



UiT Norges arktiske universitet

Det helsevitenskapelige fakultet

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2020

ePhorte:2021/2165

Innhold

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Forkortelser:..... | 2 |
| 2 | Innledning | 3 |
| 3 | Oppfølging av tiltak fra 2019..... | 3 |
| 4 | Universitetsdirektørens årsrapport..... | 5 |
| 4.1 | Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen | 6 |
| 4.2 | Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | 6 |
| 4.2.1 | Sykefravær | 7 |
| 4.2.2 | Medarbeidersamtaler | 10 |
| 4.2.3 | Verneombudene | 10 |
| 4.2.4 | HMS-organisatorisk..... | 11 |
| 4.3 | Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen | 12 |
| 4.4 | Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) | 13 |
| 4.4.1 | Brannvern..... | 13 |
| 4.4.2 | Evakueringsorganisasjonen | 14 |
| 4.4.3 | ROS-analyse | 14 |
| 4.5 | Avvik..... | 15 |
| 5 | Andre forhold ved Helsefak..... | 17 |
| 5.1 | Miljøledelse..... | 17 |
| 5.2 | Risikofylt arbeidsmiljø..... | 17 |
| 6 | Mål og fokus for 2021: | 19 |
| 6.1 | Universitetsdirektørens mål | 1 |
| 6.2 | Helsefak..... | 3 |

1 Forkortelser:

BEA – avdeling for bygg og eiendom

ELU – Enhet for legeutdanning

HEMIS BHT – HEMIS bedriftshelsetjeneste

HMS – Helse, miljø og sikkerhet

HMS-Helsefak – HMS-rådgivere i fakultetsadministrasjonen ved Helsefak.

HVO – hovedverneombud

ID-møter – informasjon og drøftingsmøter

KunnskapsCIM – elektronisk avvikssystem for HMS-avvik

LBG – Lokal beredskapsgruppe

SOB – Samfunnssikkerhet og beredskap

SPOR – Seksjon for personal og organisasjon

2 Innledning

Denne årlige rapporteringen om HMS, samfunnssikkerhet og beredskapsarbeidet for kalenderåret 2020 ved Helsefak, har bakgrunn i krav fra universitetsdirektøren om gjennomgang av det systematiske HMS, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet på alle nivå ved UiT.

Samlet rapport (nettskjema) fra Helsefak ble oversendt til SPOR (Seksjon for personal og organisasjon) innen fristen 13.01.21. I 2020 var det 8 enheter som svarte på nettskjemaet fra Helsefak. Fokus for kommende år er å følge enhetene tettere opp når fristen nærmer seg for at alle skal svare.

Helsefaks rapportering til universitetsdirektøren bygger på informasjon innhentet fra fakultetets institutt, Enhet for legeutdanning (ELU) og fakultetsadministrasjonen. Det er samlet rapport fra nettskjemaene til enhetene samt føringer fra universitetsdirektøren som danner grunnlaget for denne årsrapporten av HMS som nå legges frem for behandling i fakultetsstyret ved Helsefak.

Fakultetets viktigste ressurs er de menneskene som studerer og arbeider der. Et godt arbeidsmiljø handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Men for å bli en best mulig utgave av oss selv, er det viktig å belyse områder med behov for forbedring og å utvikle tiltak for disse.

3 Oppfølging av tiltak fra 2019

I egenrapporteringene (nettskjema) melder de fleste enhetene at de har fastsatt mål for HMS-arbeidet. En av enhetene skrev de var usikre. Halvparten av de som svarte skrev at planene var ajourført, mens den andre halvparten enten svarte i 'liten grad' eller 'ukjent'.

Fakultetsdirektøren vurderer det som hensiktsmessig å videreføre ordningen med egne handlingsplaner ved enhetene ved fakultetet da det vil være ulike forhold som krever oppmerksomhet og fokus. Arbeidet må imidlertid følges opp tettere enn tidligere slik at alle enheter leverer årsrapport, utarbeider tiltak i henhold til lokale utfordringer, og at tiltakene følges opp gjennom handlingsplan. Tiltakene fra handlingsplanene vil bli fulgt opp gjennom dialogmøter. Dette punktet foreslås derfor videreført som et fokusområde også i 2021.

Fakultetsledelsen ser at det jobbes godt med oppfølging av sykefravær ved enhetene og at rutinene for oppfølging følges. Oppfølging av sykefravær er et løpende arbeid og ikke et enkelt tiltak som iverksettes. Det foreslås derfor at tiltaket som fokusområde ikke videreføres, men at HMS rapporten til fakultetsstyret har eget punkt årlig som redegjør for status knyttet til sykefravær.

Evakueringsorganisasjon er stort sett på plass etter overtakelsen av MH vest.

Beredskapsarbeid er imidlertid også et løpende arbeid. Punktet foreslås derfor avsluttet men oppfølgingspunkter omtales nærmere under punkt 3,6 i denne rapporten.

Det er ikke blitt gjennomført en evaluering av arbeidet knyttet til ADM2020 lokalt ved Helsefak slik det ble skrevet i Helsefak sin HMS-årsrapport fra 2019. Enhetene rapporterer selv at de fortsetter med arbeidet rundt ADM2020. For enkelte enheter har ADM2020 medført større usikkerhet hos ansatte om hvordan de organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet sitt. Flere melder tilbake at omorganiseringen har ført til økt stressnivå, i form av mye å gjøre og uklare rammer. Ved et av instituttene melder ledelsen tilbake om at de er bekymret for sine ansatte da de forteller at de strekker seg for langt. Dette blir forklart som en direkte konsekvens av ADM2020 da det er oppgaver som ifølge vedtak fra rektor skulle bli ivaretatt av en annen enhet ved UiT, men som fortsatt blir ivaretatt av enheten hos oss. Dette punktet foreslås derfor videreført som fokusområde også i 2021.

På fakultetet er det fortsatt enkeltproblemstillinger som må landes etter ADM2020, eksempelvis tjenesteleveranse til eksterne sentre. I tillegg er det behov for en løpende avklaring av organisering, planlegging og gjennomføring av det administrative arbeidet. Dette må bli en naturlig del av arbeidet med utviklingsprogrammet for administrasjonen. På universitetet har det vært en evaluering av fellestjenester på nivå 1 med brukerinvolvering. Funn og resultater fra disse forventes følges opp av alle administrative enheter på UiT, ikke bare fellestjenester på nivå 1.

Når det gjelder å sikre at alle ansatte har tilstrekkelig og nødvendig kompetanse jobbes det på flere hold. Ansatte deltar jevnlig i sikkerhetsopplæringen, det er etablert rutine for målrettet helsekontroll, med obligatorisk 1 times undervisning, tilbud om vaksine og individuell oppfølging ved behov, som gis av HEMIS BHT. Det jobbes med avklaring rundt opplæring i brannvern /slukkearbeid. På fakultetsnivået har vi hatt utfordringer knyttet til opplæring av evakueringspersonale bl.a. pga. uavklarte retningslinjer og rutiner fra BEA. Opplæringen

planlegges nå å bli gjennomført høsten 2021. Det er også områder hvor det er behov for nærmere presisering av hva «nødvendig» opplæring er, f.eks. innenfor brannvern. Dette er et punkt fakultetet ønsker å ha fokus på også i 2021 og da særskilt brannvernopplæring.

4 Universitetsdirektørens årsrapport

Universitetsdirektøren utarbeider på bakgrunn av rapportene (nettskjema) fra fakultetene og øvrige enheter en årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskapsarbeidet ved hele UiT som behandles av arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Universitetsstyret.

I denne rapporten beskrives det sentralt organiserte HMS-arbeidet, fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid, arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap, oppfølging av universitetsstyrets prioritering for hele 2020 og områder som skal vises spesiell oppmerksomhet i 2021.

Følgende områder skal ifølge universitetsdirektøren 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

Årsrapporten for Helsefak for 2020 inneholder status for HMS-arbeidet for året som har gått. Fakultetsledelsen vil ut fra bla denne knytte noen kommentarer til noen av de overordnede fokusområdene fra universitetsdirektøren.

Innledningsvis vil fakultetsledelsen kommentere utfordringer knyttet til årsrapportens form, ved at spørsmålene i rapporten tolkes ulikt. Svaralternativene gir helt eller delvis ikke mulighet til å besvare spørsmålene som blir stilt. Det blir derfor vanskelig å gi et godt situasjonsbilde av HMS blant fakultetets enheter. Utfordringen er tatt opp med universitetsdirektøren. Vi mener spørreskjemaet bør revideres, og vil gjerne gi innspill på det.

4.1 Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen

I egenrapporteringen av HMS ble det meldt fra enhetene ved fakultetet at covid-19 har påvirket flere områder i løpet av 2020.

På spørsmål om informasjonsflyten har vært tilfredsstillende svarer 3 enheter ja, 3 svarer 'i svært stor grad' og 3 svarer 'i stor grad'. 6 enheter svarer ja og 2 'i stor grad' når de får spørsmålet om de har fått relevante og nødvendige avklaringer fra LBG (lokal beredskapsgruppe). Enhetene svarer også ja og 'i stor grad' på spørsmålet om ansatte på hjemmekontor ble fulgt opp under pandemien. Samtidig som den interne flyten har vært oppfattet som positiv har det vært ønske om mer informasjon på universitetets covid-side (informasjonssiden). Det meldes også at noe av informasjonen har kommet 'litt vel sent' i enkelte tilfeller.

Det er meldt at arbeidsforholdene på hjemmekontor ikke har vært like gode som på jobb. Flere ansatte klager over smerte i nakke og skuldre. Her er det kjent at flere enheter har hatt behov for å gå til innkjøp av hjelpemidler for å forebygge slike plager også etter at flere er tilbake fra hjemmekontor. Det kan derfor argumenteres for at ergonomi burde få mer fokus i HMS-arbeidet slik at plager ikke blir vedvarende. Helsefak sine enheter må selv følge opp sine ansatte og evt koble på HEMIS ved behov. Det foreslås derfor at ergonomi får et økt fokus i 2021.

Måloppnåelsen for HMS-arbeidet er også utsatt hos flere enheter på grunn av covid-19. I likhet med det fakultetsadministrasjonen skrev i kap. 2 vil enhetene også fortsette det planlagte arbeidet i 2021.

LBG Helsefak planlegger et møte i løpet av høsten 2021 for å vurdere håndteringen av pandemien. Det vil også bli en videre dialog med enhetene rundt samme tema, bla hvordan arbeidsformen under pandemien med bruk av Teams møter har fungert og hvilke endringer det er ønskelig å videreføre i etterkant av pandemien.

4.2 Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er en kontinuerlig oppgave. For Helsefak omfatter dette blant annet områder som sykefravær, medarbeidersamtaler, verneombudene og det organisatoriske innen HMS. Disse områdene vil bli omtalt i delkapitler under.

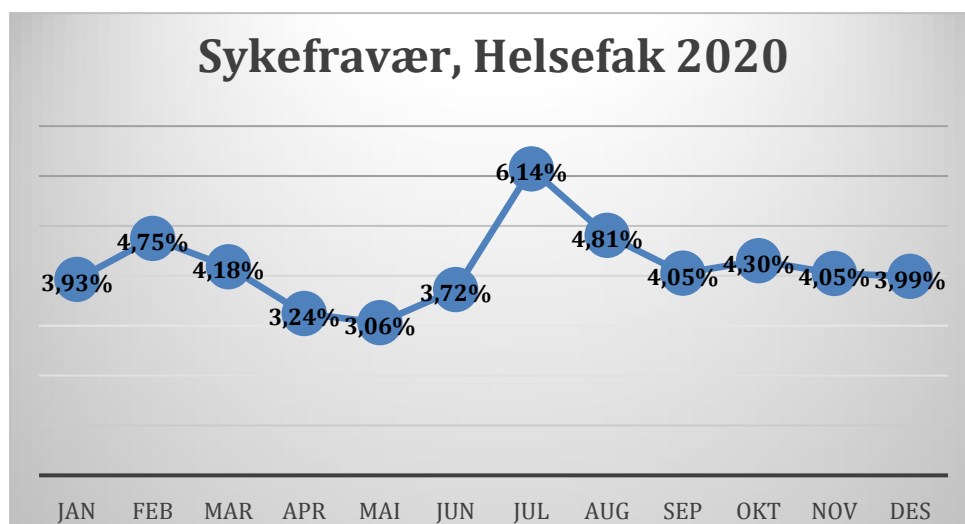
4.2.1 Sykefravær

Helsefak har i 2020 hatt et samlet sykefravær på 4.11 %, en liten økning fra 2019 som var på 3. 5 %, litt lavere enn UiT samlet sett som ligger på 3.87 %. 3 institutt og 2 seksjoner har et sykefravær på over 5 % som krever særskilt oppfølging – se pkt 4.2.1.1. Vi ser også at det er høyere sykefravær blant administrativt ansatte i forhold til vitenskapelige. Her har fakultetet ikke sammenliknbare tall fra tidligere år. Vi kan derfor ikke si om dette er en endring i 2020, og vi vet heller ikke om det kan skyldes en viss underrapportering av fravær i gruppen vitenskapelige. På små enheter gir sykefravær hos enkeltpersoner store utslag i prosent sykefravær, eksempelvis i administrasjon ved IVP, uten at det nødvendigvis betyr at det er behov for særskilt oppfølging.

Alle enhetene som svarte på nettskjemaet til egenrapporteringen av HMS opplyste at de følger UiT sine rutiner for å følge opp sykmeldte.

| Enhet | 2020 Sykefravær totalt i % | 2020 Sykefravær sykemeldt av lege i % | 2020 Sykefravær administrativt ansatte | 2019 Sykefravær totalt i % |
|------------------|----------------------------------|--|--|----------------------------------|
| Helsefak | 4,11% | 3,60 | 6,69% | 3,50% |
| FUF | 9,24% | - | 9,24% | 6,7% |
| ØKOHF | 5,89% | - | 5,89% | 6,63% |
| IMB | 2,65% | 2,09% | 6,85% | 2,62% |
| ISM | 2,46% | 2,04% | 7,74% | 3,57% |
| IKM | 1,96% | 1,83% | 0,98% | 1,37% |
| IFA | 2,45% | 2,03% | - | 1,43% |
| IKO | 3,12% | 2,52% | 6,50% | 2,30% |
| IPS | 3,47% | 2,98% | 5,86% | 3,71% |
| IHO | 7,63% | 7,18% | 7,73% | 4,65% |
| Idrettshøgskolen | 5,50% | 5,18% | 2,04% | 3,91% |
| IVP | 7,67% | 6,98% | 12,29% | 4,27% |
| RKBU Nord | 2,31% | 1,42% | 4,14% | 4,62% |
| REK | 4,31% | - | 4,31% | - |
| HelPed | 0% | 0% | 0% | - |

Sykefravær administrativt ansatte og øvrige ansatte på Helsefak i 2020 sammenlignet med 2019.



4.2.1.1 Oppfølging av sykefravær ved Helsefaks enheter

Det ble i mai 2020 sendt ut en e-post fra ØKOHF (seksjon for organisasjon og økonomi) til fakultetets enheter som hadde mer enn 5% sykefravær, og her følger et utdrag fra mailen som ble sendt:

(...)

Ved (enhetsnavn) var det i 2020 en sykefraværsprosent på mer enn 5%. en sykefraværsprosent på 5% trenger ikke bety noe i og for seg, men vi vil likevel gjerne høre fra dere om:

- *Ser der noen konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet?*
- *Har dere noen tanker om videre arbeidet med ADM2020, hva tenker vi nå og videre?*
- *Ser dere konsekvenser av Covid-19?*
- *Kan dere gjøre en vurdering om sykefraværet er arbeidsrelatert eller ikke?*
- *Er det planlagt noen tiltak, eventuelt gjennomført noen tiltak allerede?*

Det var 5 enheter denne eposten var aktuell for, og fakultetsledelsen fikk tilbakemelding fra 4 av dem - 2 institutt og 2 seksjoner. I det følgende vil det komme et utdrag av tilbakemeldingene fra disse 4 enhetene.

Konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet

I likhet med det Helsefak rapporterte i fjor er det fremdeles i 2020 en stor grad av usikkerhet hos de ansatte i forhold til arbeidsmiljøet, forstått som hvordan UiT organiserer seg, planlegger og gjennomfører arbeid fordelt på de ulike organisasjonsnivåene. En av enhetene

har poengtert spesielt at det har tatt lang tid å bygge opp en seksjon og en tjeneste om gir nødvendige rammer for ansatte og for arbeidet. Det kan også her diskuteres om korona har vært en bidragsyter til at prosessen har tatt lenger tid og vært mer krevende enn det UiT først hadde tiltenkt. Det er vanskelig å bygge en samlet enhet og et godt arbeidsmiljø over internett og Teams.

Flere av enhetene med mer enn 5% sykefravær har også i år meldt om ansatte som har kjent på et økt stressnivå i form av mye å gjøre og uklare rammer. Omorganiseringen er fortsatt krevende for mange, både ansatte og ledere, og det er derfor fortsatt forventninger om oppfølging av adm2020.

Vurdering av om sykefravær er arbeidsrelatert

Tilbakemeldingen fra ledere ved Helsefak, viser i stor grad at fraværet er preget av kortvarige plager, kroniske sykdommer, korona, svangerskap osv. Der det har vært langvarig fravær kan det tilsynelatende kobles opp mot økt arbeidsbelastning og nye arbeidsoppgaver. Enkelte enheter skriver de har gjort endringer for å tilpasse dette. Til opplysning er det ikke gjort en systematisk kartlegging på hvorvidt ansatte i denne kategorien kan ha fått økt helsemessige plager i kjølvannet av ADM2020.

Planlagte og/eller gjennomførte tiltak

Som følge av korona har fakultetsadministrasjonen bestemt seg for å videreføre tiltakene som omhandler arbeidsmiljø ved at disse skal styrkes og utvikles, i tillegg til at administrasjonen skal gjøres med robust. Majoriteten av de ansatte har vært på hjemmekontor i 2020, noe som i seg selv har gitt utfordringer. Det har vært vanskelig å utvikle og styrke arbeidsmiljøet. Dette blir fulgt opp både i etterkant av ARK-undersøkelsen og når de ansatte kommer tilbake til kontorene. Her kan vi samtidig informere om at det per mai 2021 er redusert bruk av hjemmekontor for flere ansatte, og samarbeidet med HEMIS i forhold til oppfølging og tilrettelegging av deres tilbud blir lettere. Etter et år med hjemmekontor er det kjøpt inn hjelpemidler som skal bidra til forebygging og bedre ergonomi.

Sykefravær og covid-19

Det har vært negativt for arbeidsmiljøet å nesten ikke å kunne møtes fysisk i løpet av 2020. Ikke alle har gode arbeidsforhold hjemme, og noen har i perioder hatt mer fysiske plager enn vanlig som følge av dårlige arbeidsforhold. Det har vært utfordrende for flere med mange i samme husstand. Skoler og barnehager har i perioder vært stengt, i tillegg til at flere ansatte

har hatt barn som har vært i karantene. Majoriteten har meldt tilbake at det er vanskelig å skille mellom jobb og hjem.

Samtidig har det vært en positiv videreutvikling av digitale samhandlingsformer. For de fleste har det fungert bra, og flere synes de har fått gjort mer på hjemmekontor. Det er en liten andel av sykefraværet som er egenmeldt, og det er derfor grunnlag til å tro at korona ikke har spilt en stor rolle i fraværstatistikken ved fakultetet. Smittevern har hatt en høy prioritet under hele pandemien, og det har vært gjort tilrettelegginger slik at ansatte skal føle seg trygge når de er på jobb. Dette er løst med redusert bruk av tomannskontor, og økt fleksibilitet for bruk av hjemmekontor.

4.2.2 Medarbeidersamtaler

I egenrapporteringen av HMS-arbeidet svarer halvparten av enhetene at alle ansatte får tilbud om medarbeidersamtale, 2 enheter har i svært stor grad, 1 enheten i stor grad og 1 enhet i liten grad. I ARK-Undersøkelsen blir det samtidig rapportert at halvparten av de ansatte har hatt samtale. De enhetene som har et forbedringspotensial på dette området er klar over dette og det jobbes mot å kunne tilby medarbeidersamtaler til alle ansatte på sikt.

Universitetsdirektørene påpeker at arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte må ha fokus i 2021. Fakultetsledelsen vurderer også dette som nødvendig i arbeidet med videreutvikling av god ledelse, godt medarbeiderskap og karriereplaner.

Det har vært varslet om diskriminering, vold, trusler, trakassering og eller annen utilbørlig opptreden ved 5 av enhetene som har besvart nettskjemaet for rapportering av HMS. Det er snakk om 8 saker til sammen i 2020.

4.2.3 Verneombudene

Verneombudene har en viktig rolle knyttet til arbeidsmiljøet. Ved fakultetet har vi 16 verneområder og det er et verneombud og vare verneombud på alle områder. I egenrapporteringen av HMS svarte 6 enheter at de har jevnlig møter med verneombudene, mens 2 svarte i «liten grad». Under dialogmøtene mellom administrasjonen på Helsefak og enhetene informerte majoriteten at de har jevnlig kontakt med verneombudene. De ble også involvert i sakene som meldes inn.

I tillegg til dette avholdes det faste ID-møter (informasjon- og drøftingsmøter) mellom fakultetsledelsen og plasstillitsvalgte ved Helsefak og HVO hver måned. HMS-rådgiverne i fakultetsadministrasjonen har hatt sporadiske møter med HVO (hovedverneombudet). Møtet planlegges avholdt jevnlig fremover, og det vil bli booket møteserier i starten av hvert semester. Dialogmøtene mellom HMS-rådgivere og enhetslederne vil også fortsette en gang i året i løpet av vårsemesteret.

I samarbeidsplanen med bedriftshelsetjenesten HEMIS er en av oppgavene «*jobbe med Verneombudsrollen og lederrollen i HMS-arbeidet og fakultetets sikkerhetskultur*». Hensikten med dette er å tydeliggjøre og ansvarliggjøre de ulike rollene i HMS-arbeidet. Arbeidet med dette har stoppet opp, til dels pga. kapasitet og korona. Planen fremover er å gjennomføre dette med to halvdagskurs, men vurderingen for gjennomføringen vil blir gjort høsten 2021 med utgangspunkt i smittesituasjonen. Utover dette er det ikke gitt signaler om at det må iverksettes ekstraordinære tiltak ved fakultetet.

4.2.4 HMS-organisatorisk

I henhold til internkontrollforskriften skal en virksomhet ha oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for HMS er fordelt. Ved Helsefak vedtok fakultetsstyret i 2010 «*Fordeling av ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Det helsevitenskapelige fakultet*» som ble revidert på fullmakt av dekan i 2016. For å forenkle oversikten og revidere dokumentet ut ifra dagens situasjoner det behov for en gjennomgang av dette dokumentet og å se på en helhetlig plan for hvordan HMS skal forvaltes ved Helsefak. Eksempelvis rapportering av HMS-status, dialogmøter, fordeling av oppgaver på fakultets- og instituttnivå. Som en videreføring av dette arbeidet ser vi også behovet for et digitalt HMS-årshjul for å bidra til bedre forutsigbarhet for instituttene og ledelsen. Revidering av dokumentet og etablering av årshjul foreslås derfor som et fokusområde i 2021.

En del av det strukturerte HMS-arbeidet er å sikre tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter på området. Erfaringer fra blant annet skrivebordsøvelsen Helsefak gjennomførte vinteren 2020 (ePhorte: 2021/787-9) peker på et behov for bedre brannvernopplæring og opplæring av HMS generelt til nyansatte. For brannvernopplæring, se punkt 4.4.1. For bedre opplæring innen HMS for nyansatte har Helsefak i samarbeid med UMAK sendt over et forslag til universitetsledelsen om en ny sjekkliste til nyansatte ved UiT (se sak i EPhorte: 2021/2147-1). Tilbakemelding til Helsefak på dette er at arbeidet skal inkluderes i PO-forum (personal-

og organisasjon), og jobbes med videre ut året. HMS-Helsefak følger opp saken i starten av 2022.

4.3 Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen

12 oktober 2020 ble det for tredje gang foretatt Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) for ansatte på UiT. Spørreskjema ble sendt ut til ansatte som begynte å jobbe ved Helsefak før 1. juli dette året og som har 40% stilling eller mer. Dette er en undersøkelse som blir gjennomført hvert tredje år, første gang i 2014 og andre gang i 2017. I 2020 ble 984 ansatte ved UiT ble spurt om å delta, og det var en total svarprosent på 55,1%. Helsefak hadde en svarprosent på 53,1%. Dette er den laveste svarprosenten siden ARK begynte. Den noe lave svarprosenten kan forklares med korona, men det er knyttet usikkerhet til dette. En annen forklaring er at når ansatte i stor grad har sittet på hjemmekontor i løpet av året oppleves arbeidsmiljøet litt fjernt.

Av de svar som er kommet inn, er svarene i stor grad likt som tidligere år. Det kom med andre ord ikke frem noen momenter som er oppsiktsvekkende. ARK er en undersøkelse som består av en kvantitativ del i form av spørreskjema, og en kvalitativ del hvor de ansatte møtes og snakker sammen om arbeidsmiljøet. Selv om det kun var de som startet å jobbe ved UiT før 1. juli som fikk spørreskjema, ble likevel alle ansatte invitert til å delta på den kvalitative delen gjennom kartleggingsmøter på hver enhet. I år ble kartleggingsmøtene gjennomført digitalt ved de aller fleste enhetene. Tre av instituttene på Helsefak har per 21.05.21 ikke avholdt kartleggingsmøter enda, da to enheter venter på å kunne gjennomføre kartleggingsmøter fysisk. Det siste instituttet har ikke planlagt oppfølgingen enda. Enhetene på fakultetet må selv følge opp egne handlingsplaner.

Det er ved flere enheter kommet fram ønsker om å ta med det positive fra koronaåret 2020 videre til «post korona». Blant annet har muligheten for å arbeide hjemmefra innimellom, vært opplevd som positivt. Det kom også fram fra kartleggingsmøtene med de administrative enhetene, at det er ønskelig med en enda større samhandling mellom nivåer, i tillegg til en endelig avklaring rundt noen av oppgavefordelingene etter ADM2020. Når alle enheter har gjennomført kartleggingsmøtene, vil fakultetsadministrasjonen se etter områder/tiltak som peker seg ut på tvers av Helsefaks enheter.

4.4 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB)

Beredskap er definert som de planlagte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser for å minimere konsekvensene for UiT's verdiorråder.

Låssystemet på MH øst og Farmasibygget har et behov for oppgradering. Helsefak ønsker å løfte saken til BEA og gå i dialog med instituttene hvor og på hvilken måte vi kan få et riktig nivå for tilgjengelighet for våre bygg.

4.4.1 Brannvern

Lovverket er tydelig på at alle ansatte og studenter skal ha brannvernopplæring. I forbindelse med MH2-utbyggingen initierte Helsefak en anbudsprosess for brannvernopplæring. Etter ønske fra flere enheter foreslo vi overfor nivå 1 at det ble organisert felles opplæring for hele UiT. Forslaget ble sendt fra SPOR til BEA, men medio september fikk vi beskjed om at sak om felles opplæring var lukket fra nivå 1 sin side og at BEA på nåværende tidspunkt heller ikke gir denne opplæringen. Det er derfor fortsatt behov for å fokus på etablering av nødvendig brannvernopplæring.

I Helsefak sin lokale beredskapsplan er det angitt hvordan byggene (MH øst, MH vest og Farmasibygget) skal frigjøres etter en evakueringsalarm. Dette har vist seg å ha noen svakheter og uklarheter, og vi ser at planverket ikke fungerer under en reell hendelse. Det er derfor behov for å vurdere dette på nytt, i samarbeid med blant annet BEA og SPOR. Dette vil derfor bli et fokusområde i 2021.

Fakultetsadministrasjonen har påbegynt et arbeid sammen med BEA for å få på plass en samordningsavtale som skal avklare ansvarsforholdet mellom eier og leietakere (bruker) av bygget. Avtalen kan medføre et behov for avklaring av ansvar, oppgaver og ressurser internt på Helsefak. Eksempelvis knyttet til roller under evakuering.

Helsefak ser et behov knyttet til oppfølging av laboratorieutstyr, serviceavtaler og oversikt over hvor utstyr er montert, eks. sikkerhetsbenker på lab og diverse beredskapsutstyr som HMS-Helsefak ivaretar. Vi ønsker et bedre system som kan løse aspekter ved samhandling mellom bruker og eier innen brannvern, beredskap og utstyrsregistrering. BEA benytter i dag Plania for registrering av dokumentasjon og bygningsteknisk informasjon. Vi på Helsefak har tatt kontakt med BEA og leverandør av Plania for å se på muligheten til å ta i bruk dette systemet da universitetet allerede benytter det.

Bestilling av brannsikre kjemikalieskap ble gjennomført i 2019 som et forebyggende tiltak på lab på MH vest. Det har vært utfordringer knyttet til montering av disse til ventilasjonssystemet på MH vest. Per 1 okt. 2021 er ett skap montert. HMS-Helsefak følger opp arbeidet videre mot BEA og leverandør.

4.4.2 Evakueringsorganisasjonen

Helsefak savner et sentralt rammeverk for hele UiT med et felles system for organisering av evakueringsorganisasjonen. Samtidig har dagens form for organisering vist seg å være utfordrende for oss. Per i dag er det ca. 150 ansatte som bidrar i evakueringsorganisasjonen med rollene dørvakt, evakueringsvakt og evakueringsleder. Majoriteten av disse har per september 2021 fått en gjennomgang av sin rolle i evakueringsorganisasjonen. HMS-rådgivere ved Helsefak kalte inn til et Teams-møte for en felles gjennomgang hvor de som hadde mulighet til å delta fikk opplæring. Grunnet begrenset kapasitet blir det ikke flere slike gjennomganger i løpet av høsten 2021. Det blir istedenfor brukt tid på å gjøre denne opplæringen digital. HMS-rådgivere på Helsefak mener en digital løsning på opplæring vil gjøre det lettere for ansatte med en funksjon å få opplæring før noe mer permanent kommer på plass.

4.4.3 ROS-analyse

Udir skrev i årsrapporten for HMS at det er behov for å følge opp revisjonen av beredskapsplanverk, herunder utvikle tiltakskort knyttet til scenarioer i overordnet ROS (risiko- og sårbarhetsanalyse). Fakultetsadministrasjonen ser også behovet for en revisjon av Helsefak sin ROS-analyse.

I 2018 ble det påbegynt arbeid med oppdatert ROS med en arbeidsgruppe bestående av HMS-rådgivere i fak.adm, HVO (hovedverneombud) og driftsleder fra BEA. Grunnet MH2-utbygging, ADM2020 og flytting inn i nytt bygg stoppet arbeidet opp.

Helsefak hadde et møte med SPOR (Seksjon for personal og organisasjon) i mai 2020 hvor bl.a. ROS var et tema. Her ble det nevnt at en rapport lå til godkjenning hos universitetsdirektøren, som videre skulle resultere i en formell bestilling til fakultetene i etterkant med bl.a. retningslinjer og metodikk for en ROS-analyse. Fakultetet etterspurte denne bestillingen i juni 2021 hvor vi da ble informert om at rapporten det var snakk om ble godkjent i 2020, men at arbeidet har blitt forsinket av ulike årsaker.

Det må likevel tilføyes at fakultetet har ROS-analyse i handlingsplanen, og at tiltaket følges opp. Det blir i tillegg gjennomført grovanalyser, og andre risikovurderinger, men disse er rettet mot brann og ventilasjon, nitrogen, eksponeringer mm.

Dette punktet foreslås derfor videreført som et fokusområde også i 2021.

4.5 Avvik

I egenrapporteringen om HMS fra fakultetets enheter blir det rapportert om god kultur for å melde fra om avvik. Likevel ser vi at det er 8 færre avvik registrert i 2020 sammenlignet med 2019. Det kan tyde på at det fortsatt er stor grad av underrapportering.

Dette kan det være to grunner til. 2020 var et år preget av den pågående pandemien som førte til at et stort flertall av ansatte ved Helsefak var på hjemmekontor. Mindre aktivitet i våre bygg kan derfor være et svar på nedgangen av registrerte avvik.

Et annet moment kan være et lite brukervennlig system for avvikshåndtering. Det er kjent at avvik har blitt håndtert i linja og via epost, uten at det nødvendigvis har blitt arkivført i ePhorte. Her må det samtidig legges til at UiT innførte et nytt system for innsendelse og behandling av HMS-avvik i starten av 2021. Dette er en programvare kalt KunnskapsCIM. I første omgang ble det bestemt av HMS-rådgivere i fakultetsadministrasjonen skulle være saksbehandlere i systemet. Vurderingen på om dette var en god løsning skulle foretas etter sommeren 2021, men fordi systemet fremdeles er ukjent for mange ansatte har vi ikke nok data til å konkludere foreløpig. Ny vurdering blir derfor i 2022.

| | Totalt antall | Kjemisk biologisk materiale involvert | Stikk, kutt | Fall, skli, strekk, løft, klem | Fallende gjenstander | Transport | Andre personskade | Annen skade |
|--------------------------------|---------------|---------------------------------------|-------------|--------------------------------|----------------------|-----------|-------------------|-------------|
| Avvik | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4** |
| Personskade | 6 | 2 | 2* | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Medisinsk behandling nødvendig | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Egenmeldt fravær | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Legemeldt fravær | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabell 1 Registrerte avvik og fravær i 2020 ved Helsefak

* En av hendelsene fant sted i 2019, men ble først registrert i 2020. Var ikke med i oppsummeringen i 2019.

**4 avvik (brudd på interne rutiner/retningslinjer).

| | Totalt antall | Kjemisk biologisk materiale involvert | Stikk, kutt | Fall, skli, strekk, løft, klem | Fallende gjenstander | Transport | Andre personskade | Annen skade |
|--------------------------------|---------------|---------------------------------------|-------------|--------------------------------|----------------------|-----------|-------------------|-------------|
| Avvik | 18 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Personskade | 7 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medisinsk behandling nødvendig | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Egenmeldt fravær | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Legemeldt fravær | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabell 2 Registrerte avvik og fravær i 2019 ved Helsefak

Farer og problemer kartlegges og det jobbes kontinuerlig med å gjennomføre risikoreduserende tiltak.

Promoteringen av «Si ifra!» sidene til UiT fortsetter. HMS-avvik og KunnskapsCIM vil få mye fokus i 2021, også fra Nivå 1.

5 Andre forhold ved Helsefak

5.1 Miljøledelse

I egenrapportering av HMS melder 7 av enhetene som svarte at de i liten grad har gjennomført tiltak for å overføre avis- og tidsskriftabonnementer fra papir til elektronisk avtale. Flere har likevel redusert og beholdt ett sett med papirutgaven.

Helsefak har hatt en kraftig reduksjon i tjenestereisene sine i løpet av 2020. Dette kan helt klart ses i sammenheng med korona. Pandemien synes å ha bidratt til kompetanseøkning, i bruken av digitale plattformer, tillegg til forbedring av digitale systemer og utstyr både ved UiT og generelt i sektoren. Uavhengig av ny policy for tjenestereiser ved UiT er det antakelser om at møter i større grad vil bli holdt digitalt, spesielt på tvers av de ulike campusene. Det kollegiale samarbeidet er likevel avhengig av at enkelte møter går tilbake til fysisk, men i mindre grad enn før.

5.2 Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres risikofylt arbeid ved 7 av enhetene ved Helsefak. Blant enhetene som svarte på egenrapporteringen av HMS melder samtlige at det blir gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, og det rapporteres at det i stor grad blir dokumentert.

Ut ifra tilbakemeldingene er det oppgitt at stoffkartoteket ved Helsefak i stor grad oppdatert. Det er ble i februar sendt ut brev til enheter hvor det bes om oppdatering av risikovurdering og stoffkartotek (ePhorte 2020/2811). Det ble også bedt om en gjennomgang av beholdning og avfallshåndtering av kjemikalier med bakgrunn i registret avvik på eldre merking/emballasje. Fakultetet vil gjennomføre interne tilsyn ved tilfeldige lokasjoner for å påse at håndteringen er i samsvar med, og følger regelverket i løpet av 2021. Dette punktet foreslås derfor videreført som et fokusområde også i 2021.

Gjennom egenrapportering av HMS (nettskjema) på Helsefak rapporterer 57,1 % av enhetene at de fører og vedlikeholder oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli eksponert for stoffer som kan gi alvorlig sykdom over tid. De resterende 42,9% utfører ikke slikt arbeid. Det er i dag ikke et eget særskilt system for eksponeringsregister ved UiT. Ansatte etterspør et system, og HMS Helsefak gjorde en henvendelse til SPOR i mars 2021. Svaret var at det jobbes med utvikling av et register i regi av SPOR og et annet fakultet, men at dette arbeidet

er satt på vent pga. andre prioriterte arbeidsoppgaver. SPOR svarer også at det vil komme et eksponeringsregister der eksponeringen etterspørres via et nettskjema. Dette var forespeilet skulle foreligge i mai 2021. Ansatte ved Helsefak som har deltatt på obligatorisk undervisning om måltettet helseundersøkelse i regi av HEMIS har fått informasjon om at det foreligget er nettskjema for eksponeringsregisteret ved UiT. Utfra hva vi kjenner til av prosesser ved andre fakultet sammenlignet med egne behov, vil Helsefak foreslå for nivå 1 at det i fremtiden lanserer et felles register for alle enheter ved UiT. Tiltak på nåværende tidspunkt er å sørge for at enhetene registrerer sine ansatte i de systemene de har, i tillegg til at HMS-Helsefak jobber mot universitetsledelsen for å få til en felles løsning.

I løpet av året har det pågått et arbeid med å få på plass ny fyllestasjon for flytende nitrogen. Denne gjør at fyllingen og transport av flytende nitrogen blir sikrere for brukerne.

I 2020 pågikk det også et arbeid med et nytt varemottak på MH2. Dette var på plass mars 2021. Varemottaket er blitt mer forutsigbart ved at det bl.a. er faste personer som er til stede. Dette bidrar til at internkontrollen av mottaket blir bedre. Ny rutine er klar på at det skal være ansatte til stede som kvitterer ut varen. På denne måten blir varen fulgt hele veien fra kjøp/bestilling til mottaker.

Det organisatoriske rundt farlig avfall har vært tidkrevende og utfordrende for flere ansatte. I løpet av 2020 har det vært jobbet med å avklare med BEA hvorvidt nytt kjemikalieavfallsrom på MH vest kan benyttes til mellomlaget for kjemisk avfall. Dette arbeidet pågår fortsatt. Mai 2021 ble det sendt ut på høring et revidert regelverk for håndtering av farlig avfall, og arbeidet fremover vil derfor være preget av tilpasning til et nytt system og endringer som dette medfører. Dette punktet foreslås derfor som et fokusområde også i 2021.

Ved innflytting 2019 i MH2-bygget ble det bestilt brannsikre kjemikalieskap til laboratoriene. Disse er plassert ut på laboratoriene, men imidlertid ikke koblet til ventilasjon. Det er forventet at leverandør av ventilasjon utfører tilkoblingen snarlig, for å trygge oppbevaringen og samlagring av kjemikalier. Dette arbeidet følges opp av BEA og HMS.

Det er utført en oppdatering av romkort på Farmasi- og MH-byggene, og det er innført romkort på fryse- og kjøleskap i korridor, da mange av disse manglet kontaklinformasjon.

Årsrapport for stråling ble utarbeidet for Helsefak i 2020 (ePhorte 2021/18).

6 Mål og fokus for 2021:

Listen er delt i to – en del hvor vi går gjennom Udir og en med våre egne for Helsefak.

Listen under er delt opp i to hoveddeler. Først tar vi for oss områdene fra Udir som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021. Her kommenterer vi med tiltak på områdene som berører Helsefak. Den andre delen omhandler målene og fokusområdene for Helsefak. Her går vi gjennom områdene som blir diskutert i denne rapporten, i tillegg til saker og områder som jobbes med utenom.

| | |
|--|----------------------|
| | Igangsatt |
| | Under planlegging |
| | På vent/stoppet opp |
| | Ikke aktuelt for oss |

6.1 Universitetsdirektørens mål

| Tiltak | Status | Kommentar/spesifisering |
|---|-------------------|--|
| Evaluerer og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen | Under planlegging | LBG skal ha møtet i løpet av høsten 2021 for å vurdere håndteringen av pandemien. |
| Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | Under planlegging | Ergonomi skal få økt fokus blant enhetene som følge av dårlige kontorsituasjoner på hjemmekontor under covid-19. Medarbeidersamtaler skal bli tilbudt til alle ansatte. |
| Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen | Igang satt | Enhetene på fakultetet må selv følge opp egne handlingsplaner. |
| Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap | Ikke aktuelt | |
| Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier | Ikke aktuelt | |

| | | |
|--|---------------------|---|
| Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet | Ikke aktuelt | |
| Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS | På vent/stoppet opp | Helsefak har behov for å oppdatere lokal ROS-analyse. Avventer føringer fra universitetsledelsen. |

6.2 Helsefak

| Tiltak | Status | Kommentar/spesifisering |
|---|---------------------|---|
| Mål for Helsefak | | |
| Oppfølging av ADM2020 | Under planlegging | <p>Det jobbes med et utviklingsprogram for administrasjonen ved UiT, og det har blant annet vært jobbet med tjenestekart og kort. Det pågår nå et arbeid med pilotprosjekter for å se på en videreutvikling av organisasjonen som planlegges forankret i universitetssyret til høsten. Dette må også følges opp på fakultetsnivå.</p> <p>I tillegg har fellesadministrasjonen et punkt i sin handlingsplan som går på å utarbeide et system på nivå 2. Dette punktet må imidlertid ses opp imot de rammer og føringer som kommer i vedtatt utviklingsprogram.</p> |
| Følge opp årsrapporteringen av HMS ved enhetene. | Igang satt | <p>Når fristen for enhetene nærmer seg sender HMS ut en purree-post til de som ikke har besvart nettskjemaet.</p> <p>Vi utfører også dialogmøter i etterkant av egenrapporteringen av HMS med alle enhetene ved fakultetet.</p> |
| Omstrukturering av årsrapport for HMS. | Igang satt | <p>Helsefak sender en henvendelse til universitetsledelsen hvor vi foreslår forbedring av formen på rapporteringen av HMS.</p> <p>Vi vil forbedre spørsmålene i nettskjemaet vi sendes ut ved årsskifte til våre enheter på de områdene vi vet kan skape misforståelse og undring.</p> |
| Lokal ROS-analyse ved Helsefak. | På vent/stoppet opp | Vi avventer føringer fra universitetsledelsen før vi kan gå i gang med Helsefak sin overordnet ROS-analyse. |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| Brannvern | På vent/stoppet opp | <p>Fortsetter dialogen med BEA og avventer samordningsavtalen mellom Helsefak og BEA.</p> <p>Gjøre opplæringen for ansatte med en rolle i evakueringsorganisasjonen digital.</p> <p>HMS-Helsefak følger opp allerede innsendt anbudsforespørsel for å få en felles løsning på brannvernopplæringen for hele UiT.</p> <p>Helsefak ønsker å få brannverndokumentasjon systematisert på en bedre måte gjennom å ta i bruk Plania (i relasjon til BEA) og teams (i relasjon til brukerne).</p> |
| Oppdatering av stoffkartotek og risikovurdering på lab, verksted og klinikk | Under planlegging | Helsefak vil følge opp med et internt tilsyn hos et utvalg på tre enhetene med bakgrunn i brev (ePhorte 2020/2811). |
| Eksponeringsregister. | Ingangsatt | <p>Sørge for at enhetene på Helsefak fortsetter å registrere studenter og ansatte i de systemene de har i dag. Dette gjøres gjennom årlige dialogmøter med enhetene.</p> <p>Vi sender en henvendelse til universitetsledelsen der vi ber om en felles løsning for hele UiT.</p> |
| Ny organisering av farlig avfall. | Igangsatt | <p>SPOR har sendt ut et høringsbrev våren 2021 på revidert regelverk. Helsefak har besvart og venter på en konklusjon på hvordan håndtering av farlig avfall blir videre. Dersom større endringer foreligger må dette implementeres på fakultetet.</p> <p>Nytt mellomlager for kjemisk avfall på MH Vest risikovurderes i samarbeid med SPOR og BEA for å kunne ta dette i bruk snarlig.</p> |
| Årshjul | Under planlegging | Ta i bruk et digitalt HMS-årshjul for å bidra til bedre forutsigbarhet for instituttene og ledelsen |

| | | |
|--|-------------------|---|
| Oppfølging av montering brannsikre skap MH2 | Igang satt | Helsefak fortsetter å følge opp arbeidet mot BEA og leverandør. |
| Innskjerping av adgangskontroll | Igang satt | <p>Notat til enhetene ved Helsefak er under utarbeidelse for vurdering av ytterlige adgangsbegrensninger til rom der det oppbevares ulike stoffer.</p> <p>Helsefak har dialog med BEA angående oppgradering av låssystem MH Øst og Farmasibygget.</p> |
| Forbedringstiltak innen HMS og beredskapsfelt | Igang satt | <p>Følge opp brev (ePhorte:2021/2147) om sjekkliste til nyansatte sendt til Udir i starten av 2022.</p> <p>Revidere dokumentet Fordeling av ansvar og oppgaver i Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, Det helsevitenskapelige fakultet,</p> |