



UiT Norges arktiske universitet

# Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021

Utkast til AMU 2. april 2022

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2021/5311



## **Sammendrag**

Pandemiårene 2020 og 2021 har vært svært krevende for UiTs ansatte og studenter. Rektor ønsker innledningsvis å anerkjenne de utfordringene studentene og ansatte har stått i, og den innsatsen som har vært nedlagt av alle parter over de siste to årene.

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunns-sikkerhet og beredskap (SoB) i organisasjonen. Informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2021 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2022. Områdene identifisert innenfor SoB samsvarer også med føringer i UiTs tildelingsbrev for 2022.

### For 2021 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året
- Håndteringen av pandemien har fungert godt
- UiT har fremdeles totalt sett et lavt sykefravær
- Medarbeidersamtaler og karrieresamtaler prioriteres gjennomført
- Styrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp:
  - UiTs håndtering av covid-19-pandemien er evaluert ved bruk av internrevisjon, i dette arbeidet er kriseorganisering og krisehåndtering gjennomgått.
  - Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt som mulig
  - Sluttrapport fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) foreligger
  - Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk
  - Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier er startet opp
  - Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene og overordnet risikobilde er under oppdatering.
  - Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT.
- Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT sammenlignet med andre universiteter.

### For 2022 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter tilpasses.
- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien
- Følge opp nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i KDs sektor

# Innhold

Innledning .....	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021.....	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	4
1.1.3 Verneombudene (VO).....	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	6
1.1.5 Smittevern .....	6
1.1.6 HMS-opplæring og informasjon.....	7
1.1.7 Sykefravær .....	8
1.1.8 Strålevern .....	10
1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker .....	10
1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS .....	12
1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseIArbeid .....	13
1.1.12 Arbeidsmiljødag.....	13
1.1.13 Miljøledelse .....	14
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021 .....	15
1.2.1 HMS-organisatorisk.....	15
1.2.2 HMS-kompetanse .....	17
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	18
1.2.4 Miljøledelse .....	19
1.2.5 Risikofylt arbeid .....	19
1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022 .....	20
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB).....	21
2.1 SoB-organisatorisk .....	21
2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021 .....	22
2.2.1 Opplæring og informasjon innen beredskap .....	23
2.2.2 Kriseøvelser .....	23
2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB.....	24
2.3 Beredskapsarbeidet i beredskapsområdene .....	25
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021 .....	26
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022.....	27

# Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT skal gi en status for arbeidet og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres. Denne gjennomgangen omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet og personvern. Dette området er omtalt i en egen rapport. Sikkerhet etter sikkerhetsloven er under oppfølging.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SoB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av satsingsområdene for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2021 hadde arbeidsgiveransvaret for 4572 ansatte, som utgjør 3776 årsverk. Høsten 2021 var det 17810 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS og SoB behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

## 1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### 1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av arbeidsmiljøutvalget, læringsmiljøutvalget og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

#### 1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgiver- og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem heldigitale møter. AMU behandlet 65 saker i 2021, herunder 16 vedtakssaker, 29 orienteringssaker og 20 referatsaker. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

I 2021 har AMU holdt seg orientert om håndtering og status for koronasituasjonen ved UiT, uttalt seg om satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2021. Videre har AMU holdt seg orientert om gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og utviklingsarbeidet i administrasjonen. I september arrangerte AMU et seminar med fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet og viktigheten av å melde fra om HMS-avvik. Seminaret er nærmere omtalt under punkt 1.1.9. I november arrangerte AMU den årlige arbeidsmiljødagen med tema «Stolthet over egen arbeidsplass». Arrangementet er omtalt under punkt 1.11.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

### **1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)**

LMU har i sitt mandat å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse.

Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2021 har LMU hatt fire møter. For UiT og studentene har 2021 også vært preget av koronapandemien, og LMU har hatt fokus på studentenes læringsmiljø og studentenes psykososiale arbeidsmiljø er en viktig del av læringsmiljøet. Videre har LMU hatt fokus på funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og trivselsundersøkelse samt forhold som følge av koronapandemien gjennom hele året. I likhet med 2020, har 2021 vært et spesielt studieår for studentene med digital undervisning og eksamen. LMU mener det er viktig å ha fokus på det digitale læringsmiljøet og universell utforming for å skape faglig og sosial tilhørighet og hindre frafall.

LMU vedtok Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024 i februar 2021. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2020/2021.

Punkt 1.1.6 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

### **1.1.3 Verneombudene (VO)**

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i verneområdet i saker som angår arbeidsmiljøet og virke som en støtte for arbeidsgiver.

UiT er inndelt i ti hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange bytter av verneombud (VO) og hovedverneombud (HVO). Nye verneombud har knyttet digital kontakt i verneombudgruppen innen aktuelt hovedverneområde.

God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. HVO-ene har rapportert at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer, men at informasjonsflyten kan fremdeles bli bedre. HVO-ene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø på det tidspunktet arbeidshverdagen igjen blir mer lik den vi hadde før mars 2020.

HVO-ene har i 2021:

- Hatt ett møte med assisterende universitetsdirektør
- Hatt jevnlige møter med VO-ene i eget hovedverneområde og åtte møter for HVO-ene
- Hatt møter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Deltatt i møter i forbindelse med utviklingsarbeidet i administrasjonen og ved oppfølging av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)
- I september deltok UiTs koordinerende HVO på en samling i Trondheim for HVO i universitetssektoren.
- Flere HVO deltok på ARK-konferansen i august og den nasjonale HVO-konferansen i Trondheim i september
- Noen HVO har deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten samt IDF-møter sentralt
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker
- Flere av UiTs HVO og VO deltok på HMS-avviksseminaret som ble arrangert i september i regi av AMU. Seminaret er omtalt under punkt 1.1.1 og 1.1.9.
- Noen VO har bidratt i arbeidet med smittevern ved fakultetene/enhetene.

I 2022 vil verneombudene ha fokus på følgende områder:

- Psykososialt arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass ved UiT.
- Fortsette arbeid for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik, hvordan avvik er en kilde til forbedringsarbeid som bidrar til tryggere arbeids- og studiehverdag.
- Fortsette å involvere seg i utviklingsarbeidet i administrasjonen og følge arbeidet med tiltak etter ARK
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen ved UiT.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

#### **1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)**

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene /enhetene inngår egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

I 2020 og 2021 startet Hemis med en dreining i ansvarliggjøring på oppdrag i samarbeidsplanene, dette i overenstemmelse med fakultetene/enhetene, og har der tydeliggjort ansvar for HMS og samarbeid med BHT på institutt-/seksjonsnivåene. Dette har gitt resultat i form av økt etterspørsel etter bistand på campusene i Alta, Harstad og Narvik. Målet skal hele tiden være lav terskel for å ta kontakt med BHT.

2021 ble også et år med koronarestriksjoner. Hemis har i stor grad klart å levere tjenester i henhold til samarbeidsplanene. Noe er ikke gjennomført, men de fleste fakultetene har planer som strekker seg ut 2022 og oppdrag vil ivaretas utover året som kommer. Oppdragsløsning har skjedd både ved fysiske møter og på digitale plattformer.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller er en kontinuerlig jobb, og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass ved BFE-fak, NT-fak og Helsefak. UMAK er neste fakultet ut. Hemis er i gang med eksponeringskartlegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området.

Trimtilbud og kurstilbud er for det meste gjennomført digitalt i 2021 som i 2020, og det er økt bruk av tilbudene sammenlignet med tidligere år, også fjoråret. Hemis vil legge til rette for at digitale tilbud fortsatt skal være tilgjengelig også etter pandemien da de ser at tilbudet er etterspurt uavhengig av smittevernrestriksjoner. Betydningen av å kunne møtes utenom skjerm skal ikke undervurderes og fokus vil være å kunne møtes fysisk så langt det går.

Når det kommer til mengden tjenester som leveres i forhold til rammeavtalen er Hemis i 2021 tilbake på «normalnivå». Rammen brukes i sin helhet.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2021.

#### **1.1.5 Smittevern**

Også 2021 har vært preget av covid-19 hendelsen og behov for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT følger nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern. I slutten av 2021 opplevde UiT at det ble lettere å planlegge arbeidet og holde informasjon og regelverk oppdatert fordi det ble større forutsigbarhet for tidspunkt på endringer.

Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene har fungert veldig godt også i 2021 både i det forebyggende arbeidet med smittevern og ved smittesporing. UiT har fått god bistand når det har vært søkt råd både hos lokale og nasjonale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Dette er bekreftet i tilbakemeldingene fra beredskapsområdene, jf. punkt 2.3

Informasjon og regelverk i tilknytning til smittevern for ansatte, studenter og besøkende ved UiT er vedlikeholdt gjennom 2021. I september 2021 opphørte UiTs HMS-regelverk for covid-19. I desember ble en del av dette regelverket revitalisert.

### 1.1.6 HMS-opplæring og informasjon

HMS-opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Informasjon om smittevernregler knyttet til covid-19
- Obligatorisk smittevernkurs for alle ansatte og studenter covid-19 gitt i regi av Hemis
- HMS-opplæring for ledere: I 2021 deltok 32 ledere på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2021 deltok 18 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2021 deltok 55 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp: hjerte-lunge-redning med forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg (FSE-del) og falltraume to ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Årlig kurs i elsikkerhet med førstehjelp etter forskriftskrav:
  - Kurset FSE-IP (Instuert Personell) ble i 2021 gjennomført for 56 UiT-ansatte
  - Kurset FSE-EL (Elektrofaglige personer) ble i 2021 gjennomført for 18 ansatte
- Grunnleggende førstehjelp og fysisk arbeidsbelastning ved feltarbeid – Arkeologgruppa på prosjekt Hålogalandsveien (UMAK)
- Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring lab, verksted, felt og tokt og antall kursdeltakere i 2018-2021:

Emner	2018	2019	2020	2021
HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449	576
HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282	385
HMS-0503 Regelverk for felt og tokt	225	125	73	126
HMS-0504 Biologisk materiale	229	299	210	443
HMS-0505 Gasskurs	18	45	20	102
HMS-0506 Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24	46
HMS-0507 Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10	35
HMS-0508 Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20	16
HMS-0509 Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	*	19	39	54
HMS-0510 Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*
HMS-0511 Oppfriskningskurs i strålevern	9	*	4	*
HMS-0512 Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser		40**	8	5
HMS-0513 Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	*	20	10
Gummibåt-/småbåtkurs	11	18	*	15
Sum	1069	1269	1159	1813

\*) kurs ikke gitt, \*\*) nytt kurs i 2019



Av de 1813 kursdeltakerne i 2021 var det 86 % studenter og 14 % ansatte. Det er flere som har gjennomført sentral sikkerhetsopplæring i 2021 sammenlignet med tidligere år.

- Hemis har avholdt kurs innenfor feltarbeid, brannskade, fallskade, ergonomi, konflikthåndtering, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling, kjemiske stoffer og biologiske faktorer ved Helsefak (146 deltakere), BFE-fak (122 deltakere) og NT-fak (20 deltakere). Arbeidet videreutvikles kontinuerlig, og plan for UMAK er lagt, jf. punkt 1.1.4.

Kursopplæring via Hemis har foregått både i klasserom og digitalt i 2021.

### 1.1.7 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Oversikt over kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele UiT for perioden 2015 til 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. kvartal	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %
2. kvartal	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%
3. kvartal	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%
4. kvartal	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%

Samlet sykefraværet har gått opp fra til 3,8 % i 2020 til 4,34% i 2021.

Tabellen over viser at egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT har holdt seg stabilt over sjuårsperioden, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Fra 2020 til 2021 er det en økning i sykefraværet de tre siste kvartal.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2021 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5%, selv om det er noen enheter som hadde et sykefravær på over 5 % i 2021.

## Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2021, fordelt på kjønn:

Tabell 1			Egenmeldt	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%			
<b>Totalt</b>			<b>9453</b>	<b>15 589,6</b>	<b>0,62 %</b>	<b>4624</b>	<b>88 345,2</b>	<b>3,49 %</b>	<b>14077</b>	<b>103 934,8</b>	<b>4,10 %</b>
2019	Kvinne		2376	3 613,6	0,83 %	1205	21 031,3	4,84 %	3581	24 644,9	5,68 %
2019	Mann		1191	1 931,6	0,51 %	447	6 612,1	1,75 %	1638	8 543,7	2,27 %
<b>2019 Total</b>			<b>3567</b>	<b>5 545,2</b>	<b>0,68 %</b>	<b>1652</b>	<b>27 643,4</b>	<b>3,41 %</b>	<b>5219</b>	<b>33 188,6</b>	<b>4,09 %</b>
2020	Kvinne		2046	3 321,1	0,73 %	1013	20 662,4	4,53 %	3059	23 983,5	5,25 %
2020	Mann		913	1 802,9	0,46 %	463	7 236,1	1,83 %	1376	9 039,0	2,29 %
<b>2020 Total</b>			<b>2959</b>	<b>5 124,0</b>	<b>0,60 %</b>	<b>1476</b>	<b>27 898,5</b>	<b>3,28 %</b>	<b>4435</b>	<b>33 022,5</b>	<b>3,88 %</b>
2021	Kvinne		1923	3 134,7	0,67 %	1056	24 244,5	5,20 %	2979	27 379,2	5,87 %
2021	Mann		1004	1 785,7	0,44 %	440	8 558,8	2,11 %	1444	10 344,5	2,55 %
<b>2021 Total</b>			<b>2927</b>	<b>4 920,4</b>	<b>0,56 %</b>	<b>1496</b>	<b>32 803,3</b>	<b>3,76 %</b>	<b>4423</b>	<b>37 723,7</b>	<b>4,33 %</b>

## Tabellen under viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær:

Tabell 2			1-3 dager	1-3 dager	1-3 dager	4-16 dager	4-16 dager	4-16 dager	>16 dager	>16 dager	>16 dager
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
<b>Totalt</b>			<b>8640</b>	<b>12 110,2</b>	<b>0,48 %</b>	<b>2728</b>	<b>13 117,7</b>	<b>0,52 %</b>	<b>2291</b>	<b>78 706,8</b>	<b>3,11 %</b>
2019	Kvinne		2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann		1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
<b>2019 Total</b>			<b>3328</b>	<b>4 547,1</b>	<b>0,56 %</b>	<b>988</b>	<b>4 518,7</b>	<b>0,56 %</b>	<b>740</b>	<b>24 122,8</b>	<b>2,97 %</b>
2020	Kvinne		1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann		775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
<b>2020 Total</b>			<b>2633</b>	<b>3 688,2</b>	<b>0,43 %</b>	<b>917</b>	<b>4 493,9</b>	<b>0,53 %</b>	<b>749</b>	<b>24 840,5</b>	<b>2,92 %</b>
2021	Kvinne		1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann		882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
<b>2021 Total</b>			<b>2679</b>	<b>3 874,9</b>	<b>0,44 %</b>	<b>823</b>	<b>4 105,2</b>	<b>0,47 %</b>	<b>802</b>	<b>29 743,5</b>	<b>3,41 %</b>

Tabellen viser noe nedgang i korttidsfravær og en økning i langtidsfraværet over 16 dager i 2021. sammenlignet med både 2020 og 2019. Som det framgår av tabell 1 kan det synes som at det er det legemeldte fraværet som øker, mens det egenmeldte går noe ned. Differansene er imidlertid ikke betydelige.

UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten, jf. punkt 1.1.11. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er beskrevet under punkt 1.2.3.

### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.2.3

### 1.1.8 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT.

Årsrapportene for 2020 for avfallshåndtering og utslipp, og for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling er godkjent i 2021. Rapporten for 2021 leveres 31. mars 2022.

Det er i 2021 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og UMAK. Det ble ikke påvist uønsket stråling.

Høsten 2021 er det gjennomført internt tilsyn innen strålevern. Tilsynet er omtalt under punkt 1.1.10.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Implementere endringer i aktuelle forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

UiTs interne regelverk for strålevern er nå revidert og klar til å tas i bruk etter godkjenning.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.10

### 1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsette å ha fokus på kultur for å melde HMS-avvik

Elektronisk avvikssystem ble tatt i bruk over hele UiT i mars 2021. Avviksskjema er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er tilbakemeldt å være enkel.

I april ble HMS-avvik og det nye elektroniske avvikssystem tatt opp som egen sak i ULM-ALM. Utgangspunktet var at UiT melder færre avvik enn de andre universitetene og spørsmål som ble diskutert var hva som kan gjøres for å oppnå økt fullstendighet på det som meldes. Det kom en del innspill angående synlighet, søkbarhet, tilgang for studenter og hva som behøves i organisasjonen for å bygge en god kultur for melding av HMS-avvik. Flere tiltak for å synliggjøre og promotere avvikssystemet har vært gjennomført i etterkant.

I september 2021 arrangerte AMU et åpent seminar (fysisk og digitalt) for å sette fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet, viktigheten av å bygge god avvikskultur, hvordan en kan si ifra om ulike uønskede forhold ved UiT og hvordan avviksmeldinger kan bukes til læring i

organisasjonen. I oktober var det nytt fokus på området ved nyhetssak «Nå kan alle melde HMS-avvik elektronisk».

Fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvikskultur er beskrevet under punkt 1.2.1.

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskafe						Avvik som ikke medførte person-skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader	
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent

I 2021 er det rapportert totalt 92 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Ett av disse fant sted i 2020, men ble først registrert i 2021.

Antall hendelser med personskafe er på nivå med tidligere år, men det er meldt inn flere avvik i 2021 enn tidligere. Økningen i innmeldte avvik kan skyldes at det i 2021 har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjema gjør det enklere for ansatte å melde avvik, jf. punkt 1.2.1.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt. Av de 23 hendelsene med personskafe, medførte to fravær fra arbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" gjelder to uhell med strøm, ett uhell med varmt vann og en hendelse der en student ble klort av en pasient. Av de 69 hendelsene som ikke medførte personskafe dreier det seg om fem nestenulykker, to tilfeller av mulig eksponering til helseskadelige stoffer, to materielle skader og 60 systemavvik.

#### Område med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.

### **1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS**

Høsten 2021 er det gjennomført interne tilsyn innen strålevern ved UiT. Tilsynene hadde fokus på kontroll av rom der det brukes eller lagres radioaktive stoffer, radioaktivt avfall, røntgen eller sterke lasere. Tilsynene er gjennomført på NT-fak og Helsefak uten at noen avvik ble avdekket. Det varslede tilsynet på BFE-fak ble utsatt til 2022 på grunn av at endringer i covid-19 forskriften medførte krav om økt bruk av hjemmekontor, noe som vanskeliggjorde gjennomføringen.

Mattilsynet gjennomførte i juli 2021 tilsyn hos Hansine Hansens kafe (UMAK). Det var ingen påviste brudd på næringsmiddelregelverket.

I 2021 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og et eltilsyn på et anlegg som er registrert på UiT campus Tromsø. Tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør. UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for anlegget som fikk tilsyn. Anlegget hadde ikke avvik, mens det systemrettede tilsynet rapporterte om 10 avvik. Disse handler i all hovedsak om struktur og tilgjengelighet til internkontroll-dokumenter. Ett avvik gjelder mangler i UiT arbeidsrutine for arbeid på ikke-spenningssatt anlegg og ett hvordan virksomheten er registrert i Elvirksomhetsregisteret. Det jobbes med å lukke avvikene og arbeidet vil være ferdig i medio februar.

Branntilsyn utført ved Campus Tromsø fra 2019 og 2020 er fulgt opp bra brannvesenet ved å sjekke status for det arbeidet som er satt i gang med å lukke avvik gitt i rapportene fra 2019 og 2020.

I 2021 er det kun gjennomført noen få tilsyn fra brannvesenene ved UiTs bygg, eller bygg UiT har virksomhet i. Ved campus Tromsø er det gjennomført tilsyn ved Polarmuseet og ILP-bygget i 2021. Ved campus Harstad er gjennomført et tematisyn ved studentpuben LUDO, avvik som ble avdekket her er bekreftet lukket. Ved campus Alta og campus Narvik er det ikke gjennomført tilsyn i 2021.

UiT jobber videre med å lukke ovenfor nevnte avvik ved campus Tromsø. Her er det satt i gang et arbeid for å få laget tilstrekkelig brannteknisk bygningsdokumentasjon for de byggene som tidligere har manglet dokumentasjon, eller der bygningsdokumentasjon har vært mangelfull.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon

### **1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseArbeid**

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra og med 2019 foreligger det ikke lenger en lokal IA-avtale. Ny sentral IA-avtale er inngått mellom sentrale parter for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
  - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
  - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etterhvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.7, og målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale. Samlet sykefraværet har gått opp fra til 3,8 % i 2020 til 4,34% i 2021.

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Følge opp prosjektet HelseArbeid

HelseArbeid 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. HelseArbeid har to hovedelementer: helsefremmende og forbyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak), og rask tilgang på individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og arbeidsdeltakelse (individtiltak). UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseArbeid.

UiT meldte interesse for å delta prosjektet, men ble ikke trukket ut til å delta, og er i referansegruppen.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak

### **1.1.12 Arbeidsmiljødag**

Arbeidsmiljødagen 2021 gjennomført som et delvis digitalt arrangement fredag 12. november. Arrangementet ble streamet fra auditoriet i Tromsø. På grunn gjeninnføring av koronarestriksjoner var det få som møtte i auditoriene i Tromsø, Harstad, Alta, og Narvik.

Dessverre klarte vi ikke å få et antall på hvor mange som fulgte arrangementet digitalt.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen.

Deretter fulgte utdelingen av Arbeidsmiljøprisen 2021 som ble tildelt Anne Høydal, BFE-fak. Høydal ble tildelt prisen for sitt systematiske og målrettede arbeid med UiT-ansattes karriereutvikling, samt for sin velvillighet og stå-på-vilje med kunnskapsfylte bidrag innen flere områder på tvers av hele organisasjonen. Det være seg innen personalfeltet, lederopplæring etc. Vinneren er et forbilde for kollegaer og samarbeidspartnere. Hun var dessverre ikke til stede ved utdelingen, men representant fra BFE-fak mottok prisen på hennes vegne.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder som var Roger Finjord med foredraget «Stolthet over egen arbeidsplass». Med sin blanding av humor og visdom fengslet han sitt publikum med blant annet fokus på hvordan man kan ta feil av personer ved å forhåndsdømme, og hvor overrasket man kan bli over hvor feil en kan ta, men også om hvilke personer som kan bli viktige og forme deg som menneske. Han var engasjert, ærlig og ekte og holdt et foredrag som var et frisk pust i hverdagen. Flere har i ettertid gitt tilbakemeldinger om at dette var det beste foredraget noensinne på Arbeidsmiljødagen, og et foredrag som hadde rørt dem til tårer.

Arbeidsmiljøprisen vil fra og med 2022 bli utdelt samtidig med de UiTs øvrige priser.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2021.

### **1.1.13 Miljøledelse**

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Handlingsplanen ble første gang vedtatt i universitetsstyret 5. mars 2020. Planen justert årlig.

Planen er bygget opp rundt følgende fem tiltaksområder: Transport, bygg og energi, avfall, naturmangfold og andre tiltak. Planen gir en oversikt over tiltak som skal bidra til å nå målene om bærekraftig og miljøvennlig drift av universitetet.

I 2021 var det under tiltaksområdet avfall et tiltak om avhending av «ukurante kjemikalier» dvs. kjemikalier som ikke kan avhendes på ordinær måte med avfallsselskapet vi har rammeavtale på levering til. På bakgrunn av innmeldinger fra fakulteter/enheter er aktuelle kjemikalier sortert. På grunn av kjemikalienes beskaffenheter det er inngått avtale med spesialist om sanering våren 2022.

### Område med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet samt gjennomføring av årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier og avhende stoffene dersom bruken er avsluttet.

## **1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021**

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsledelsen. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. Fakultetenes/enhetenes HMS-rådgivere bidrar ved utarbeidelse av spørsmål.

For 2021 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

### **1.2.1 HMS-organisatorisk**

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Fakultetene/enhetene har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver er fordelt, de har fastsatt mål for arbeidet, og det legges i svært stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra i de fleste verneområdene. Helsefak har tilbakemeldt at de bare i liten grad avholder jevnlig møter mellom ledere og verneombud ved fakultetet. FAdm har opplyst at de ønsker å bedre samarbeidet mellom ledelsen og verneombud. Helsefak ønsker å etablere faste møter mellom ledelsen/fakultetsledelsen og VO og HVO.

Områdene som fakultetene/enhetene skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Informere ansatte og studenter om «Si ifra!»- siden
- Videreføre arbeidet med å styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik

Elektronisk HMS-avviksskjema ble tatt i bruk ved hele UiT i mars 2021. Avviksskjema er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er tilbakemeldt å være enkel.



Tabellen nedenfor viser at antall innmeldte avvik har økt betydelig ved BFE-fak sammenlignet med tidligere år. BFE-fak har tilbakemeldt at innføring av elektronisk avvikssystem er vellykket implementert ved fakultetet, og at de er fornøyde med at et økende antall avvik blir rapportert.

Også 2021 har vært preget av at mange ansatte har arbeidet hjemmefra og dette kan også være en forklaring til avviksstatistikken.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2021:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fadm	11	8	4	9	7	9
BFE-fak	2	9	6	7	10	35
Helsefak	18	17	26	18	10	14
HSL-fak	0	4	3	4	2	1
IVTF	6	0	1	1	0	7
Jurfak	0	0	0	0	0	0
NT-fak	12	7	27	33	17	19
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7
UB	3	3	7	3	0	0
SUM	54	52	75	79	47	92

\*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Helsefak, UB, Jurfak, IVT-fak og FAdm tilbakemelder at de i svært stor til stor grad har synliggjort det elektroniske HMS-avvikssystemet og «Si ifra!»- siden innenfor eget ansvarsområde. UMAK og BFE-fak har i noen grad synliggjort systemet, mens HSL-fak i liten grad har gjort noe på området. NT-fak implementerte det elektroniske HMS-avvikssystemet i 2019 og hadde en ekstrainsats for å synliggjøre systemet da.

Arbeidet med kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er fremdeles i varierende utvikling. Jurfak er det eneste fakultetet/enheten som har tilbakemeldt at de har fått etablert en god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik. Ved HSL-fak, UB, BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UMAK er kulturen i svært stor til stor grad etablert. Helsefak og NT-fak har tilbakemeldt at de i liten grad har lyktes med å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik.

Helsefak har tilbakemeldt at 'små' avvik i stor grad blir meldt inn, mens avvik der ansatte kan bli berørt i ettertid blir meldt utenom avvikssystemet. IVT-fak har planer om å henge opp informasjon om avviksmelding på laboratorier og ha fokus på HMS-avvik i dekanats- og instituttmøter. BFE-fak vil lage et punkt i HMS-handlingsplan for 2022 om informasjonsarbeid.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.

### **1.2.2 HMS-kompetanse**

Eventuelle behov for HMS-kompetanse kartlegges ved arbeidssstedet, og det påhviler leder å sørge for at nødvendige opplæringstiltak iverksettes for målgruppene.

En del nyansatte ledere, nye verneombud og personer som nylig har fått delegert personalansvar og HMS-oppgaver har av ulike årsaker ikke fått tatt nødvendig HMS-opplæring i 2021. Fakultetene/enhetene har tilbakemeldt at eventuelle opplæringsbehov følges opp i 2022. HMS-opplæring og informasjon er også omtalt under punkt 1.1.6.

Området som fakultetene/enhetene skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring, som støtte kan opplæringsmaterialet om HMS og beredskap i HR-portalen benyttes.

Opplæringstilbudet for målgruppen ledere, verneombud og personer med delegerte HMS-oppgaver synes å være satt i godt system ved fakultetene/enhetene. De fleste har også synliggjort og tatt i bruk UiTs opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Ett fakultet har tilbakemeldt at det er behov for at det arrangeres jevnlig oppfriskningskurs for verneombud.

Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap samt varslings- og evakueringsrutiner.

BFE-fak har laget et nytt system for mottak av nytilsatte, der opplæring i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet er inkludert. NT-fak har tilbakemeldt at innføring av kurs for alle nyansatte med en HMS-bolk har vært særlig vellykket. Arbeidet er fortsatt under innkjøring. FAdm har tilbakemeldt at de vil utvikle en liste for hva som skal gjennomgås ved mottak av nytilsatte der HMS og beredskap inngår. Det er også viktig å sikre at medarbeidere som flytter til en ny lokasjon oppdateres mht. rutiner om brannsikkerhet, evakuerings- og brannslukkeutstyr mm.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasses

### 1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det er tilbakemeldt at UiT oppleves dyktig med ergonomisk tilpassing av arbeidsplasser og det er rom for å anskaffe hev-senk bord og stoler. Hemis kobles opp ved behov og rådgir i stor grad.

Tre fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2021. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av sykefravær. Jurfak håper innføring av mentorordning for stipendiater vil bidra til å få ned sykefraværet for denne gruppen. Fakultetet har ellers individuell oppfølging av sykemeldte og individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver ved behov. En enhet har tilbakemeldt at de mistet oversikten ved overgangen til nytt lønns og personalsystem 1. januar 2022.

Tre av ni fakulteter/enheter har i 2021 gjennomført årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema. I 2020 hadde samtlige gjennomført møtet.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

Medarbeidersamtaler er i stor til svært stor grad blitt tilbudt ansatte ved fakultetene/enhetene, men koronasituasjonen har også i 2021 gjort det utfordrende å gjennomføre planlagte medarbeidersamtaler. BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UB er fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler. NT-fak, Jurfak og UMAK er delvis fornøyd med gjennomføringen mens Helsefak ikke er fornøyd med gjennomføringen.

I 2018, 2019 og 2020 fikk alle medarbeidere ved Jurfak tilbud om medarbeidersamtaler. I 2021 har alle stipendiatstillinger og alle ansatte i administrasjonen fått tilbud om medarbeidersamtaler. Bytte av dekan medførte imidlertid at alle vitenskapelig ansatte ikke ble gitt tilbud om medarbeidersamtaler.

Flere fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de har økt fokus på innføring av karriereplan og samtaler med utgangspunkt i disse.

HSL-fak er særlig fornøyd med at de fikk gjennomført tiltakene som ble resultatet av ARK-undersøkelsen. Alle de sosiale tiltakene og sammenkomstene, også digitale, har virket samlende. Oppfyllelse av smittevernstiltak gjennom organisering av arbeidstid og fysiske tiltak har også fungert godt.

Jurfak er særlig fornøyd med resultatet av innføring av digital nyansattmappe, markeringen av verdensdagen for psykisk helse og tett oppfølging av sykemeldte. Videre har digitale samlingspunkter og fysiske samlinger når det har vært mulig vært vellykket.

UMAK at de har oppnådd større grad av informasjonsdeling ved å ta i bruk felles årshjul for hele enheten, oppfordre ansatte til å delta på direktørens kvarter og informasjonsarbeid på instituttnivå. De er videre fornøyde med egen oppfølging av arbeidet med ARK, dialog og samarbeid med verneombud samt samarbeidet med Hemis. Planlagte fysiske og sosiale aktiviteter har vært gjennomført i perioder hvor det har vært smittevernmessig forsvarlig.

#### Område med behov for oppfølging i 2022:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlig medarbeider-/karrieresamtaler
- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

### **1.2.4 Miljøledelse**

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.13

### **1.2.5 Risikofyllt arbeid**

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofyllt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

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

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsatt arbeide med å innarbeide gode rutiner for føring av register over eksponerte

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket. Føringen av register kan imidlertid forenkles. Vellykket utprøving av ny metode for eksponeringsregistrering ved BFE-fak og NT-fak ga bedre registrering ved fakultetene. Det er også gitt gode innspill til punkter til forbedring som er under oppfølging.

Sju fakulteter/enheter er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det seks fakulteter/enheter som har tilbakemeldt at de har et oppdatert register.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.6. Hemis er i gang med eksponeringskartlegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området. Dette er beskrevet under punkt 1.1.4 og 1.1.6.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. NT-fak og HSL-fak ha særlig fokus på området også i 2022.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves, og fakultetene/enhetene har i svært stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

Fakultetene/enhetene med karv om stoffkartotek har tilbakemeldt at de har vedlikeholdt informasjon i det elektroniske stoffkartoteket. Ved BFE-fak er en student ansatt for oppdatering av elektronisk stoffkartotek.

Direktorat for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT) igangsatte i 2021 arbeid med anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. UiT deltar i arbeidsgruppa som jobber med dette anbudet. Det ble høsten 2021 avholdt møter for oppsett av kravspesifikasjon, og anbudet ble lagt ut i desember 2021. I første halvdel av 2022 vil stoffkartoteksystemer fra tilbyderne bli evaluert. UiT har opsjon på å tilslutte seg avtalen med tilbyderen som til slutt velges.

### **1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022**

Sju av ni fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de i all hovedsak oppnådde egne målsettinger arbeidet med HMS for 2021. Arbeidet med smittevern preget også 2021 og omprioriteringer pga. koronasituasjonen har påvirket måloppnåelsen. Ved FAdm er manglende iverksette avdelingsvise HMS-årshjul årsak til at de ligger noe etter målsettingen for 2021. UMAK har tilbakemeldt at de har lagt inn betydelig arbeid for å nå mål og ambisjoner, mye er underveis hele tiden.

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene/enhetene følgende områder som de viktigste for dem å prioritere i 2022:

- Bygg
  - Økonomi og kapasitet til endringer av bygg/arealer som følge av flyttinger av medarbeidere og fortetting.
  - Innflytting i naturfagbygget og etablering av renrom for NT-fak
  - På ILP-bygget er det problemer med varmen på bygget. Det er i tillegg et stort problem for den enkelte ansatte og for arbeidsmiljøet at noen arbeidsplasser er i gangarealet. Det vanskeliggjør utførsel av arbeidsoppgaver og ansatte er eksponert for støy og innsyn. Det er behov for å bygge vegger ut mot gangareal.
- Koronapandemien
  - Håndtering av utfordringer i tilknytning til koronapandemien.
  - Reetablere et fysisk og sosialt godt arbeidsmiljø etter pandemien, herunder inkludere nyansatte samt beholde og rekruttere ansatte i alle typer stillinger.
- Systematisk arbeid med HMS
  - God samhandling mellom linjeleder og tjenesteleder/matriseleder.

- Innføre rutiner vedrørende mottak av nytilsatte med tanke på HMS og beredskap
- Økt fokus på rapportering av uønskede hendelser og HMS-avvik.
- HSL vil ha økt fokus på integrering og iverksetting av systematisk HMS-arbeid på enhetene, skriftlig dokumentasjon av HMS-arbeidet samt kartlegging og risikovurdering av stipendiatenes arbeidssituasjon

## 2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot å håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

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

De statlige høyere utdanningsinstitusjonene er virksomheter med egne styrer med særskilte fullmakter direkte underlagt KD. Dette medfører at KD har et særskilt ansvar for beredskapen ved disse virksomhetene. Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap er revidert 30. desember 2021 i tråd med nye føringer for feltet. Det gjelder først og fremst stortingsmelding Meld. St. 5 (2020-2021) Samfunnssikkerhet i en usikker verden og DSBs veileder til samfunnssikkerhetsinstruksen (2019). Sikkerhetsloven som var helt ny da forrige utgave av styringsdokumentet ble publisert, har nå hatt tid til å virke en stund.

Denne rapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet, personvern eller sikkerhet etter sikkerhetsloven.

### 2.1 SoB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er i 2021 organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT, understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som i 2021 ble ledet av direktør sammen med avdelingsdirektører.

Arbeidet til SBG understøttes av elleve lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK
- Jurfak
- FAdm
- UB

Ved hendelser på fakultetene/enhetene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. Under håndteringen av koronapandemien har SBG aktivert samtlige LBG-er.

## **2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021**

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge god sikkerhetskultur, etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer samt mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Evaluere UiTs håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp
- Gjennomføre revisjon av beredskapsplanverk, herunder utvikle tiltakskort knyttet til scenarioer i overordnet ROS

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon, jf. punkt 3 «Styrets prioriteringer for 2021».

Beredskapsplanverket revideres årlig og etter hendelser. I 2021 er det utviklet nye tiltakskort knyttet til områdene med høyest risiko i overordnet ROS. Funn fra evalueringen av UiTs håndtering av covid-19 pandemien følges opp ved revisjon i 2022.

Også 2021 har vært preget av arbeid med tiltak knyttet til koronasituasjonen. Ved behov har det vært satt krisestab og avholdt møter med de lokale beredskapsenhetene. Det har vært

løpende samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging i forbindelse med smittesituasjoner. Pandemien har gitt beredskapsorganisasjonen økt erfaring i krisehåndtering og samhandling internt og eksternt.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien

### **2.2.1 Opplæring og informasjon innen beredskap**

Opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Opplæring i loggføring i CIM for LBG ved beredskapsenhetene - februar og mars
- Informasjon om beredskapsorganiseringen ved UiT for nye ansatte med roller i beredskap
- Leksjon om handlingskompetanse for håndtering av akutte hendelser som pågående livstruende vold (PLIVO) gjennom årlig organisert arbeid med sikkerhetsmåned
- Opplæring i arbeid med risikoanalyser i samfunnssikkerhet (NS 5814) til avdelingsdirektører, fakultetsdirektører, dekaner, campusledere i Alta og Harstad, samt HMS-rådgivere ved beredskapsenhetene.

#### Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

### **2.2.2 Kriseøvelser**

Det har i 2021 vært gjennomført to større kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS.

1. Skrivebordsøvelse 11. juni 2021 innenfor scenario storulykke med fare for eksponering for helseskadelige stoffer. Hendelse med ukontrollert spredning av farlig radioaktiv forurensning, i forbindelse med mottak av reaktordrevne fartøy til Grøtsund industri- og offshorehavn i Tromsø.
2. Fysisk øvelse 12. oktober 2021 innenfor scenario storulykke på reise med mange involverte studenter/ansatte. Hendelse med båtbrann i forbindelse med ekskursjon med mange studenter. Hendelsen fant sted i Skjåbukta ved Amtmannsnes i Alta. Dette var en samvirkeøvelse mellom UiT, Alta kommune, Finnmarkssykehuset ved ambulanse, politiet, Alta Røde Kors, Alta Sjøredningskorps, Barents nord og Norske redningshunder.

De viktigste læringspunkter for beredskapsorganisasjonen etter øvelsene, er knyttet til prosess og krisehåndtering, varslingsrutiner og loggføring, ansvar og roller og samvirke internt og eksternt. Flere av læringspunktene viser at det er behov for å gjennomgå og oppdatere rutiner og trene på bruk av planverket, i tillegg til å ha gode planer for kontakt og kommunikasjon med eksterne parter.



Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap, revidert 30.12.21, stiller krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Gjennomføre en krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG

### **2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB**

Internrevisjon er gjennomført på UiTs håndtering av covid-19 pandemien, jf. punkt 2.2.

Fra og med 2020 følger KD opp beredskapsarbeidet i sektoren via tildelingsbrev til virksomhetene.

Tildelingsbrevet for 2021, kap. 4.2.2, fastslår at UiT skal jobbe systematisk med sikkerhet og beredskap, herunder både samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven. UiT skal ha et styringssystem for sikkerhet tilpasset risiko, egenart og verdier som skal beskyttes.

I henhold til tildelingsbrevet for 2021 skulle UiT følge opp følgende områder:

1. ROS-analyse og identifikasjon av områdene med høyest risiko for virksomheten
2. Status for revisjon av krise- og beredskapsplanverk.
3. Gjennomføring av kriseøvelse og beskrive de viktigste læringspunktene fra evalueringen av øvelsen.

UiT har gjennom 2021 vurdert og identifisert de områdene som det er knyttet høyest risiko til.

UiTs krise- og beredskapsplanverk omfatter sentral beredskapsplan, instruks for beredskapsvakt, rutiner for varsling og krisehåndtering og tiltakskort. Den sentrale beredskapsplanen er basert på overordnede ROS- og VTS-analyser. Instruks for beredskapsvakt, tiltakskort for SBG ved håndtering av smitte ble revidert i 2021. Det ble etablert nytt tiltakskort for SBG ved atomulykke og nytt tiltakskort for SBG ved PLIVO. Det er utarbeidet et notat for oppfølging av arbeidet med samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven, herunder styringssystem for helhetlig sikkerhetsstyring og sikkerhetsledelse.

Kriseøvelser er beskrevet under punkt 2.2.2.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for 2022 for UiT
- Følge opp nye føringer styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap av 30.12.21

## 2.3 Beredskapsarbeidet i beredskapsområdene

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring for alle" i HR-portalen

ORGØK skulle i løpet av første kvartal av 2021 ta initiativ til en gjennomgang av risikobildet ved beredskapsområdene. UiTs overordnede risikobilde oppdateres etterpå på bakgrunn av gjennomgangene. ORGØK kom beklageligvis sent ut med arbeidet og oppstart i siste kvartal av 2021. På bakgrunn av dette er det gledelig at ni av beredskapsområdene tilbakemeldt at de har gjennomført beredskaps-ROS. IVT-fak har i stor grad gjennomført beredskaps-ROS. Helsefak har akkurat startet opp arbeidet.

Samtlige beredskapsområder har dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet, det lokale beredskapsplaneverket er oppdatert og UiTs pandemiplan er godt kjent.

Det holdes oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Måloppnåelsen for lokale beredskapsøvelser er økt. Alle LBG-er deltok i SBGs storskalaøvelse i Tromsø. LBG Alta deltok også ved samvirkeøvelsen i Alta.

I tillegg har det vært gjennomført mobiliseringsøvelser for LBG-er gjennom CIM ved beredskapsenhetene. Beredskapsområdet i Harstad gjennomførte en diskusjonsøvelse med scenario PLIVO for skankepersonell ved servicetorget og UB. Begge øvelsene er loggført i CIM. Helsefak og UMAK har øvd på scenarier som brann, evakuering, voldshendelser og truende personer. UMAK har tilbakemeldt at LBG ikke har fått benyttet CIM aktivt til loggføring verken under øvelser eller i faktiske hendelser. De opplever at brukerterskelen er for høy til at de kan innfri denne ambisjonen.

Sju av ni fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de i all hovedsak oppnådde egne målsettingene arbeidet med beredskap for 2021. Flere beredskapsområder har tilbakemeldt at håndteringen av pandemien har fungert godt i beredskapsområdet. Samhandlingen med sentral beredskapsledelse, bedriftshelsetjenesten og lokale helsemyndigheter i vertskommunene har også fungert godt.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp lokalt risikobilde for revisjon av overordnet ROS
- Tydeliggjøre LBGs eget ansvar

### 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021

For 2021 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)
- 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

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon. Endelig rapport fra gjennomgangen forelå ved årsskiftet. Rapporten behandles i styremøtet 10. februar 2022. Funn fra evalueringen følges opp i 2022.

Det er gjennomført flere tiltak for ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidet er oppsummert under punkt 1.2.3.

ARK-prosessen er avsluttet og sluttrapporten forelå høsten 2021. Følgende områder er identifisert som krevende i arbeidsmiljøene og krever bredere medvirkning ved videre arbeid:

1. Mottak av nyansatte. Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det må være et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen. I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent, organisert som et team.
3. Digital informasjonsflyt ved UiT. Det oppleves at informasjon til tider er vanskelig å finne via UiTs vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portal). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye finnes ikke på engelsk.

Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk i organisasjonen.

Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier har startet opp. Innkjøpsrutiner ved anskaffelse av kjemikalier er foreløpig kartlagt ved tre fakulteter. Som en del av arbeidet med livsløpet til kjemikalier moderniseres og brukertilpasses opplæringsmaterialet for den delen av sikkerhetskurset HMS-0501 som omfatter håndtering av farlig avfall. Dette arbeidet

utføres synkront med at det utvikles nye rutiner som vil inngå i revidert regelverk for håndtering av farlig avfall ved UiT. Arbeidet videreføres i 2022.

Beredskapsorganiseringen ved UiT er gjennomgått ved internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien.

Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene. Overordnet risikobilde er under oppdatering. Den 30. desember 2021 ble revidert styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap publisert. Nye føringer må følges opp i 2022.

Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT. Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT sammenlignet med andre universiteter.

## **4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022**

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2022:

### HMS:

- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter tilpasses

### SoB:

- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien
- Følge opp nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i KDs sektor

### **Vedlegg**

- Årsrapport 2021 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2020/2021
- Årsrapport 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.
- Årsrapport om samarbeidet for 2021 mellom Hemis og UiT
- Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021

