

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
27.04.2022

Sak:

### **Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved HSL-fakultetet**

#### **Innstilling til vedtak:**

1. *Fakultetsstyret tar den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2021 til etterretning.*
2. *Fakultetsstyret gir sin anerkjennelse av de utfordringer studenter og ansatte har stått i, samt den innsatsen som har vært nedlagt av alle parter gjennom koronaåret 2021.*
3. *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022, samt tiltakene i fakultetets mål- og tiltaksplan for HMS og beredskap for 2022.*

#### **Bakgrunn:**

Vedlagt følger *Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021* fra Universitetsdirektøren (ephorte 2021/5311). Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt Arbeidsmiljøutvalg (2.februar 2022) og sist av Universitetsstyret (17.mars 2022). Universitetsstyret fattet slikt vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT til etterretning.*
2. *Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS og SoB kan nås.*
3. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

#### Hovedfunn i årsrapporten:

*Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året:*

Dette hovedpunktet er ikke videre utdypet i årsrapporten, utover at det nevnes som en mulig årsak til avviksstatistikken og at det har gitt utfordringer knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler.

Den årlige HMS-statusrapporten i HSL-fakultetet har ikke vist den samme utfordringen i forhold til medarbeidersamtaler, selv om to enheter har kommentert at koronasituasjonen har gjort det vanskelig å gjennomføre denne fysisk.

#### *Håndteringen av pandemien har fungert godt:*

Også 2021 har vært preget av koronapandemien og behovet for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT har fulgt 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 for endringer. Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene har fungert veldig godt, og en har fått god bistand hos bedriftshelsetjenesten.

Pandemiårene 2020 og 2021 har vært svært krevende for UiTs ansatte og studenter, noe de gis anerkjennelse for. For studenter viser undersøkelser store konsekvenser for psykisk helse, mens ansatte har hatt en ekstraordinær arbeidsbelastning med overgang til mer digitalisert undervisning.

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon, der PwC stod for gjennomføringen. Oppsummert har covid-19 vært en langvarig krise som har stilt krav til beredskapsarbeid som de fleste virksomheter ikke var forberedt på eller hadde etablert tilstrekkelig planverk for. Samlet sett har PwC likevel vurdert UiTs krisehåndtering som god i den forstand at det ble opprettholdt kontinuitet i kjernevirksomheten gjennom pandemien, ansatte og studenter har vært fornøyde med håndteringen og at det ikke har vært store smitteutbrudd på campus. Funn fra evalueringen følges opp ved revisjon i 2022.

For HSL-fakultetets del ble revisjonen gjennomført som intervju med dekanen, fakultetsdirektøren og HMS-rådgiver via teams den 8.november. Vi erfarer at også håndteringen av pandemien ved HSL-fakultetet har fungert godt. I forbindelse med planlegging av disputaser, seminarer og andre samlinger har det vært krav om risikovurderinger. Her synes vi enhetene har vært flinke, med støtte av HMS-rådgiver, slik at de fleste slike arrangementer er blitt gjennomført med godt smittevern. Tilbakemeldingen fra enhetene (statusrapportering HMS og beredskap for 2020) viser at en har vært fornøyd med informasjonsflyten og samarbeidet mellom fakultetsledelsen og instituttledelsen og at medarbeidere på hjemmekontor har fått god oppfølging av leder.

#### *Fortsatt lavt sykefravær:*

Samlet sykefravær for UiT har gått opp fra 3,8 % i 2020 til 4,3 % i 2021, med høyest tall i 4. kvartal på 4,55 %. Nærmere analyser viser at det er det legemeldte fraværet som øker, mens det egenmeldte går noe ned. Differansene er imidlertid ikke betydelige. Videre er det noe nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet over 16 dager i 2021 sammenlignet med både 2020 og 2019.

Tre fakulteter/enheter har rapportert 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 det aktuelle sykefraværet.

Ved HSL-fakultetet har det totale sykefraværet for 2021 vært på 4,35 %, noe som er omtrent det samme som i 2019, før pandemien satte inn. Det legemeldte sykefraværet er størst med

3,99 %, noe som bekrefter en økende tendens over de siste fem årene, mens det egenmeldte fraværet på bare 0,36 % bekrefter den nedadgående kurven. Tallene for korttidsfravær og langtidsfravær var henholdsvis 0,69 % og 3,66 %. Ser en bort fra 2020, viser også korttidsfraværet en fallende utvikling, mens langtidsfraværet er økende.

Sykefraværet ved fakultetet har samlet sett ikke vært over 5 % i noen kvartaler i 2021. Tar en for seg sykefraværet på enhetsnivå, ser en at det er flere tilfeller der det kvartalsvise sykefraværet var over 5 %, spesielt ved de små enhetene og i seksjonene under fakultetsadministrasjonen. I status-rapporteringen melder to enheter at de har iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak.

#### *Medarbeidersamtaler og karrieresamtaler prioriteres:*

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. Fem av respondentene i den årlige kartleggingen svarer at de er fornøyde med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler, tre er delvis fornøyd mens ett fakultet ikke er fornøyd med gjennomføringen. Flere fakulteter/enheter har rapportert at de har økt fokus på innføring av karriereplaner og samtaler med utgangspunkt i disse.

Når det gjelder tilbud om medarbeidersamtaler ved HSL-fakultetet, svarer sju enheter at *alle har fått tilbud*, to svarer *i svært stor grad* og to svarer *i liten grad*. Så svarer sju enheter at de er fornøyde med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler, tre svarer delvis fornøyd mens en enhet svarer nei på spørsmålet.

#### *Alle styrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp:*

I tillegg til evaluering av UiTs håndtering av covid-19-pandemien ved bruk av internrevisjon, og implementering og promotering av elektronisk avvikssystem for HMS (beskrevet ovenfor), har en fulgt opp alle de andre prioriterte områdene for 2021:

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt som mulig.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det er rapportert at UiT oppleves profesjonell mht. ergonomisk tilpassing av arbeidsplasser, det er blant annet rom for å anskaffe hev-senk bord og stoler. HEMIS bedriftshelsetjeneste kobles inn ved behov og rådgir i stor grad. Dette inntrykket bekreftes også i vår egen statusrapportering.

- Sluttrapport fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er utarbeidet.

ARK-prosessen er avsluttet og sluttrapporten (vedlagt) forelå høsten 2021. Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Følgende områder er identifisert som krevende i arbeidsmiljøene og krever bredere medvirkning ved videre arbeid:

1. Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) krever et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen: Denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres.

3. Digital informasjonsflyt ved UiT: Det oppleves at informasjon til tider er vanskelig å finne via UiTs vanlige kanaler (intranett og internett, samt HR-portalen). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye informasjon er ikke tilgjengelig på engelsk.

Ved HSL-fakultetet ble det i vinter- og vårmånedene gjennomført møter der en skulle gå gjennom resultatene av undersøkelsen og bli enige om utviklingsområder og områder en ønsket å bevare. Oppfølgingen etter møtene har variert, fra en enhet som både har pekt ut utviklingsområder, laget mål og tiltaksplan og utarbeidet sluttrapport til enheter som ikke har funnet grunn til å følge opp ARK-undersøkelsen. Det ble pekt på lav svarprosent som gjorde det lite hensiktsmessig å bruke mye tid på utviklingstiltak. Svarprosenten blant enhetene i HSL varierte fra 29,4 % til 87,5 %, mens den samlet for HSL var 48,7 %. En annen viktig tilbakemelding var at en opplevde mange av spørsmålene som lite relevante og savnet en bedre tilpasning til fakultetets særpreg og lokale forhold. Denne tilbakemeldingen er rapportert videre til overordnet nivå.

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

Opplæringstilbudet for målgruppen ledere, verneombud og personer med delegerte HMS-oppgaver synes å være godt satt i system ved fakultetene/enhetene. De fleste har også synliggjort og tatt i bruk UiTs opplæringstilbud innen HMS og beredskap. 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 inkl. varslings- og evakueringsrutiner.

På spørsmål om målgruppene har nødvendig opplæring innen HMS, svarer de fleste enhetene ved HSL-fakultetet bekreftende på dette. Av ulike årsaker skjedde det en del utskiftninger blant ledere og verneombud, og ikke alle disse fikk opplæring i løpet av året som følge av koronasituasjonen og avlyste HMS-kurs på høsten.

På spørsmål om opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for alle er synliggjort og tatt i bruk, svarer tre enheter *ja, i stor grad*, to enheter svarer *til en viss grad*, fem enheter svarer *i noen grad* og en enhet svarer *nei, svært mangelfullt*. Her har mange av enhetene et stort forbedringspotensial.

Også når det gjelder informasjon om HMS til nytilsatte, er det behov for forbedring, noe tabellen nedenfor viser:

## NYANSATTE

Blir nyansatte:

### Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/instituttet/enheten? *	3	0	1	6	1	0
informert om opplæringsstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	1	0	1	6	3	0
informert om hvem som er deres verneombud? *	7	1	2	0	1	0
gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	3	0	2	3	3	0
informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	3	0	1	4	3	0
informert om hvordan de kan si i fra om ulike forhold via nettsiden Si ifra! <a href="https://uit.no/si-ifra/">https://uit.no/si-ifra/</a> ? *	2	0	2	2	4	1

- Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier er 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 samtidig med at det utvikles nye rutiner som vil inngå i revidert regelverk for håndtering av farlig avfall ved UiT. Arbeidet videreføres i 2022.

- Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene, og overordnet risikobilde er under oppdatering.

Dette var et punkt som skulle ha vært gjennomført i 2020, men ble utsatt. Risikobilde er nå etablert for de fleste beredskapsområdene. På bakgrunn av gjennomgangene er UiTs overordnet risikobilde under revisjon. Resultatet fra analysene brukes til å identifisere og prioritere nye tiltak for å redusere risiko, samt utarbeide beredskapsplaner og øvelsesscenario. Den 30. desember 2021 ble revidert styringsdokumentet for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor publisert. Her stilles det blant annet krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av Sentral beredskapsgruppe (SBG). Nye føringer følges opp i 2022.

#### *Få HMS-avvik:*

Elektronisk HMS-avviksskjema ble tatt i bruk ved hele UiT i mars 2021. Avviksskjemaet er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er rapportert å være enkel. Fem fakulteter/enheter rapporterer at de i svært stor til stor grad har synliggjort det elektroniske HMS-avvikssystemet og nettsiden «Si ifra!» ved egen enhets ansvarsområde, mens to svarer at de i noen grad har synliggjort systemet. NT-fakultetet implementerte det elektroniske HMS-avvikssystemet i 2019 og gjorde en ekstra innsats for å synliggjøre systemet på dette tidspunktet.

HSL-fakultet har i liten grad har gjort noe på området, noe som delvis skyldes at HMS-rådgiver som ny i organisasjonen har prioritert å sette seg inn i arbeidet med HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved universitetet og fakultetet, gi bistand til enhetene knyttet til covid-19 og kartlegge status for HMS-arbeidet ved fakultetet. En satset også på at AMUs åpne seminar om det elektroniske avvikssystemet i september 2021 og nyhetssaken «Nå kan

alle melde HMS-avvik elektronisk» i oktober 2021 ville promotere avvikssystemet tilstrekkelig.

Arbeidet med kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er fremdeles i varierende utvikling. De fleste fakultetene/enhetene, har rapportert at kulturen er god eller godt etablert, mens to fakulteter/enheter har rapportert at de i liten grad har lykket med å etablere en god meldekultur. Ved HSL-fakultetet har seks enheter svart *ja* eller *i svært stor grad*, fire enheter svart *i stor grad* mens én enhet har svart *ukjent* på spørsmålet om det er etablert en god kultur for melding av HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker.

Avviksstatistikken for UiT de siste ti årene viser en liten, men jevn oppgang, med unntak av 2020. Men vi melder fortsatt færre avvik enn de andre universitetene. Av avvik som medførte personskade, er kategorien *Fall, skli, strekk og løft* klart høyest med 12 registrerte hendelser, mens antall avvik som ikke medførte personskade har økt tydelig fra 2019 (2020) til 2021. Dette kan skyldes innføringen av elektronisk avviksmeldingssystem, som gjør det enklere å melde avvik. Tallene for 2021 viser at det meldes mest avvik ved BFE-fakultetet, som hadde en kraftig økning i 2021. Deretter følger NT-fakultetet og Helsefakultetet, mens det ble meldt kun ett avvik ved HSL-fakultetet.

Informasjon om og opplæring i det elektroniske avvikssystemet og nettsiden «Si ifra!» vil bli et satsningsområde for HSL i 2022.

#### Andre hovedtrekk i statusrapportene fra enhetene ved HSL-fakultetet

I samlerapporten fra de 11 instituttene/sentrene i 2021 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold som tidligere ikke er beskrevet:

- Lederne er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten.
- Hensynet til HMS blir vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver.
- Enheten holder god oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Fortsatt avholdes det ved flere av enhetene i liten grad jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud eller på annen måte legges til rette for systematisk medvirkning.
- Ved flere av enhetene har en i liten eller ukjent grad oversikt over hvordan arbeidet med HMS er fordelt.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetens viktigste HMS-utfordringer i 2022, viser svarene følgende:

- Ivaretagelse av arbeidsmiljø for ansatte ved fortsatt utstrakt bruk av hjemmekontor pga. koronasituasjonen, nevnes av flere.
- Opplæring av nytilsatte.
- På ILP Tromsø nevnes utfordringer med varmen på bygget, i tillegg til at enkelte ansatte opplever støy og muligheter for innsyn fra forbipasserende i gangen.
- Oversikt, skriftliggjøring og systematikk. Smittevern og møtet mellom ansatte og studenter. Informasjon om ordninger og informasjonssystemer. Stipendiatenes arbeidssituasjon.

- Få ned sykefraværet blant ansatte i rekrutteringsstillinger og stipendiater.

#### 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:

- Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

#### Sikkerhet og beredskap:

- Funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.
- Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Fra fakultetets side har en pekt ut følgende satsningsområder, behandlet i styret 11.02.22 (FS 1/22):

- Videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet på enhetsnivå
- Forbedre informasjon om og dokumentasjon av arbeidet med HMS og beredskap
- Øke kunnskapen om avvik og varsling i organisasjonen

Som oppfølging av dette, er det etablert en egen mål- og tiltaksplan for arbeidet med HMS og beredskap for 2022, der et av punktene er at også enhetene skal lage sin egen mål- og tiltaksplan.

Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Årsrapport HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - UiT
- 2 Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021
- 3 Samlerapport fra enhetene ved HSL om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021