
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:
20.06.2022

Sak:

Årsrapportering om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 - Oppfølging ved Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT Norges arktiske universitet for 2021 – med oppfølging for Det juridiske fakultet – tas til etterretning.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet årsrapport om helse, miljø og sikkerhet og samfunnssikkerhet og beredskap UiT 2021 i sak S 11/22 og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar årsrapport 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 og identifisere 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.

Som det fremgår av vedtaket, skal rapporten behandles i fakultetsstyret, og det skal iverksettes tiltak på områder med behov for oppfølging/forbedring.

Det gjøres oppmerksom på at sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til informasjonssikkerhet og personvern ikke omfattes av denne rapporten, da disse behandles i en egen rapport.

Av universitetsstyresaken fremgår det at følgende områder skal 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

SoB:

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

HMS-arbeidet ved fakultetet

Fakultetet gjennomfører mange HMS-relaterte tiltak i løpet av året. Det gis normalt tilbud om medarbeidersamtaler til samtlige ansatte, et tilbud de aller fleste takker ja til. Det er fremhevet i UiTs årsrapport at samtlige ansatte ved fakultetet fikk tilbud om medarbeidersamtale i 2018, 2019 og 2020. I 2021 fikk ikke de fast vitenskapelig ansatte tilbud om medarbeidersamtale pga. krevende forhold i forbindelse med pandemien. Øvrige ansatte fikk tilbud også i 2021.

Deler av fakultetsledelsen deltok høsten 2021 på et heldagsseminar om HMS for ledere i regi av bedriftshelsetjenesten Hemis. Fakultetets ledelse har jevnlig møter med de tillitsvalgte og verneombud. Alle ansatte får tilbud om ergonomisk tilpasning av kontorarbeidsplassen ved oppstart i stilling, ved skifte av kontor, samt dersom det oppstår behov for regulering av ergonomiske forhold på etablert kontorplass underveis i arbeidsforholdet. Det har også vært gjort individuelle tilrettelegginger under pandemien for de som har hatt behov for det.

Under normale forhold avholdes det jevnlig sosiale sammenkomster som fakultetskaffe, fakultetslunsjer, sommerfest, julebord og øvrige sosiale treff ved særskilte anledninger. Under pandemien har det vært avholdt digitale sammenkomster og fysiske når det har vært mulig sett i lys av smittevernreglene, f.eks. ble det avholdt fysisk markering av verdensdagen for psykisk helse høsten 2021.

Store deler av 2021 har vært preget av arbeid med å overholde smittevernreglene for å opprettholde et godt smittevern, utstrakt bruk av digitale møter og undervisning og bruk av hjemmekontor.

Fakultetet har over år hatt et relativt lavt sykefravær, under 5 %, slik at det ikke har vært behov for særskilte tiltak for å få ned sykefraværet. I 2021 økte fraværet noe. Fakultetsledelsen har lenge hatt stort fokus på å forebygge langtidsfravær uten at det i dette arbeidet er avdekket generelle forhold som kan forklare økningen i langtidsfraværet. Fraværet ser ut til å skyldes personlige og individuelle årsaker. Ettersom stipendiater som gruppe ved UiT har vist seg å ha en del utfordringer, er fakultetet nå i gang med å utrede/etablere ei mentorordning for stipendiater herunder med tanke på å forebygge langtidssykefravær blant annet med faglig bidrag fra bedriftshelsetjenesten Hemis. En slik mentorordning ble besluttet etablert på alle nivå, også på ph.d.-nivået, da Universitetsstyret behandlet Melding om utdanning 2020. Beslutningen innebar at alle studieprogram skal ha en mentorordning senest i løpet av 2022. Ordningen ble vedtatt i Forskningsutvalget 1. juni.

Det har ikke vært rapportert om skader eller ulykker relatert til ansattes arbeidsforhold. Dette kan skyldes underrapportering, men samtidig er det viktig å ha med seg at Jurfak er det eneste

fakultetet på UiT som ikke har risikofylt arbeid slik risikofylt arbeid er definert i Arbeidsmiljøloven.

Fakultetet har hatt evakueringsøvelser ved utløsning av brannalarm. Disse har vist at evakueringsorganisasjonen vår i all hovedsak fungerer etter intensjonen. Fakultetet har opprettet et område i Teams for lokal beredskapsgruppe (LBG), hvor oppdatert regelverk og annen informasjon, som møtereferater fra LBG og oversikt over studenter og ansatte som er på reise, ligger. LBG har hatt innføring/opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM, hvor krisehendelser skal loggføres. CIM er anskaffet av UiT og benyttes av andre universiteter, og av en rekke andre organisasjoner i offentlig sektor.

Når det gjelder øvelser i lokal beredskapsgruppe (LBG), så har fakultetet også i 2021 vært preget av pandemihåndtering. Det har vært avholdt møter i LBG, men ikke scenariobaserte øvelser. Fakultetet har sett at LBG fungerer i praksis, slik at det ikke har vært behov for øvelser i tillegg til møter. Deltagere fra LBG deltok våren 2021 i UiTs digitale storøvelse om radioaktivt avfall etter atomulykke. Øvelsen avdekket læringspunkt også for fakultetet som f.eks. adgang til kulvert, som vil være aktuell vei innendørs til depot for utdeling av jodtabletter, ved reelle hendelser.

Alle nyansatte har fra høsten 2021 fått tilgang til en digital introduksjonsmappe med oppdatert informasjon i Teams. Mappen inneholder nyttig og praktisk informasjon om fakultetet, hvor informasjon om bærekraft, miljøledelse, informasjonssikkerhet, HMS og SoB er inkludert. Mappa fungerer etter intensjon da den nyansatte får tilgang via sin private epost, før tilsettingsforholdet formelt starter. Det betyr i praksis at den nyansatte kan sette seg inn i nyttig informasjon uten å være avhengig av at tilganger i arbeidsforholdet er opprettet, noe som til tider kan ta noe tid.

Beredskapsområdene (her: fakultetet) har – fra universitetsledelsen - hatt i oppgave å beskrive egen risiko, samt lage tiltaksplan. Ettersom fakultetet ikke har risikofylt arbeid, har fakultetet ved LBG valgt å lage en relativt overordnet og generell risikoanalyse med tilhørende handlingsplan. I løpet av 2022 har risikoanalysen blitt gjennomgått, omarbeidet og oppdatert. Dette arbeidet er i sluttfasen.

Et annet felt som fakultetene ble bedt om å vie særlig oppmerksomhet, var informasjon om og bruk av det elektroniske systemet for å melde HMS-avvik. Fakultetet har informert om nettsiden Si ifra - hvor det er lenke til nettsiden for registrering av HMS-avvik - på fellessamlinger, og det har vært informert på de digitale informasjonstavlene på fakultetet.

Hvert tredje år gjennomfører UiT en arbeids- og klimaundersøkelse (ARK) for alle ansatte. Undersøkelsen ble sist gjennomført høsten 2020 og sluttrapporten kom høsten 2021. For fakultetets del ble ingen store svakheter eller mangler avdekket. Ikke overraskende opplevde mange mye stress, noe som må ses i sammenheng med rekrutteringssituasjonen. Ellers var det ønske om et sosialt arbeidsmiljø som sto øverst på ønskelistene, et ønske om å komme tilbake til det gode arbeidsmiljøet som var før pandemien.

Når det gjelder rekruttering arbeider fakultetet kontinuerlig for å rekruttere og beholde ansatte, og da særlig fast vitenskapelig ansatte. Et viktig arbeid er å skaffe midler til flere stillinger, samt å fremstå som en konkurransedyktig arbeidsgiver. Det siste kan være krevende med tanke på de lønnsvilkårene fakultetet kan tilby sammenlignet med konkurrerende offentlige og private virksomheter. Det forventes at situasjonen blir ytterligere vanskelig som følge av endringen i gradsforskriften og at flere institusjoner vil tilby utdanning i rettsvitenskap på mastergradsnivå. Fakultetet startet arbeidet med å utvikle bemanningsplaner for både administrative og vitenskapelige stillinger høsten 2021. Dette arbeidet er ikke ferdigstilt.

2021 har, som 2020, vært preget av omorganiseringen ADM2020 og virkningen av denne, hvor flere tjenester ble organisert i fellestjenester ved UiT mot at den enkelte enhet tidligere ivaretok egne forhold. Tanken er å fremstå som ett universitet med én administrasjon ved å bygge en felles, profesjonell servicekultur på tvers av enheter og med helhetlige prosesser. Det arbeides fortsatt med å styrke samarbeidet mellom fakultetet og fellestjenestene med tanke på å få til så smidig og effektive tjenester som mulig.

Utfordringer og fokusområder i 2022

Når det gjelder arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap (SoB), så vil dette arbeidet i hovedsak ivaretas og følges opp av universitetsledelsen.

Innen HMS er det ifølge UiTs årsrapport særlig to områder som skal følges opp ved fakultetene:

- 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.

Ønske om og behov for arbeid med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ble også synliggjort i fakultetets ARK-undersøkelse, og det arbeides med dette. Blant annet er det opprettet en egen sosialkomité ved fakultetet som skal ha ansvar for å initiere sosiale sammenkomster. Komiteen fikk – pga. restriksjoner i forbindelse med pandemien – ikke gjennomført planlagte aktiviteter i 2021 (f.eks. måtte planlagt treff i Telegrafbukta på Luciadagen avlyses), men komiteen har stått for arrangement som skidag for alle ansatte i år.

Informasjon om hvordan man melder HMS-avvik står fortsatt på dagsorden, og det vil bli gitt jevnlige påminnelser om dette. HMS-avvik omtales også i den nevnte informasjonsmappa til nyansatte.

Som nevnt ovenfor er rekruttering av faste vitenskapelig ansatte en utfordring. Det har vært jobbet og jobbes fortsatt målrettet for å sikre økt bemanning, både for å kunne bedre arbeidsmiljøet med tanke på arbeidsbelastning og med tanke på å tiltrekke seg ytterligere ansatte for å øke aktivitetsnivået. Slik situasjonen er, vil det kunne ta flere år å realisere en oppbygging av vitenskapelig ansatte, men fakultetsstyret har fattet beslutninger som peker tydelig i retning av å bygge opp staben av vitenskapelig ansatte.

En rekrutteringsvei til faste vitenskapelige stillinger er fakultetets uteksaminerte doktorer. Både av hensyn til generell kandidatgjennomstrømning og rekruttering, samt for å forebygge sykefravær, er fakultetet i gang med å etablere mentorordning for stipendiater i 2022.

Fakultetet gjennomfører i år vernerunde i form av kartlegging av status for hvilke kontor som har heve-/senkebord. Kartleggingen skal etterfølges av en tiltaksplan for anskaffelse av slikt bord på de kontorene som i dag ikke har det, slik at alle kontor på sikt skal ha heve-/senkebord mtp. best mulige ergonomiske arbeidsforhold, samt forebygging av sykefravær. En betydelig andel av fakultetets ansatte er midlertidige (stipendiater og postdoktorer). Det er derfor viktig at kontorene utstyres slik at de enklest mulig kan tilpasses den enkelte arbeidstaker, uavhengig av hvilket kontor som er ledig eller tildelt.

1.1.2022 tok UiT i bruk nye digitale systemer for personal- og økonomihåndtering, et ledd i BOTT-samarbeidet, felles økonomisystem for universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø. Overgangen til SAP innen personal og Unit4ERP innen økonomi har skapt svært store utfordringer for brukere, både ansatte som skal operere systemene og ansatte og gjester som skal honoreres eller refunderes utgifter. Dette arbeidet er svært krevende og vil måtte ha stort fokus i 2022. Utfordringene med disse systemene har vært så store at de i betydelig grad har påvirket ansattes psykososiale arbeidsmiljø, herunder i kontakt med eksterne (sensorer, undervisere m.fl.).

Oppsummering av tiltak ved fakultetet:

- Jevnlige påminnelser om melding av HMS-avvik, i personalmøter o.l.
- Sette i drift mentorordning for stipendiater
- Fullføre kartlegging av heve-/senkebord og utarbeide tiltaksplan for å anskaffe dette til alle kontorarbeidsplasser
- Vurdere om innføring av nye systemer for personal- og økonomihåndteringen har så store negative konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet at det må ansees å være HMS-avvik som meldes inn.

Tromsø, 24. mai 2022

Tore Henriksen
Dekan

Øyvind Edvardsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

Årsrapport helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT 2021

Saksbehandler: Kari Gabrielsen