

Odd Arne Paulsen

Utvikling av HMS og beredskapsfeltet – invitasjon til dialogmøte

Å lykkes med forskning handler om å se sammenhenger, skriver prodekan Tale Skjølsvik, OsloMet, i Khrono 30.08.2021. HMS- og beredskap skal være en naturlig del av daglig aktivitet på alle nivå i linja, slår UiT fast. Når det er en premiss ønsker vi å bidra til at det settes større fokus på sammenhenger mellom HMS- og beredskapsfeltet, og det å lykkes med forskning, undervisning og formidling ved UiT.

Helsefak og UMAK ber med dette om et snarlig møte med organisasjons- og økonomidirektøren for å drøfte det vi ser som potensiale for forbedrings- og rasjonaliseringsgevinster på HMS- og beredskapsfeltet.

HMS- og beredskapsfeltet reguleres av lovpålagte strukturer og oppgaver som skal bidra til trygghet, ryddighet og forutsigbarhet for hele virksomheten, alt personell, alle studenter og gjester ved UiT. Når dette skal løses av og i linja, i det daglige, handler det om å se sammenhenger mellom krav, primæroppgaver, kultur, strukturer, rammer og ressurser. Det må til for å skape gode, håndterbare og effektive ordninger og verktøy for og på feltet. Og ikke minst; for å skape gode, systematiske fellesløsninger for UiT.

Felles løsninger er spesielt viktig når kravene på feltet økes og det samtidig kuttes i ressurser, som er et faktum i sektoren. [Hatlen-utvalgets](#) kommende arbeid vil ventelig ha enda større fokus på effektivisering og rasjonalisering. Vi opplever at vår kapasitet er tøyd over det maksimale. Om det jobbes mer rasjonelt og "smart" med sammenheng og flyt på HMS- og beredskapsfeltet ved UiT, vil det etter vår oppfatning kunne bidra til bedre rammer for å lykkes med forskning, undervisning og formidling, i ressurstørken. Dette feltet kan med fordel også fremmes til å bli en viktig del av strategien UiT nå skal utarbeide.

Under lister vi 9 innfallsporter som eksemplifiserer noen av områdene hvor vi erfarer at UiT har potensial å ta ut forbedrings- og rasjonaliseringsgevinst, om vi samles rundt et felles mål om å gjøre HMS- og beredskapsarbeid godt, tilgjengelig, systematisk, rasjonelt, felles og ressurseffektivt:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte – elektronisk sjekklister
3. Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse
4. Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler
5. Avviksregistrering
6. Sikkerhetsopplæring
7. Rammeverk for brannvernorganisasjon
8. Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring
9. Felles rammeverk - retningslinjer og rutiner

Med vennlig hilsen

Trond Nylund
fung. fakultetsdirektør Helsefak

Anne Aagaard
administrativ leder UMAK

Vedlegg: Utdyping av de 9 punktene og innfallsportene nevnt over.

Vedlegg 1: Årsundersøkelsen

Årsundersøkelsen kan bli et godt verktøy for UiT, om det tas tak i forbedringspotensialet den har. Vi gir noen eksempler på forbedringsmuligheter nedenfor:

- En intern undersøkelse på et universitet bør være valid og reliabel. Det er ikke denne undersøkelsen. Metodisk sett skal ikke ett og samme spørsmål både ha en del som besvares kategorisk (ja - nei) og en del som samtidig besvarer grad (i stor - liten grad). Svaralternativene blandes konsekvent sammen her. Datafangsten kan dermed brukes til lite, både for nivå 1, nivå 2 og ikke minst nivå 3.
- Spørsmålene er ofte uklare og mangler hjemling og/eller referanser. Det skaper dilemmaer, uklarhet og påvirker respondentenes svar-psykologi uheldig. Eksempelvis: hva betyr «oppdatert» og hvilke lover og forskrifter spørres det om?
 - Er leder ved enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten?
- Svar fra ulike roller blandes: På nivå 2 kan en direktør og HVO vurdere situasjonen likt, delvis likt eller helt ulikt. Rollene er og skal være helt ulike. Det kan med fordel synliggjøres: Det gjør ikke denne undersøkelsen. Dermed blir vesentlige data som kan skape forbedring ikke fanga opp.
- Etisk (og juridisk) bør man ikke svare for andre i en undersøkelse: Det kan føre til at man rapporterer feil, tilslører realiteter og i verste fall svarer usant: Hva kan f.eks. en direktør på nivå 2 svare nivå 1, på et spørsmål som dette (under) hvis svarene hen får fra nivå 3 både spriker og blander kategorier?
 - I hvilken grad blir nyansatte informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/enheten?
 - Ja? I stor grad? I liten grad? Ukjent?
- Nivå 1 ber f.eks. nivå 2 rapportere status mht. «eksponeringsregister». Forskriften stiller eksplisitte krav til register. I motsetning til f.eks. UiB og NTNU mangler UiT verktøy for eksponeringsregistrering. Det skaper flere store utfordringer for nivå 2 og 3. Se for øvrig vedlegg 3.
 - Risikofyllt arbeid – Eksponeringsregister: Fører og vedlikeholder /fakultetet/enheten oversikt over ansatte og studenter, som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid?

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Årsundersøkelsen evalueres og utformes slik at den både blir valid og reliabel, og har klare henvisninger til hvor det som ønskes undersøkt er hjemla: det være seg i eksterne eller interne bestemmelser. HEMIS BHT besitter for øvrig kompetanse på utforming av spørreundersøkelser nivå 1 kan dras veksler på i arbeidet.
- Undersøkelsen bør designes og sendes ut fra nivå 1 slik at den kan anvendes direkte på nivå 3, uten et stort tilleggsarbeid med tilpassinger på nivå 2. Det vil både øke relevans og minske arbeidsmengden på nivå 2 og 3 betydelig.
- Undersøkelsen bør dekke de områdene UiT skal ha lovpålagt kontroll på, fullt ut. Det må den gjøre om den skal ha nytteverdi for nivå 2 og 3, og ikke generere behov for at det må utarbeides egne undersøkelser på nivå 2. Det har vi for det første ikke kapasitet til, og man skal for det andre ikke undervurdere effekten av “undersøkelsestrøtthet”, på noe nivå.
- Undersøkelsen bør gi instituttlederne (nivå 3) og/eller fakultetsledelse (nivå 2) anledning til å rapportere dilemmaer og problemer de erfarer å ha på feltet, oppover.
- Overordna årsrapportering for stråling fra instituttene tas inn i årsundersøkelsen.
- Hvert stråleprosjekt, som er godkjent av nivå 1 ved sentral strålevernkoordinator, foreslås imidlertid rapportert direkte fra prosjektleder til sentral strålevernkoordinator på nivå 1. Å gå om lokale strålevernkoordinatorer skaper et unødvendig mellomledd.

Vedlegg 2: Nyansatte – elektronisk sjekklister – jf. ePhorte 2021/2147

I brev av 23.04.2021 spilte våre enheter inn behov til U.dir. om at UiT etablerer ei god, *felles* elektronisk sjekklister for nytilsatte. Vi er glade for organisasjons- og økonomidirektørens tilslutning i mail av 28.06.2021.

Etter at "onboarding" ble drøfta i PO-forum 27.08.2021, ser vi imidlertid at det vil være en fordel om vi kan utdype vårt innspill i et dialogmøte: Det favner mye bredere mer enn å være avgrenset til norskopplæring for utenlandske nyansatte. Innspillet dreier seg om å gi *alle* som takker ja til stilling ved UiT enkel og direkte tilgang til viktig og godt strukturert informasjon essensiell for UiT. Nyansatte må raskt inn i dette stoffet for å kunne medvirke til egen og andres sikkerhet, fra dag 1.

Sjekklister vil være et vesentlig bidrag til UiTs systematiske HMS- og beredskapsarbeid. Det ligger potensiale til stor effektiviserings- og rasjonaliseringsgevinst i forslaget, etter vår oppfatning. Linken til sjekklister UiT har for nye studenter finnes ved å klikke [her](#).

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT oppretter ei felles digital sjekklister for nyansatte, snarest råd. Sjekklister for studenter kan tjene som utgangspunkt og mal.

Vedlegg 3: Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse

UiT mangler et felles, digitalt verktøy for eksponeringsregistrering. Mangelen på gode verktøy skaper oftest den uheldige kombinasjonen at det genereres usikkerhet og merarbeid i en organisasjon. Helsefak og UMAK anser det som vesentlig at organisasjonen rår over et utprøvd felles digitalt verktøy som muliggjør rasjonell, effektiv og sporbar eksponeringsregistrering, på linje med det UiB og NTNU har. Elektronisk papir holder ikke som verktøy i 2021.

Et felles digitalt eksponeringsregister er også en nødvendig basis for at ansatte skal kunne registreres og tilbys målretta helseundersøkelser hos Hemis BHT. Uten et profesjonelt, adekvat, felles digitalt eksponeringsregister er det svært problematisk for våre enheter å rapportere til nivå 1 at vi har mulighet til å føre et eksponeringsregister i henhold til forskriftens krav¹ og ². Arbeidet krever i tillegg alt for store ressurser på nivå 2 og 3, når dagens mangelfulle verktøy anvendes. Vi registrerer også at det nåværende tilbudet rundt målretta helseundersøkelser fra Hemis BHT ikke er likt ved enhetene.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT følger i fotsporene til f.eks. NTNU³ og UiB⁴, og anskaffer et digitalt eksponeringsregister kobla til stoffkartotek, så raskt det lar seg gjøre.
- BHT/HEMIS har et opplegg for «*Obligatorisk undervisning om målrettet helseundersøkelse og tilbud om vaksine*» som bl.a. gjennomføres ved Helsefak, men ikke ved UMAK. Vi foreslår at dette evalueres og at alle enhetene ved UiT får likeverdige tilbud rundt målretta helseundersøkelser.

1. https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357/KAPITTEL_5-1#%C2%A731-2
2. <https://arbinn.nho.no/hms/fysisk--kjemisk-arbeidsmiljo/kjemisk-og-biologisk-eksponering2/qa-kjemi/hva-er-eksponeringsregister/>
3. <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Eksponeringsregister>
4. <https://www.uib.no/hms-portalen/79597/eksponeringsregister>

Vedlegg 4: Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler

Ansatte og ledere har plikt til å sette seg inn i lover, retningslinjer, rutiner og forordninger som gjelder for og ved UiT. Et gjennomgående fenomen i det daglige er at ansatte ved våre enheter rapporterer at de ikke finner informasjonen de søker. Arbeidstida som brukes på å lete og å veilede de som leter er en tidstyv av dimensjoner. Det er liten grunn til å tro at dette bare gjelder våre enheter. Informasjonen er dessuten oppstykket, sektoravstengt og fraksjonert. I tillegg til at tidstyvfenomenet spiser ressurser unødige, medfører dette også redusert beredskap og sikkerhet. Ansatte og ledere opplever det som utfordrende at UiT kan kreve at de skal ha satt seg inn i forordninger de enten bruker uforholdsmessig lang tid på å finne, eller ikke finner.

Vi erfarer ofte at det er enklere å google løsninger ved andre universitet enn det er å finne informasjon via de digitale plattformene på UiT.

På den nyjusterte sida "[Regelverk ved UiT](#)" finner vi eksempelvis verken HMS eller beredskap. Det ligger et annet sted. Denne tendensen til oppsplitting forvirrer de ansatte. Når det er oppretta ei side som heter "Regelverk ved UiT", må den ha klare henvisninger og inngangsporter til alt regelverk (regler, retningslinjer og rutiner) ved UiT, også det som finnes i HR-portalen. Ett sted, en felles lest, enkelt og tilgjengelig, er etter vår oppfatning et helt nødvendig mantra å orientere etter.

Like enheter og sektorer ved UiT har opprettet egne forum, jf. økonomiforum, innkjøpsforum, informasjonssikkerhetsforum etc.: En stor del av UiT sine HMS-rådgivere ved UiT sitter alene med sine enheters problemstillinger og det legges stort press på at enhetene selv å måtte finne løsninger på problematikk som vi mener det er langt mer rasjonelt å løse felles, med nivå 1 som drivkraft. Vi er f.eks. ikke kjent med at nivå 1 har avholdt ett eneste felles møte hvor HMS-rådgiverne våre har deltatt i felles drøftinger om koronasituasjonen ilt hele pandemien.

Tildeling av viktig informasjon bør ikke bare skje muntlig via dekanatmøter. Det må tilstrebes å sende viktig informasjon formelt i linja i ePhorte. Dette er særskilt viktig også ved overgangen til enhetlig ledelsesstruktur. Mangelfull informasjon ang arbeidet med ROS-analyser er et eksempel, antakelig da det ikke er blitt sendt noe formell henvendelse til enhetene om igangsettelse. Det blir sårbart når det kun sendes en Teams-invitasjon til spesifikke personer om å delta på informasjonsmøte, og disse ikke kan møte av ulike grunner.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT bør skape mulighet for at ansatte i organisasjonen kan gi tilbakemeldinger til nivå 1 på forbedringspotensiale på UiTs internett/intranett.
- Forvirringspotensiale i informasjonsstrømmen bør søkes redusert: De ansatte bør f.eks. ha en innfallsport til regelverk ved UiT: «[Regelverk ved UiT](#)» henviser enten til alt regelverk ved UiT, eller døpes om.
- Ansatte bør slippe å lure på om det de finner på internett/intranett er gyldig: Dato for siste revisjon/oppdatering gjøres gjeldende for all informasjon nivå 1 legger ut. Eksempelvis: [BEA](#) og [smittevern](#).
- Følge opp tidligere forslag om å opprette et HMS-forum ved UiT, som ett ledd å utvikle organisasjonen.

Vedlegg 5: Avviksregistrering

Nivå 1 har lansert en mulighet for avviksregistrering. Det er en viktig del av HMS-arbeidet, og det setter vi stor pris på nå er på plass. UiT har også orientert om dette i et web-seminar for 30 personer 28.09.2021. Erfaringsfangst fra de avvikene som er meldt per dags dato på våre enheter på nivå 2 viser imidlertid at dagens system i CIM både genererer uforutsett merarbeid på nivå 2 og 3, og utfordrer personvernet klart: All kommunikasjon mellom saksbehandler og leder foregår via mail, og da ser vi at sensitive personopplysninger dessverre havner åpent i mailsystemet.

Fra vårt ståsted er det for det første en stor rasjonaliseringsgevinst å hente om nivå 1 sørger for å levere god opplæring for ledere, verneombud og ansatte, som del av innføringsprosessen. Og i tillegg går ut med felles informasjon til de alle ansatte om at systemet nå er i drift. For det andre tenker vi å be om at UiT søker bedre digitale løsninger enn det CIM byr på, som både ivaretar personvernet fullt ut og frigjør ressurser på nivå 2 og 3. Det er mulig løsninger og programvare fra andre sektorer kan løse dilemmaer i vår sektor: Ett utgangspunkt kan være SmartDok sitt HMS-system, som finnes ved å klikke [her](#).

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT søker å løse personverndilemmaene vi erfarer i avviksløsningen i CIM, enten ved å forbedre løsningen, eller ved å erstatte den.
- Nivå 1 informerer bredt til de ansatte om avvikssystemet, og etablerer felles, adekvat opplæring for både ledere, saksbehandlere og verneombud.

Vedlegg 6: Sikkerhetsopplæring – jf. ePhorte 2016/5914

UMAK og Helsefak vil gi UiT ros for å ha løfta sikkerhetsopplæringa og at den er obligatorisk. Vi erfarer dog at måten sikkerhetsopplæringa er organisert på skaper flaskehalser i virksomheten. UMAK har adressert dette i brev til U.dir. av 09.04.2021, registrert 07.05.2021, jf. ePhorte 2016/5914-24. Helsefak stiller seg bak vurderingene UMAK har gjort.

Ett av forholdene brevet adresserer er at *når* det er krav om obligatorisk sikkerhetsopplæring før ansatte skal kunne få tilgang til lab/verksted, *må* muligheten for en lang planhorisont være tiltede for nivå 2 og 3. Uten det blir gjesteforsknings-/gjestelæreropphold som involverer lab/verksted så å si umulige å gjennomføre.

Eksempelvis ble kursrekka i HMS-0502 publisert 16. august i år, med oppstart 17. august. Det gir en umulig planhorisont, og svekker sikkerhetsopplæringas legitimitet og effektivitet. Kursrekkene må publiseres minst ett semester før, i en digitalt tilgjengelig kurskalender. Dette om vi skal ha mulighet til å planlegge aktiviteten vår og samtidig oppfylle opplæringskravet UiT stiller. Det bør også fremgå fra første linje at sikkerhetsopplæringa er obligatorisk, i norsk og engelsk språkdrakt.

Vi vil gjerne drøfte disse forholdene og UMAKs innspill nærmere med organisasjons- og økonomidirektøren.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Kursene i sikkerhetsopplæringa publiseres i en digitalt tilgjengelig kurskalender, med minst ett semesters planhorisont.
- Nivå 1 klargjør om ledere på nivå 3 kan godkjenne fersk førstehjelpsopplæring fra andre institusjoner, til erstatning for HMS-0502.
- Mandat og myndighet nærmeste leder har for å gjøre evt. lokale tilpassinger av sikkerhetsopplæring gjøres eksplisitt.
- Innholdet i sikkerhetsopplæringa revideres jevnlig.
- Overskriftene på sikkerhetsopplæringa endres slik at de innledningsvis forteller alle berørte at den er obligatorisk, på norsk og engelsk.
- Nivå 1 gjør en oversikt over hvem som har tatt sikkerhetsopplæringa tilgjengelig for ledere på nivå 2 og 3, slik at man enkelt kan få oversikt.

Vedlegg 7: Rammeverk for brannvernorganisasjon

Vi foreslår at det legges vekt på å utvikle et bedre, tydeligere og enklere operasjonaliserbart rammeverk for brannvernorganisasjonen ved UiT. Vi tenker at både eier- og brukerorganisasjonen trenger det.

Eksempelvis har Tromsø Brann og redning (TBR) tidligere tilbudt enkelte enheter ved UiT ulike elementer av brannvernopplæring. TBR har til orientering nå sluttet å tilby denne typen opplæring. Det utgjør ei stor utfordring for UiT. Lovverket er tydelig på at ansatte og studenter ved UiT skal tilbys brannvernopplæring. De som har arbeidsoppgaver på lab/verksted skal også skal ha ei mer tilrettelagt opplæring, basert på risikoforholdene det jobbes under. Opplæring på feltet må nå enten kjøpes fra ekstern aktør, eller lages internt ved UiT, av kompetent personell. Verken Helsefak eller UMAK besitter kompetanse på feltet.

Helsefak initierte i 2019, i forbindelse med MH2-utbygginga, et initiativ ovenfor nivå 1 (SPOR og BEA) for å få på plass en anbudsprosess for brannvernopplæring (jf: ANSK-0015-19 Brannvernkurs - opplæring for ansatte og studenter). Flere enheter så at felles brannvernopplæring for hele UiT kunne være ei god løsning. 15.09.2021 fikk imidlertid Helsefak beskjed om at saka er lukka fra innkjøpsavdelinga, på nivå 1. Det gis foreløpig heller ingen tilbud om brannvernopplæring fra BEA. Strukturene UiT har rundt brannvernopplæring står mao i en uløst limbo p.t. Det utgjør ei beredskapsutfordring UiT bør lukke.

Vi ser man med fordel kan finne felles løsninger innen brannvern, eksempelvis slik som nylig er blitt gjennomført; Det er lagt grunnlag for at man bruker samme type beredskapsvester på campus Tromsø. Det er ønskelig at dette også gjøres på andre områder; opplæring, evakueringsfunksjoner og -rutiner osv. Og, at det stilles krav til interne tiltak angående brannvern, slik at det er gjenkjennbart for ansatte og studenter på tvers av UiT sine bygg.

Det er under utarbeidelse utkast til samordningsavtaler mellom BEA og enheter/avdelinger, som vil klargjøre en del ansvar og oppgaver, men en felles rettesnor, eksempelvis ei digital brannvernhåndbok, vil også være til betydelig nytte for alle våre enheter, og for eksterne aktører som har virke i UiT sine bygg.

Det er et påtrengende behov for å få samlet og tilgjengeliggjort relevante dokumenter og planverk. Vi tror UiT kan oppnå en stor fordel om evakueringstegninger, evakueringsplaner, risikoanalyser, rapporter, romkort, avgrensinger og tillatelser, osv ligger på ett sted, tilgjengelig både for byggeier og leietaker, i Plania, et system BEA benytter. Helsefak har allerede innledet dialog med BEA om utvidet bruk av Plania.

BEA representerer eiersiden innen brannvern, og vi ser at det foreligger et koordineringsbehov fra brukersiden innen brannvern for å ivareta både ansatte og studenter. Siden studenter, og flere ansatte, beveger seg på campus i flere bygg, mener vi brannvernet og evakueringsorganiseringen bør samkjøres for å få en lik forståelse. En løsning kan da være at en enhet ved nivå 1, eksempelvis SPOR, representerer brukersiden og utarbeider et felles rammeverk i nært samarbeid med BEA.

Det er behov for en tydeliggjøring og koordineringen av samordning innen beredskap på campuser/områder hvor det er både blanding av gjester, ansatte og studenter fra flere enheter, og hvor det er ulike eier-/leieforhold.

Det har tidligere vært meldt fra SPOR at evakueringsøvelser skal meldes AMU, uten at vi finner det festa i formalisert dokumentasjon. Dette er en rutine som ikke har vært praktisert ved våre enheter og kan tyde på at det er behov for å se nærmere på UiT sine rutiner rundt øvelser.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT etablerer en innkjøpsavtale med en ekstern aktør/leverandør, og/eller ber BEA om å opprette en type fellestjeneste med god brannvernopplæring enhetene kan gjøre bruk av.
- Utarbeide ei «Brannvernhåndbok»/retningslinje innen brannvern.
- At mulighetene som forhåpentligvis ligger i Plania mht til utvidet bruk og mer sømløse tjenester følges opp av nivå 1 og BEA.

Vedlegg 8: Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring

Vi erfarer at det er en uheldig diskrepans mellom UiTs definisjon av "feltarbeid og tokt", jf UiTs retningslinje av 16.03.2012, og praksis på feltet ved UiT. Det kan skape uheldige situasjoner.

Retningslinja definerer at feltarbeid er: - *Innsamling og/eller bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor (vår understreking) det ordinære arbeidsstedet eller lærerstedet eller oppgaver på fartøy. Aktuelt både for ansatte og studenter. Opphold ved andre institusjoner er ikke feltarbeid.*

Vi erfarer at definisjonen er så vid og altomfattende at våre ansatte har problem med å forstå hvorvidt de er på feltarbeid eller ikke. Ganske mange, både ledere og ansatte, oppfatter eksempelvis ikke at et intervju et par timer utafor arbeids-/lærestedet, eller liknende korte, arbeidsoppdrag med forholdsvis antatt lav risikoprofil, omfattes av definisjonen på feltarbeid. Da gjøres det verken risikoanalyse, innhentes godkjenning fra nærmeste leder eller gjennomføres obligatorisk sikkerhetsopplæring. Det har vi forståelse for, men definisjonen oppfattes å si noe annet. Dette bør avklares sånn at det ikke hersker noen tvil om hva som er innafor og hva som er utafor definisjonen, hvis noe utilsikta skulle skje, og ansatte eller studenter eksempelvis kan komme til å ha behov for yrkesskedeforsikring.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Definisjonen for feltarbeid revideres og operasjonaliseres på nytt, med henblikk på forenkling og tydeliggjøring.
- UiT søker å etablere klare avgrensinger og gode verktøy, sånn at de ansattes opplevelse av overbyråkratisering ikke svekker oppslutningen om risikovurderingsprosedyrer.

Vedlegg 9: Felles rammeverk - retningslinjer og rutiner

Helsefak og UMAK vil berømme UiT for å ha satt i gang et viktig arbeid med å få avklart et felles rammeverk for håndtering av farlig avfall (jf. ePhorte 2020/7241). Tydelig, felles rammeverk er etter vår oppfatning ei grunnleggende forutsetning å ha på plass innledningsvis, om enhetene skal lykkes med å gjøres pålagte risiko- og beredskapsvurderinger.

I en organisasjon som UiT hvor det er hyppig utskifting av utskifting av personell, både på ansatt og ledernivå, er det behov for at det etableres tydelig, klart og enkelt tilgjengelig felles rammeverk. Dette gjelder felt som laboratorier og verksteder, "aleinearbeid" og "arbeid i høyden". Andre felt som kan vurderes er "arbeid i lave høyder", "varmt arbeid" osv. Det er trolig behov for revisjon av retningslinjer på flere områder.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Porteføljen UiT har av felles rammeverk gjennomgå, med henblikk på
 - oppretting av felles rammeverk for bl.a. aleinearbeid og arbeid i høyden.
 - ajourføring med lover og forskrifter, og for å sikre at etablert rammeverk oppdateres regelmessig.
 - å unngå etablering av retningslinjer som unødig dupliserer etablerte lover og forskrifter. Og dermed unngå etterslep på ajourføring.
- NTNU har ei god digital [Laboratorie- og verkstedhåndbok](#). Det er en veileder i hvordan man kan ivareta HMS i laboratorium eller på verksted. NTNU vil beholde den digitale utgaven og er i ferd med å fase ut papirutgaven. Her er det mulig å dra veksler på eksisterende, gjennomarbeida, enkelt tilgjengelig, brukervennlig viktig rammeverk. Vi erfarer at mange av våre ansatte søker NTNUs laboratorie- og verkstedhåndbok når de trenger referanser. Vi foreslår at UiT både kontakter NTNU mht samarbeid, og søker få standardisert ei laboratorie- og verkstedhåndbok for hele sektoren, muligens som et felles prosjekt under BOTT-paraplyen. Denne typen rammeverk er nødvendig å ha på plass. Samarbeid i sektoren vil formodentlig både kunne løfte HMS-arbeidet i hele sektoren og også være ressurseffektivt. En mulighet er å legge ei felles laboratorie- og verkstedhåndbok på ["SikreSiden"](#).