



UiT Norges arktiske universitet

Det helsevitenskapelige fakultet

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021

ePhorte: 2022/6130

Innhold

1	Forkortelser	3
2	Innledning	4
3	Mål for HMS ved Helsefak.....	4
3.1	Oppfølging av tiltak/mål fra 2020 ved Helsefak.....	5
4	Rektors årsrapport.....	5
4.1	Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	6
4.1.1	Sykefravær	6
4.1.2	Medarbeidersamtaler	7
4.1.3	Verneombudene	7
4.2	Avvik.....	8
4.2.1	Avvikssystemet CIM	9
4.3	Ansvar og oppgaver	9
4.3.1	Opplæring av studenter innen HMS og beredskap	10
4.4	Samfunnssikkerhet og beredskap.....	11
4.4.1	Håndtering av covid19 (med bakgrunn i rapporten fra PVC)	11
4.4.2	Spesielle forhold ved Helsefak innen SoB	12
5	Andre forhold ved Helsefak.....	15
5.1	Oppfølging fra Helsefak:.....	15
5.2	Utvikling av HMS og beredskapsfeltet.....	16
5.3	Områder med behov for fokus etter dialog med instituttene.....	16
5.4	AKM	17
5.5	Adm2020.....	18
5.6	Risikofylt arbeidsmiljø.....	19
5.6.1	Lokal sikkerhetsopplæring.....	19
5.6.2	Risikovurdering og stoffkartotek	20

5.6.3	Oppbevaring av farlig stoff.....	20
5.6.4	Eksponeringsregister.....	21
5.6.5	Fyllestasjon for flytende nitrogen	21
5.6.6	Farlig avfall.....	22
5.6.7	Stråling.....	23
5.6.8	Undervisning om målrettet helseundersøkelse	23
5.6.9	Plania	23
5.7	Universell utforming	23
5.8	Miljøledelse.....	24
5.8.1	Parkeringsplasser	24
5.8.2	Avfallskurver	24
6	Tiltak.....	25
6.1	Helsefak oppfølging tiltak 2020/21.....	1
6.2	Helsefak tiltak 2021/22	5

1 Forkortelser

AMU – arbeidsmiljøutvalget

HMS – Helse, miljø og sikkerhet

HMS-Helsefak – HMS-rådgivere i fak.adm ved fakultetet.

ITA – Avdeling for IT

LBG – lokal beredskapsgruppe

Nivå 1 – sentraladministrasjon på UiT

SBG – Sentral beredskapsgruppe

SoB – samfunnssikkerhet og beredskap

SPOR – seksjon for personal og organisasjon

Systematisk HMS-arbeid – å jobbe kontinuerlig og proaktivt for å være i forkant av risiko i ansattes arbeidshverdag. Målet er å redusere og fjerne risiko for skade, sykdom og mistriksel på arbeidsplassen, samt å jobbe proaktivt for å forbedre prosesser knyttet til fravær og unødvendig slitasje.

2 Innledning

I henhold til Internkontrollforskriften skal virksomheter ha en kontroll med at krav innen helse, miljø og sikkerhet (HMS) etterleves. Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, og skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig ut fra virksomheten, hvorav noen deler skal gjøres skriftlig.

Fakultetet gjennomfører årlig en rapportering til rektor gjennom Nettskjema, som videre behandles i universitetsstyret med vedtak om UiT sine prioriteringer for kommende år. Helsefak sin rapport til rektor baserer seg på tilsvarende rapportering fra instituttene og fellesadministrasjonen.

Samlet rapport (nettskjema) fra Helsefak ble oversendt til SPOR (Seksjon for personal og organisasjonen) innen fristen 11 januar 2022. Alle enhetene ved fakultetet har svar på nettskjemaet og rapportert for 2021.

Bakgrunnen for denne rapporten er at fakultetet er bedt om å behandle UiTs årsrapport i egne beslutningsorganer med særlig blick på egne forbedringsområder.

I tillegg til egenrapportering fra enhetene ved Helsefak, er det gjennomført dialogmøter med enhetene med HMS som tema. Dette som et supplement til nettskjemarapporteringen.

Det er samlet rapport fra nettskjemaene, dialogmøter samt føringer fra rektor som danner grunnlaget for denne årsrapporten som nå legges frem for behandling i fakultetsstyret ved Helsefak.

3 Mål for HMS ved Helsefak

Internkontrollforskriften stiller krav om skriftlige fastsatte mål for HMS. Målene skal være så konkrete som mulig, men også mål av mer overordnet karakter må fastsettes.

Det foreslås at fakultetet har som mål å jobbe kontinuerlig og proaktivt for å være i forkant av risiko i de ansattes arbeidshverdag for å redusere og fjerne risiko for skade, sykdom og mistrivsel på arbeidsplassen. Videre foreslås det at fakultet har som mål å sikre god planlegging, organisering av HMS arbeidet som sikrer en god utførelse og det er klart hvem som har hvilke oppgaver og roller.

3.1 Oppfølging av tiltak/mål fra 2020 ved Helsefak

Helsefak har i stor grad gjennomført egne tiltak og nådd målene som ble satt for 2021.

Unntaket er de tiltakene som involverer andre parter ved UiT. Statusoppdatering for fjorårets tiltak finnes i slutten av dette dokumentet under delkapittel «6,2 Helsefak oppfølging tiltak 2020/21»

4 Rektors årsrapport

Rektors årsrapport utarbeides på bakgrunn av rapportene (nettskjema) fra fakultetene og øvrige enheter ved UiT. Den behandles av arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år.

Rapporten består av fire deler. Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT. Andre del beskriver samfunnssikkerhet og beredskaps (SoB) ved UiT. Tredje del viser status for oppfølging av satsningsområder for året som har gått. Fjerde og siste del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

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.

Disse punktene kommenteres i kommende delkapitler.

4.1 Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er en kontinuerlig oppgave, og vil berøre mange områder. Dekan ønsker å trekke frem sykefravær, medarbeidersamtaler og verneombudene. Disse områdene vil bli omtalt i delkapitler under.

4.1.1 Sykefravær

Helsefak hadde i 2021 et samlet sykefravær på 4,37%. Dette er på samme nivå som for hele UiT, som ligger på 4,3%. 2 institutt og 3 seksjoner har et sykefravær på mer enn 5%. som krever særlig oppfølging. Disse er markert i rødt i tabellen nedenfor.

Enhet	2021 Sykefravær totalt i %	2021 Sykefravær sykemeldt av lege i %	2021 Egenmeldt fravær egenmelding	2020 Sykefravær totalt i %	2020 Sykefravær sykemeldt av lege i %	2019 Sykefravær totalt i %
Helsefak	4,37%	3,94%	0,43	4,11%	3,60	3,50%
FUF	5,50%	-	-	9,24%	-	6,7%
ØKOHF	6,81%	-	-	5,89%	-	6,63%
IMB	3,16%	2,76	0,40	2,65%	2,09%	2,62%
ISM	3,81%	3,28	0,53	2,46%	2,04%	3,57%
IKM	2,40%	2,29	0,11	1,96%	1,83%	1,37%
IFA	2,67%	2,41	0,26	2,45%	2,03%	1,43%
IKO	4,00%	3,28	0,72	3,12%	2,52%	2,30%
IPS	4,09%	3,82	0,27	3,47%	2,98%	3,71%
IHO	6,91%	6,52	0,39	7,63%	7,18%	4,65%
Idrettshøgskolen	1,85%	1,66	0,19	5,50%	5,18%	3,91%
IVP	7,32%	6,94	0,38	7,67%	6,98%	4,27%
RKBU Nord	2,88%	2,07	0,81	2,31%	1,42%	4,62%
REK	7,01%	-	-	4,31%	-	-
HelPed	1,86%	-	-	0%	0%	-

Tabell 1 Sykefravær administrativt ansatte og øvrige ansatte på Helsefak i 2021 sammenlignet med 2020 og 2019.

Ut fra oversikten ser vi at noen enheter har hatt en liten økning i sykefraværet samtidig som at noen har gått ned. Eksempelvis gikk Seksjon for forskning, utdanning og formidling (FUF) gikk fra 9,24% i 2020 til 5,50% i 2021. Samtidig må det legges til at ved små enheter gir sykefravær hos enkeltpersoner store utslag i prosent på det samla sykefraværet til enheten

Side 6 av 34

uten at det nødvendigvis betyr at det er behov for særskilt oppfølging. 2021 var også et år som fremdeles i stor grad var preget av korona-pandemien. En del av sykefraværet gjenspeiler også dette med bakgrunn i de nasjonale høye smittetallene. Tallene baserer seg på uttrekk fra personalssystemet i midten av desember, slik at det endelige tallet kan variere noe.

Ingen av enheten ved Helsefak har iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak. Gjennom dialogmøter med enhetene gjennomført februar 2022 forklares dette med at det ofte er sykdom fra enkeltpersoner som gir utslag på oversikten og at dette er langtidsfravær som ikke har behov for ytterligere analyser. Dekan har derfor ingen indikasjoner på at det er et stort og omfattende sykefravær som er arbeidsrelatert, selv om det fra noen enheter gis tilbakemelding om at noe sykefravær skyldes omorganisering, endring i arbeidsoppgaver og oppleves av økt arbeidsmengde.

4.1.2 Medarbeidersamtaler

I egenrapporteringen av HMS-arbeidet svarer 7 enheter at de har gitt tilbud om medarbeidersamtaler ved enheten, mens 4 melder det ikke er gjort. Majoriteten av de som ikke har gjennomført slike samtaler forklarer det med korona og mye bruk av hjemmekontor i 2021. Disse har ikke ønsket å gjennomføre medarbeidersamtaler via Teams, og det har i tillegg vært lederbytte hos flere enheter. Flere gir likevel tilbakemelding om at de vil ta opp medarbeidersamtalene igjen nå som de fleste ansatte er tilbake på kontoret.

UiT har et pågående arbeid med karriere- og kompetanseutvikling og forventninger til ansatte i vitenskapelige stillinger og utvikling av et helhetlig rammeverk for karriereutvikling. Dette inkluderer et malverk for karriere- og utviklingssamtaler. Rektor har gjennom sin årsrapport bedt fakultetene videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeider-/karrieresamtaler. Dekan prioriterer arbeidet med implementering av disse samtalene ved informasjon og evt. opplæring av ledere og medarbeidere knyttet til det nye rammeverket, og at alle enhetene ved Helsefak fastsetter en struktur for gjennomføring av samtalene.

4.1.3 Verneombudene

Verneombudene har en viktig rolle knyttet til arbeidsmiljøet. Ved fakultetet har vi 16 verneområder. For tiden har ikke alle verneområde både verneombud og stedfortreder. Da det er nyvalg av verneombud og hovedverneombud (HVO) sommeren 2022 har det ikke blitt prioritert å fylle de rollene.

I egenrapporteringen av HMS svarte 5 enheter at de har jevnlig møter mellom ledelsen og verneombudene. 6 enheter svarte at de «i liten grad» hadde slike møter. Gjennom dialogmøtene mellom HMS-Helsefak og instituttene ble det likevel poengtert at verneombudene i stor grad blir involvert i saker ved instituttene.

Gjennom tidligere valg har det vist seg å være noe utforende å rekruttere ansatte til rollen som verneombud og dekan ber enhetene ved Helsefak om å legge til rette for at ansatte kan kombinere rollen som verneombud med sine ordinære oppgaver og legge til rette for god dialog med sine verneombud.

4.2 Avvik

	Totalt antall	Materiell skade	avvik	Nesten- ulykke	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Transport	Andre personskade	Annen skade
Avvik	14	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personskade med bakgrunn i:	7	0	0	0	1	2	3	0	0	1	0
Annen skade (avvik som ikke medførte personskade):	7	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0

Tabell 2 Registrerte avvik og fravær i 2021 ved Helsefak

Helsefak har 14 innrapporterte avvik i 2021, mot 10 i 2020. Ingen av avvikene meldt inn i 2021 medførte fravær.

Ut fra størrelsen på virksomheten og virksomhetens art, vurderer dekan dette som få avvik. Basert på egenrapporteringen fra enhetene og informasjon i dialogmøtene kan det tyde på at informasjon om systemet for å melde avvik og kultur for å melde avvik ikke er god nok, som igjen fører til underrapportering. Slik dekan vurderer det er det behov for kontinuerlig fokus på avvik – hva som rapporteres, av hvem, hvordan og etableringen av et godt system for

oppfølging. Dette arbeidet må skje i samarbeid mellom instituttene, fakultetsadministrasjonen og nivå 1. Instituttene må sette dette på dagsorden ved egne enheter og kommunisere viktigheten av å melde avvik, samt bidra til at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. HMS-Helsefak vil kunne bidra med informasjon om systemet med innmelding og rammeverket rundt avvik, samt ivareta rollen som saksbehandlere i avvikssystemet. Dette forslås derfor som et tiltak for 2022 (tiltak 1)

Fakultetsledelsen har fått ønske fra enkelte enheter som en «sikkerhetsmåned» ala Avdeling IT (ITA) sin måned i oktober. Avvik kan være et tema som blir tatt opp i en slik måned, enten lokalt ved Helsefak eller inkluderes i ITA sitt tiltak. HMS-Helsefak vil ta initiativ til en dialog med ITA om dette.

4.2.1 Avvikssystemet CIM

De ansatte påpeker problemet med at det kreves bruk av privat mobiltelefon for pålogging. Dette er en del av 2 trinns pålogging for å kunne registrere et avvik. De poengterer at ettersom arbeidsgiver ikke har anledning til å pålegge arbeidstaker å bruke sin private telefon i arbeidet er det flere ansatte som ikke ønsker å logge inn i systemet. I sammenheng med dette forteller flere av dem at de syns det er for mange 'klikk' for å komme seg inn i CIM.

HMS-rådgiver har vært i dialog med verneombudene på fakultetet og her blir det fortalt at flere mener CIM også ikke fungerer optimalt fordi institutt- og enhetslederne ikke har tilgang til alle avvik som er meldt på deres enhet. All kommunikasjon går gjennom saksbehandler (HMS-rådgivere i fakultetsadministrasjonen), og det blir derfor opplevd som utfordrende å ha tilstrekkelig kontroll med avvik som er meldt. Denne problemstillingen stiller også instituttlederne seg bak og flere av dem har fremmet ønske om å få tilgang til systemet for å få lesertilgang til innmeldte avvik.

4.3 Ansvar og oppgaver

Helsefak har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er organisert. Det er, slik dekanen vurderer det, behov for en gjennomgang av dette. Dette er fordi det er noen år siden det ble fastsatt og fordi det er behov for å presisere og konkretisere flere elementer. Tilbakemeldinger fra nye instituttledere tilsier at det er noe uoversiktlig hva som er deres ansvar innen HMS, og en gjennomgang og revidere må ha som mål å tydeliggjøre ansvar og

oppgaver. Dette arbeidet er igangsatt hos Helsefak, og HMS-helsefak har som tiltak å ferdigstille arbeidet i 2022 (tiltak 2).

Gjennom rapportering fra instituttene og opplysninger i dialogmøtene er det også behov for en gjennomgang av delegerte oppgaver innen HMS. Delegering skal gjøres skriftlig og dekan forslår derfor at et fokusområde blir at alle enheter innen utgangen av 2022 skal ha skriftlig dokumentasjon på hvordan det systematiske HMS-arbeidet og internkontroll ved enheten skal foregå og hvem som er tillagt de ulike oppgavene (tiltak 3). En slik oversikt vurderes av dekan å være grunnleggende for å få et godt og systematisk HMS-arbeid på plass ved fakultetet. En slik skriftlig delegering må også inkludere oversikt over ansvar for lokal HMS-opplæring.

UiT har ikke et felles system for dokumentasjon av opplæring innen HMS. Dokumentasjon av ansatte som deltar på den felles sikkerhetsopplæringen ved UiT, ivaretas av nivå 1. Den lokale HMS-opplæringen er det opp til enhetene selv å dokumentere, og dette er utførende ved en stor enhet som Helsefak.

4.3.1 Opplæring av studenter innen HMS og beredskap

Problemstillinger knyttet til studenter og HMS/beredskap har gått fokus ved Helsefak i ulike sammenhenger, bl.a. i forbindelse med evakueringshendelser og øvelser. Disse problemstillingene er eksempelvis knyttet til hvem som skal gi opplæring om evakuering ved en alarm, informasjon om *Sikresiden.no* og hvem som har ansvar for HMS ved praksis. Dekan ser at det er behov for ytterligere avklaring av forhold rundt studenter, oppdatere informasjon på nettsider og tydeliggjøring av rollen til læringsmiljøutvalget og andre aktører.

Følgende punkter anser Helsefak som utfordringer i forbindelse med studenter og regelverket rundt HMS og Beredskap.

- Tydeliggjøring av ansvar og oppgaver, *både på nivå 1 og nivå 2*, i forhold til informasjon til studenter som HMS, brannvern og beredskap
- Type opplæring innen brannvern og beredskap på bygg der de gjennomfører sin utdanning. Hvilke type informasjon gis til studentene, og skal den være generisk ved fakultetene?

- Tydeliggjøring av ansvar for tiltak der hvor studenter eksponeres for helseskadelige faktorer.
- Informasjon om tilrettelegging – universell utforming
- Samordningsavtaler med praksissteder om HMS.

HMS-Helsefak anser dette som et viktig arbeid innen det systematiske HMS-arbeidet og det foreslås derfor at dette blir et fokusområde for 2022 (tiltak 4).

4.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

Samfunnssikkerheter samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner, og setter liv og helse i fare. Beredskap skal gjøre oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensene blir minst mulig.

4.4.1 Håndtering av covid19 (med bakgrunn i rapporten fra PVC)

UiT fikk evaluert sin håndtering av covid-19 pandemien evaluert i 2022. Denne ble behandlet i universitetsstyret i S1/22. Evalueringen vurderer først og fremst UiTs beredskapsorganisasjon knyttet til håndteringen av pandemien. Evalueringen er positiv, men trekker fram noen læringspunkter for beredskapshåndteringen – blant annet tydeliggjøring av rollen mellom Sentral beredskapsgruppe (SBG) og lokale beredskapsgrupper (LBG).

Helsefaks LBG består ikke av representanter fra instituttene, og det ble tidlig klart at en utvidet beredskapsorganisasjon var helt nødvendig for å sikre rask og effektiv informasjon. «Korona Helsefak» ble etablert (temagruppe) hvor instituttledere, kontorsjefer, seksjonsledere, fakultetsledelse og HMS-personell deltok. Fakultetsdirektør og dekan deltok i tilsvarende utvidet Sentral beredskapsgruppe, og fungerte som bindeledd mellom universitetet sentralt og instituttene. Dekanens vurdering er at organiseringen fungerte godt, og det var mulig å fange opp problemstillinger som ble meldt til universitetsledelsen, samt gjøre felles avklaringer på fakultetsnivå.

Helsefak la seg gjennom pandemien på en så liberal som mulig linje ift. tilstedeværelse på campus for ansatte. Ansatte som enten ikke kunne gjennomføre sitt arbeid hjemmefra (lab osv.) og ansatte med krevende kontorsituasjon hjemme har i all hovedsak vært på jobb under pandemien. Instituttene har også lyktes i å tilpasse praktisk undervisning (ferdighetstrening,

lab. ol) til smittevernreglene for å unngå forsinkelser for studentene. Dette har i all hovedsak fungert godt.

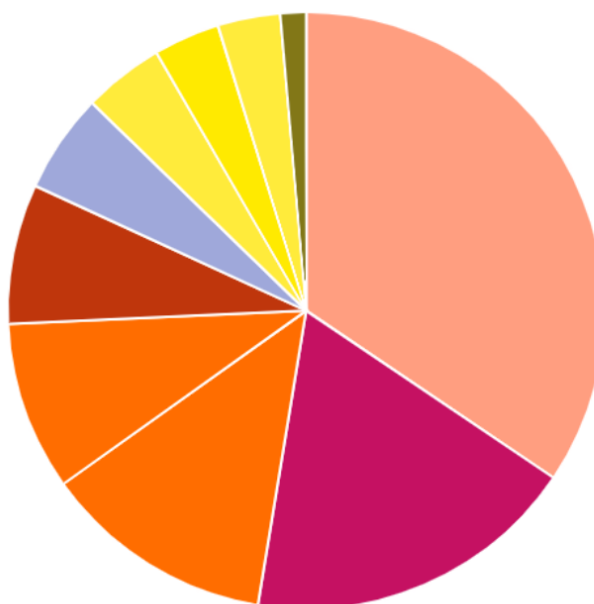
Fakultetets ansatte har gjort en formidabel innsats i digital tilrettelegging og vist stor omstillingsevne. Dette har åpenbart kostet mye arbeid, og slitasje på enkelte.

4.4.2 Spesielle forhold ved Helsefak innen SoB

4.4.2.1 Avvik fra vekterselskapet Avarn

I 2021 registrerte vekterselskapet Avarn 502 avvik i sitt avvikssystem (rCloud) fra Helsefak. I tabell 4 kan man se en oversikt og fordeling på type hendelser. Dette er også en del av grunnlaget til neste delkapittel 'Adgangsbegrensning'.

Dør - Innvendig - Åpen og ulåst Dør - Lab - Åpen og ulåst Dør - Innvendig - Lukket, men ulåst VINDU LUKKET DØR - OPPLÅSNING PÅ HENVEND
Dør - Utvendig - Åpen og ulåst SLUKKET LYS Dør - Lab - Lukket, men ulåst Dør - Utvendig - Lukket, men ulåst KAFFETRakter AVSLÅTT



Tabell 3 Registrerte avvik fra Avarn ved Helsefak 2021

Dør – innvendig – åpen og ulåst	173
Dør – lab – åpen og ulåst	91
Dør – innvendig – lukket, men ulåst	63
Vindu lukket	46
Dør – opplåsning på henvendelse	38
Dør – utvendig – åpen og ulåst	27
Slukket lys	22
Dør – lab, lukket men ulåst	18
Dør – utvendig – lukket, men ulåst	17
Kaffetrakter avslått	7

4.4.2.2 Adgangsbegrensning

I 2014 ble det innført adgangsbegrensning til laboratoriearealer ved MH Øst og Farmasibygget inn til laboratorieflyene. Kortlesere ble plassert slik at man i størst mulig grad skulle kunne bevege seg fritt innenfor laboratorieflyene. Bakgrunnen for dette var et stort antall åpne laboratorier, kjølerom, fellesrom, frysere og kjøleskap i korridorene, samt

uønskede hendelser i korridor i L-fløy og Lysgården på MH. Som det fremkommer i punktet over har vaktelskapet Avarn i 2021 registrert over 500 avvik ved Helsefak, hovedsakelig knyttet til åpne og/eller ulåste dører og vinduer.

Andre fakultet ved UiT har innført ytterligere adgangsbegrensning, både inn til deres laboratoriefloyer, laboratorier og øvrige rom hvor farlig stoff oppbevares. Ut fra virksomheten ved Helsefak mener dekan at dette også må vurderes hos oss, både for å sikre forskningen vår, men også ut fra et samfunnssikkerhetsperspektiv for å unngå at farlige stoffer havner i feil hender. For å vurdere dette må det gjøres en kartlegging sammen med enhetene om hvor det er behov for en utvidet adgangsbegrensning og det må etableres en dialog med BEA om utskiftning av låssystemer. Arbeidet må i tillegg koordineres med arbeidet med rutine for utgangsstoffer for eksplosiver som nivå 1 koordinerer.

4.4.2.3 Brannvern

Lovverket er tydelig på at alle ansatte og studenter skal ha brannvernopplæring. For en tid tilbake ble dette tatt ut av sikkerhetsopplæringen ved UiT og ansatte ved Helsefak har siden da ikke fått slik opplæring på en systematisk måte. Helsefak har vært i dialog med BEA og SPOR om å få slik opplæring på plass som en felles løsning for hele UiT. Dette er et pågående arbeid og dekan ser behov for å få dette på plass. I påvente av et slikt felles opplegg vil dekan legge til rette for lokal, digital, brannvernopplæring i form av infovideoer. HMS-Helsefak følger opp arbeidet videre i 2022 (tiltak 5). HMS-Helsefak vil også følge opp problemstillingene knyttet til samordningsavtalene med andre campuser og på hvilke måte øvelser og beredskapsansvaret blir fulgt opp. Flere enheter opplever usikkerhet om hvorvidt alle ansatte får opplæring i lokale brann/sikkerhetstiltak. Dette punktet foreslås som fokusområde i 2022 (tiltak 6).

Under dialogmøtene ble det også fremmet et ønske om en form for informasjon ut til gjesteforelesere som skal hold undervisning på MH Øst, Vest og Farmasibygget. Forslaget som ble diskutert var å plassere en liten infolapp med informasjon om evakuering/brannvern ved forelesnings podiet i undervisningsrommene. Dette vil bli et fokusområde i 2022, og HMS-Helsefak følger opp saken for å få dette på plass (tiltak 7).

4.4.2.4 Samordning bygg

Fakultetsadministrasjonen har fortsatt arbeidet sammen med BEA for å få på plass en samordningsavtale som skal avklare ansvarsforholdet mellom eier og leietakere (bruker) av MH-bygget. Avtalen kan medføre et behov for avklaring av ansvar, oppgaver og ressurser internt på Helsefak. Arbeidet pågår fremdeles med etableringen av en slik avtale, og saken blir derfor et fokusområde for 2022 (tiltak 8).

4.4.2.5 Evakueringsorganisasjonen

I likhet med det Helsefak skrev i fjorårets HMS-årsrapport savner vi fremdeles et sentralt rammeverk for hele UiT med et felles system for organisering av evakueringsorganisasjonen. Dagens form for organisering er utforendrende for Helsefak da vi er et stort fakultet med mange ansatte og mye bygningsmasse. Per i dag er det ca. 150 ansatte som bidrar i evakueringsorganisasjonen med roller som dørvakter, evakueringsvakter og evakueringsledere. Det er utfordrende å holde disse roller besatt da flere ansatte slutter i sin stilling eller bytter lokasjon på universitetet uten å gi beskjed. HMS-Helsefak vil ta en ny vurdering av organiseringen av evakueringsorganisasjonen. En annen ordning kan være at funksjonene ikke er personavhengig, men at alle ansatte bidrar og at det blir førstemann til en refleksvest som påtar seg oppgaven. Dette punktet forslås som fokusområde i 2022 (tiltak 9).

Flere av de som har en funksjon etterspør også mer jevnlig opplæringsplan og informasjon om hva rollen dere innebærer. Grunnet begrenset kapasitet har dette vært vanskelig å få gjennomført. HMS-rådgiver ved fakultetet jobber fremdeles med en digital versjon av opplæringen. Denne er planlagt ferdig innen høsten 2022 (tiltak 10).

4.4.2.6 ROS-analyse

I september 2021 hadde SPOR og ITA en gjennomgang av risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) med oss i fakultetsledelsen som til daglig jobber med samfunnssikkerhet og beredskap. Dette anså vi på Helsefak som en gjennomgang av ROS'en, og ikke en bestilling. Per mai 2022 foreligger det fremdeles ingen skriftlig bestilling. For fakultetet har det vært behov for å finne mer ut av prosessen utover det som ble presentert på møtet, derav har vi også brukt tid på å bygge forståelse av arbeidet internt.

Lokal Beredskapsgruppe (LBG)-Helsefak har diskutert fremgangsmåte og hvordan vi skal på en best mulig måte gjennomføre en slik analyse. HMS-Helsefak m/seksjonsleder deltok i

denne forbindelse på et ROS-analysekurs holdt av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).

Status per mai 2022 er at fakultetet er i en prosess med å avklare avgrensninger rammer for arbeidet. Fakultetet har ikke gjennomført en samlet ROS tidligere og vi må ta stilling til hva som eventuelt er vurdert/ikke vurdert sentralt før vi begynner analyser som er relevante for oss. HMS-Helsefak holder i saken, og vil involvere andre ansatte/verneombud/ledere/aktører etter hvert. Arbeidet starter høsten 2022 (tiltak 11).

4.4.2.7 Øvelser

Tirsdag 9 november 2021 ble det sendt fak.adm. ut en skrivebordsøvelse for Helsefak. Dette var et alternativ til en tradisjonell brannøvelse pga. smittefaren rundt covid 19 i tillegg til positiv respons på tilsvarende øvelse i 2020. Øvelsen besto av 8 ulike scenarioer de ansatte kunne velge mellom, og til sammen 28 rapporter ble levert inn. Det har vært mye positiv respons på metoden for øvelsen, og flere grupper har informert om at læringsutbyttet har vært stort. Tiltak er fulgt opp i en egen tiltaksliste (ePhorte: 2021/5178). Helsefak skal tilbake til 'normal-tilstand' i 2022 og gjennomføre fysiske brann/evakuerings-øvelser.

Lokal beredskapsgruppe (LBG) Helsefak gjennomførte 1 øvelse i 2021. Alle unntatt ett medlem deltok i øvelsen. Øvelsen avdekte utfordringer med bruk av krisehåndteringsverktøyet CIM, og LBG ser det som en god ide og øve med Sentral beredskapsgruppe (SBG) ved en ny anledning for å få flere syn på en hendelse, også over flere nivåer i organisasjonen. Tiltak blir fulgt opp i egen tiltaksliste.

5 Andre forhold ved Helsefak

5.1 Oppfølging fra Helsefak:

I rektor sin årsrapport står det: *Fakulteter/enheter bes med dette om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultetet/enheten har behov for oppfølging i 2022.*

Helsefak vil revurdere hvordan vi på best mulig måte kan gjøre dette arbeidet. Det diskuteres om vi skal gå bort tilsvarende årsrapporter som denne, og kun fokusere på tiltakslisten (se slutten av dette dokumentet). På denne måten får HMS-Helsefak bedre tid og mer ressurser på

å jobbe med tiltakene. Det systematiske HMS-arbeidet får viet mer tid og derav også bedre oppfølging.

5.2 Utvikling av HMS og beredskapsfeltet

Helsefak er et stort og komplekst fakultet, som også gjør HMS og SoB-arbeidet krevende. Oppgaver knyttet til disse områdene gjøres på alle nivåene i organisasjonen og linjen fra Helsefak går både via SPOR og BEA, men også mot eksternt og campusadministrasjoner (andre studiesteder enn Tromsø). Organiseringen av HMS og SoB har ikke vært berørt av omorganiseringen (Adm2020) samtidig som det over tid har vært gjort endringer organisatorisk innen brannvern, brannvernopplæring, avfallshåndtering og avvikshåndtering. I tillegg mangler vi gode systemer for å gjøre oppgavene mer effektivt, f.eks. et mer funksjonelt system for eksponeringen og oppdaterte rutiner, retningslinjer og nettsider. For å utvikle HMS og SoB ved Helsefak har vi behov for å jobbe helhetlig og samlede, også med SPOR og BEA. Det er et behov for at en del utfordringer som fakultet har synliggjøres. Helsefak har derfor, i samarbeid med UMAK, spilt inn en del forbedringspunkter til SPOR, som vi har behov for å utvikle i fellesskap.

Våre innspill er knyttet til 9 konkrete forslag til forbedringsområder. Disse punktene var:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte – elektronisk sjekklister
3. Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse
4. Informasjonsstrømmen - HR-portal, 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

Det er planlagt et dialogmøte med SPOR i juni 2022.

5.3 Områder med behov for fokus etter dialog med instituttene

I dialogmøtene med instituttene framkom det noen forhold som vil kreve videre oppfølging. Dette gjelder:

- Modulene i sikkerhetsopplæringen som tilbys ved UiT. Disse oppleves ikke som relevant for alle som jobber i felt og de er svært arbeidskrevende. Et av instituttene bidrar gjerne i en revidering av opplegget. Fakultetsledelsen ved Helsefak vil spille dette inn overfor SPOR, som er ansvarlig for gjennomføringen av denne opplæringen, og samtidig be om et system for dokumentasjon av gjennomført sikkerhetsopplæring
- Ikke alle enheten har på plass samordningsavtaler for å ivareta HMS og beredskap.
- Utfordringer med å ha oversikt over medarbeidere som deltar på målrettet helseundersøkelse. Dette følges opp overfor bedriftshelsetjenesten som tilbyr dette opplegget.
- Behov for at enhetene informeres om bygningsmessig arbeid som påvirker virksomheten
- Mangel på nødstrøm på farmasibygget
- Forslag på en HMS-sikkerhetsmåned på fakultet ala ITAs sikkerhetsmåned hver oktober. Dettes følges opp av HMS-Helsefak mot ITA og SPOR (tiltak 12).
- Flere enheter melder om utfordringer med sykefravær i små fagmiljø
- Behov for en opplæringspakke innen HMS for nye instituttledere og ønske om felles opplæring innen HMS for alle ansatte. Fakultetet har igangsatt et arbeid med mottak og opplæring av nyansatte og vil se noe av problemstillingen kan fanges opp i dette arbeidet (Tiltak 13).
- Beredskapsopplæring for ansatte som jobber på flere bygg.
- Behov for universell evakueringsstol som er bedre egnet for personer som allerede benytter rullestol.

5.4 AKM

Problemstillingene rundt AKM er vel kjent i organisasjonen, og kan være tung å bære for forskningsmiljøene. Dette har ført til opphold i karrierer, forsinkelser for stipendiater og midlertidig tilsatte, redusert vitenskapelig produksjon m.m. Stengingen av AKM har ført til store økonomiske tap som i neste omgang vil prege hele fakultetets økonomiske handlingsrom og derigjennom gi økt press på personalet. Det er avklart at Kunnskapsdepartementet (KD) ikke vil dekke tapene, men det er ikke avklart hvordan UiT samlet vil håndtere dette. Dekan ser per i dag ikke for at Helsefak skal dekke alle merkostnadene.

Det har vært et ønske om en ekstern evaluering av både prosessen rundt byggingen av AKM – inkludert personalmessige konsekvenser av stengingen. KD stiller seg positiv til dette, men vil ikke bidra med finansiering. Om en slik evaluering skal gjennomføres ligger til vurdering hos universitetsdirektøren.

Status per i dag er at AKM2 (smådyr) har vært i gang siden oktober 2021, mens stordyrsavdelingen, isolasjonskorridoren og arealet for fisk fortsatt er under ombygging og utbedring. Fakultetet forventer prøvedrift i løpet av høsten 2022, og oppstart i 2023. Utvidelsen med AKM (tilbygg) har vært på anbud, og rektor vurderer nå om bygget lar seg realisere innenfor tilgjengelige økonomiske rammer.

5.5 Adm2020

I fakultetsstyrets behandling av årsrapport for 2020 ble det vedtatt følgende merknad knyttet til Adm2020:

Styret ser også et behov for å få avklart oppgaver mellom nivåene, som fortsatt henger etter Adm2020. Ansatte er lokalisert i fellestjenester, men noen arbeidsoppgaver ligger igjen på nivå 2 og 3, uten at det er avklart hvem som skal ivareta dem.

Som følge av Adm2020 ble det etablert fellestjenester på nivå 1 (sentraladministrasjonen) og nivå 2 (fakultetsadministrasjonen) som innebar at personell ble flyttet til nye funksjoner fra både nivå 3 og nivå 2. Hovedhensikten var å samle kompetanse i administrative fagmiljø, og at disse tjenestene skulle jobbe direkte med brukerne.

På nivå 2 ble det etablert tjenester innen økonomistyring, innkjøp/regnskap (innkjøp under 100 000) og prosjektkontoret. På nivå 1 ble det etablert til sammen 13 fellestjenester innen ulike fagområder.

Det er i ettertid gjennomført en evaluering av fellestjenester på nivå 1 med forslag til videre utvikling.

Omorganiseringen og etableringen av fellestjenestene har vært krevende for UiT, men også for fakultet, og i ulik grad for det forskjellige tjenestene. Dekanens inntrykk er at fellestjenestene på nivå 2 er godt etablerte, men at det fortsatt må jobbes med utvikling av arbeidsdeling og samhandling mellom disse, tjenestene på nivå 1 og instituttene. Det er helt

vesentlig at tjenestene fungerer sammen og helhetlig, og at evt. problemstillinger ikke søkes løst med oppgaveforskyvning og/eller bemanningsøkninger på respektive institutt. Dekanen ser at instituttene har mange tjenester å forholde seg til og at dette kan oppleves som krevende. Samhandling mellom de administrative enhetene på alle nivå er ikke ferdig utviklet jf. intensjonene i ADM2020, og det har over tid vært jobbet med et utviklingsprogram for administrasjonen ved UiT.

Innføringen av de nye lønns- og personalsystemene (BOTT løsningene) fra januar 2022 har vært belastende for arbeidsmiljøet og skapt mye frustrasjon ved at tidligere informasjon er utilgjengelig for enkelte brukere eller mangelfulle. Dekanen ser at BOTT til en viss grad forsterker og utfordrer problemstillinger av organisatorisk art. Løsningen må finnes i samarbeid mellom enhetene og mellom nivåene og ha et langsiktig perspektiv.

5.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres risikofylt arbeid ved de fleste enheter ved Helsefak, bortsett fra ved Enhet for legeutdanning, HelPed, RKBUE og Regional etisk komite. RKBUE har imidlertid kontorfasiliteter i L-fløy plan 9 og 10, MH vest, og deler pauserom med labpersonalet fra Institutt for medisinsk biologi (IMB), slik at de har tilhold i nærheten av et risikofylt arbeidsmiljø. Institutt for samfunnsmedisin har også en stor andel ansatte som har kontorplass i laboratoriefly (L-fløy) på MH Øst. Alle enheter ved Helsefak apporterer at det blir gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylt arbeidsoppgaver, selv om det er knyttet noe usikkerhet til om alt dokumenteres. Det er også noe usikkerhet knyttet til om ansatte med kontor i lab-areal skal ha noe særskilt opplæring, selv om de selv ikke jobber med risikofylt oppgaver.

5.6.1 Lokal sikkerhetsopplæring

Blant enhetene som svarte på egenrapporteringen av HMS melder samtlige at det blir gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, og det rapporteres at det i stor grad blir dokumentert. Det er uvisst på hvilken måte dokumentasjonen gjennomføres på, og det har i dialogmøte blitt etterspurt fra enkelte enheter om et bedre system for dette. Tiltaket etterspørres i dialogmøte med SPOR. (tiltak 14)

Det foreligger et krav til at ansatte som arbeider på laboratorier gjennomgår sentral sikkerhetskurs, men det stilles ikke krav til spesifikk sikkerhetsopplæring av ansatte som har

Side 19 av 34

sin arbeidsplass på kun kontor i L-fløy. Det foreslås derfor som tiltak å gjøre en risikovurdering å vurdere hvorvidt den generelle opplæringa som ligger i HR-portal om HMS og beredskap er tilstrekkelig for ansatte som har sin arbeidsplass på kun kontor i L-fløy, og eventuelt utføre opplæringstiltak for denne gruppen dersom det er behov (tiltak 15).

5.6.2 Risikovurdering og stoffkartotek

HMS Helsefak har bidratt gjennomføring av flere risikovurdering av labområder ved Institutt for Helse og omsorg, Campus Tromsø. Møtene har vært lærerik og HMS Helsefak er positiv til å bidra dersom enheter har behov for bistand.

Ut ifra tilbakemeldingene er det oppgitt at stoffkartoteket ved Helsefak i stor grad er oppdatert. I det elektroniske stoffkartoteket CHESS, er det flere lokasjoner med registreringer av sikkerhetsdatablader (SDS) med revisjonsdato eldre enn 2017. Det betyr at enheter har oversteget anbefalt oppbevaringstid, som er 5 år, og sannsynligvis ikke har oppdatert stoffkartotek.

Et av fokusområde i 2021 var oppdatering av risikovurdering og stoffkartotek. Det ble i februar 2021 sendt ut brev til enheter hvor det bes om oppdatering av risikovurdering og stoffkartotek (ePhorte 2020/2811). Det ble også bedt om en gjennomgang av beholdning og avfallshåndtering av kjemikalier med bakgrunn i registret avvik på eldre merking og emballasje. Fakultetet har på bakgrunn av dette gjennomførte et internt tilsyn ved tre lokasjoner ved Institutt for medisinsk biologi (IMB) og Institutt for klinisk medisin (IKM) for å påse at håndteringen er i samsvar med, og følger regelverket i. Tilsynet viste at det foreligger et forbedringspotensial både på oppdatering av risikovurderinger og stoffkartotek, men også vurdering av samlagring av kjemikalier og avhending av kjemisk avfall.

5.6.3 Oppbevaring av farlig stoff

HMS-Helsefak har igangsatt en prosess rundt oppbevaring av brannfarlig vare og kjemikalier ved MH Øst, Campus Tromsø. Årsaken er at det ved flere laboratoriemiljø er behov for sikrere lagring av kjemikalier og enheter ønsker innspill på type skap og hvorvidt de selv må bekoste slike skap.

Det vil være ulike behov for type skap ved de ulike laboratorier og i retningslinjene oppgis det at enhetene må selv gjøre en risikovurdering ut ifra aktivitet og mengde, og ut ifra dette

avgjøre type skap som trengs. HMS-Helsefak har gitt råd til enheter med behov å gå i dialog med BEA for å avgjøre hvilke krav eier stiller til kvaliteten på skap med henblikk på brannkonsept til bygget. Det er uklart hvorvidt slike skap er definert som fastmontert utstyr, og dersom det er flere som melder behov for dette på MH Øst, må dette koordineres i forhold til en eventuell budsjettprosess ved BEA, innkjøp og kapasitet på ventilasjon.

I 2019 MH2-bygget ble det bestilt brannsikre kjemikalieskap til laboratoriene for å trygge oppbevaringen og samlagring av kjemikalier. Disse skapene ble i løpet av 2021 tilkoblet ventilasjonen.

5.6.4 Eksponeringsregister

Gjennom egenrapportering av HMS (nettskjema) på Helsefak rapporterer 44,4% av enhetene at de fører og vedlikeholder oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli eksponert for stoffer som kan gi alvorlig sykdom over tid. 22,2% gir tilbakemelding om at de ikke fører eksponeringsregister og de resterende 33,3% utfører ikke slikt arbeid.

Det er i dag fortsatt ikke et brukervennlig system for eksponeringsregister ved UiT. Ansatte ved Helsefak etterspør dette, blant annet under internt tilsyn. I årsrapporten fra UiT nevnes det imidlertid at *«UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket.» «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.»* Og det nevnes at 6 av 7 fakultet fører register. Helsefak svarte ja på dette spørsmål med kommentar om at noen enheter hos oss ikke fører og/eller vedlikeholder denne informasjonen. Det er ikke påpekt særskilt oppfølging av dette fra nivå 1. Utfra hva vi kjenner til av prosesser ved andre fakultet sammenlignet med egne behov, har Helsefak foreslått for nivå 1 at det i fremtiden lanserer et felles register for alle enheter ved UiT.

5.6.5 Fyllestasjon for flytende nitrogen

Likeledes som i 2020, har det pågått et arbeid i 2021 for å få tatt i bruk montert fyllestasjon for flytende nitrogen ved MH Øst. Helsefak, SPOR, BEA og leverandør av fyllestasjon, Linde samarbeider om dette arbeidet. Pr dato er det kun driftspersonalet og 3 ansatte som har mottatt opplæring i bruk. Det har vært utfordringer i forhold knyttet til organiseringen rundt gasstank og fyllestasjon, organisering rundt lokal opplæring og sikkerhetskurset, samt opplæring i

forbindelse med påfylling og registrering av fyllekort. Utsettelse av åpning av fyllestasjon er utsatt til sommer 2022 og status pr i dag er at brukere av fyllestasjon mangler lokal opplæring fra leverandør og en fastsatt rutine. sentral sikkerhetsopplæring for gass og i bruk av fyllestasjon.

Likeledes som i 2020, har det pågått et arbeid i 2021 for å få tatt i bruk montert fyllestasjon for flytende nitrogen ved MH Øst. Helsefak, SPOR, BEA og leverandør av fyllestasjon, Linde samarbeider om dette arbeidet. Pr dato er det kun driftspersonalet og 6 ansatte som har mottatt opplæring i bruk. Det har vært utfordringer i forhold knyttet til organiseringen rundt gasstank og fyllestasjon, organisering rundt lokal opplæring og sikkerhetskurs, samt opplæring i forbindelse med påfylling og registrering av fyllekort. Åpning av fyllestasjon er utsatt til sommer 2022 og status pr i dag er at en del med yrkesmessig behov for flytende nitrogen som fortsatt mangler sikkerhetsopplæring. Helsefak har i dialog med SPOR og Linde blitt enige om at de som har mottatt opplæring fra Linde gir lokal sikkerhetsopplæring til øvrige ansatte som har et yrkesmessig behov.

Tiltak i denne prosessen videre er at det i løpet av sommer 2022 er på plass gode rutiner for trygg og sikker gjennomføring av fylling av flytende nitrogen (tiltak 16)

5.6.6 Farlig avfall

I juni 2021 leverte HMS Helsefak tilbakemelding til Udir svar på høring av revidert retningslinje for farlig avfall. Fakultetet har etterspurt ny revidert retningslinje for farlig avfall, og har mottatt svar fra SPOR om at prosessen har drøyd ut grunnet arbeid med avtaleverk mot avfallsleverandør og utvikling av et opplæringsprogram om farlig avfall.

I 2020 har det vært jobbet med å avklare med BEA hvorvidt nytt kjemikalieavfallsrom på MH vest kan benyttes til mellomlaget for kjemisk avfall. Per juni 2022 pågår dette arbeidet fortsatt. For å imøtekomme behov for et sikkert mellomlager for kjemisk avfall for fakultetet ved Campus Tromsø, har det blitt gjennomført en grovanalyse av plan 6 MH Vest i tilknytning til varemottak, varelager, gasslager, mottak av radioaktivt, problem- og smitteavfall, samt fylling av nitrogen. Risikovurderingen er sendt BEA til behandling. Videre prosess her er å avklare ansvarsforhold rundt lokalt mottak og mellomlager av kjemisk avfall og følge opp eventuelle nødvendige organisatoriske og fysiske tiltak som fakultetet må igangsette når ny revidert retningslinje for håndtering av farlig avfall er ferdigstilt (tiltak 17).

5.6.7 Stråling

Årsrapport for stråling i 2021 er oversendt til sentral strålevernskoordinator (ePhorte 2022/734-2) Samtlige 12 godkjente prosjekt leverte årsrapport via nettskjema, og kildeoversikt over strålegivende utstyr, samt oversikt over laboratorier og rom der det arbeides med ioniserende stråling er oppdatert. Det var ingen avvik knyttet til stråling i 2021. I rapporten nevntes det imidlertid at en HMS-samordning mellom UNN og Helsefak må på plass i forhold til aktivitet i PET-senteret. Dette punktet foreslås derfor som et fokusområde i 2021 (tiltak 18)

5.6.8 Undervisning om målrettet helseundersøkelse

I 2021 var det 8 enheter fra Helsefak som fikk tilbud om undervisning om målrettet helseundersøkelse i 2021. Dette er et kontinuerlig og løpende tilbud til ansatte. Noen vil også få tilbud om ytterligere helseundersøkelse og vaksine der det er behov for det. Bedriftshelsetjenesten Hemis følger opp dette.

5.6.9 Plania

I likhet med det fakultetet skrev i HMS-årsrapporten for 2020 har vi fremdeles et behov knyttet til oppfølging av laboratorieutstyr, serviceavtaler og oversikt over hvor utstyr er montert, eks. sikkerhetsbenker på lab og diverse beredskapsutstyr som HMS-Helsefak ivaretar. Fakultetet er per april 2021 i prosessen med å ta i bruk programvaren Plania for registrering av dokumentasjon og bygningsteknisk informasjon. Status per juni 2022 er at HMS-Helsefak skal ta i bruk programvaren og arbeidet begynner etter planen høsten 2022. Dette punktet foreslås derfor som videreført fokusområde også i 2022 (tiltak 19).

5.7 Universell utforming

Farmasibygget har ikke tilrettelagt handikapp-parkering med varme i asfalten slik at den kan benyttes om vinteren. Plan for å etablere HC-plass inn mot gangbru ved hovedinngang til Farmasibygget (plan 3) ble vurdert som mindre aktuell pga. utvidelser av området foran bru, utvidelser tilkomst fra Universitetsveien samt angrepspunkt for brann og redning.

Universell utforming har hatt varierende fokus hos de ulike enhetene for de på hjemmekontor. Det har for flere også ikke vært like lett å tilpasse arbeidsplassen når de ansatte ikke er på kontoret. Det har vært ulik praksis for kontorutstyr de ansatte hadde hjemme.

5.8 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse (ePhorte 21/1680), og omfatter transport, bygg og energi, avfall, naturmangfold og andre tiltak. Dekan ser ikke behovet for en egen handlingsplan for dette og oppfølgingen ved fakultetet vil være å iverksette tiltak som allerede er vedtatt ved UiT.

5.8.1 Parkeringsplasser

Hovedverneombudet (HVO) ved Helsefak melder om et økt og endret behov hos ansatte for sykkelparkering, som følge av økt bruk av el-sykler. Ansatte opplever det som utfordrende å løfte opp tunge el-sykler til 'andre etasje' i sykkelskurene. I handlingsplanen for bærekraft ved UiT er det planlagt 500 flere sykkelparkeringsplasser i Tromsø, Alta og Harstad.

5.8.2 Avfallskurver

4 april 2020 ble det sendt ut brev til alle avdelingene og fakultetene ved UiT om at fra 01.03.2021 ville det ikke lenger være avfallskurver/bøtter på kontorene og at hver og en ansatt/student måtte ta ansvar for sitt avfall og kaste det i nærmeste miljøstasjon der det kunne bli sortert (ephorte 2020/8278). Dette var et tiltak med bakgrunn i at UiT skal oppnå en bærekraftig forvaltning og gjennom en bedre og mer effektiv sortering av avfall kan mer avfall sendes til gjenvinning. Tiltaket blir beskrevet i «Handlingsplan for bærekraft og miljøledelse 2020» (ePhorte 2021/1680-1).

Bærekraftig drift er en viktig del av miljøledelsen ved UiT, men det er flere ansatte på fakultetet som har reagert på måten avgjørelsen ble tatt. Etter dialog med BEA kommer det frem at behovet for ansatte med nedsatt funksjonsevne og universell utforming ikke ble vurdert da tiltaket var oppe til diskusjon.

Verneombudene ble ikke involvert i beslutningen, og avgjørelsen var heller ikke diskutert i AMU. Helsefak ønsker her å tydeliggjøre at vi erkjenner at det er et 'lite og enkelt' tiltak, og at majoriteten av de ansatte har lett for å kaste søpla de produserer hver gang de forlater kontoret sitt. Tiltaket har likevel hatt en del påvirkning på de ansatte sin hverdag, og saken har skapt mye frustrasjon ute på enhetene til fakultetet. Flere ansatte og verneombud mener derfor prosessen for å avgjøre tiltaket er kritikkverdig da flere faktorer ikke ser til å ha blitt vurdert eller diskutert.

Flere reagerer på at ‘grønne tiltak’ på universitetet blir fattet uten at saken blir tatt opp i AMU eller i idf-møter. Tilbakemeldinger på dette er at det blir mindre ønske fra de ansatte å bli med på slike tiltak dersom de ikke blir involvert i avgjørelser gjennom de kanalene man har. Det kan derfor argumenteres om at det blir utfordrende å engasjere medvirkningsplikten.

6 Tiltak

I dette delkapittel er det 2 ulike lister. 6.1 tar for seg en statusoppdatering på fjorårets tiltak, mens 6.2 er tiltak som Helsefak har satt seg for 2022.

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

6.1 Helsefak oppfølging tiltak 2020/21

Tiltak	Status	Kommentar/spesifisering	Status
Mål for Helsefak			
Oppfølging av ADM2020	Under planlegging	<p>Det jobbes med et utviklingsprogram for administrasjonen ved UiT, og det har blant annet vært jobbet med tjenstekart og kort. Det pågår nå et arbeid med pilotprosjekter for å se på en videreutvikling av organisasjonen som planlegges forankret i universitetssyret til høsten. Dette må også følges opp på fakultetsnivå.</p> <p>I tillegg har fellesadministrasjonen et punkt i sin handlingsplan som går på å utarbeide et system på nivå 2. Dette punktet må imidlertid ses opp imot de rammer og føringer som kommer i vedtatt utviklingsprogram.</p>	Dette jobbes med kontinuerlig. Dette utgår derfor som et eget punkt i tiltakslista og går over til en kontinuerlig oppgave (se punkt 5.5.).
Følge opp årsrapporteringen av HMS ved enhetene.	Ferdig	Når fristen for enhetene nærmer seg sender HMS ut en purree-post til de som ikke har besvart nettskjemaet.	Samtlige enheter svarte på egenrapporteringen (nettskjema) i 2021. svaret som ble gitt i disse ble fulgt opp og diskutert under dialogmøtene.

		Vi utfører også dialogmøter i etterkant av egenrapporteringen av HMS med alle enhetene ved fakultetet.	HMS-Helsefak har fortsatt med dialogmøter i etterkant av egenrapporteringen av HMS med gode tilbakemeldinger fra enhetene.
Omstrukturering av årsrapport for HMS.	Igang satt	<p>Helsefak sender en henvendelse til universitetsledelsen hvor vi foreslår forbedring av formen på rapporteringen av HMS.</p> <p>Vi vil forbedre spørsmålene i nettskjemaet vi sendes ut ved årsskifte til våre enheter på de områdene vi vet kan skape misforståelse og undring.</p>	Helsefak sendte et brev til universitetsledelsen november 2021, men har per juni 2022 ikke fått svar. Det er derimot planlagt et dialogmøte juni 2022 hvor brevet vil være tema.
Lokal ROS-analyse ved Helsefak.	Under planlegging	Vi avventer føringer fra universitetsledelsen før vi kan gå i gang med Helsefak sin overordnet ROS-analyse.	Arbeidet har startet, men er arbeidskrevende. HMS-Helsefak fortsetter arbeidet høsten 2022.
Brannvern	Under planlegging	<p>Fortsetter dialogen med BEA og avventer samordningsavtalen mellom Helsefak og BEA.</p> <p>Gjøre opplæringen for ansatte med en rolle i evakueringsorganisasjonen digital.</p> <p>HMS-Helsefak følger opp allerede innsendt anbudsforespørsel for å få en felles løsning på brannvernopplæringen for hele UiT.</p>	<p>Helsefak har foreløpig ikke mottatt forslag på samordningsavtale, men vi er i dialog med BEA.</p> <p>Digital opplæring arbeides fremdeles med og forsetter høsten 2022.</p> <p>HMS-Helsefak er i dialog med BEA om å få på plass en felles løsning.</p>

		Helsefak ønsker å få brannverndokumentasjon systematisert på en bedre måte gjennom å ta i bruk Plania (i relasjon til BEA) og teams (i relasjon til brukerne).	HMS-Helsefak tar i bruk programvaren Plania for å få bedre oversikt over sikkerhetsbenker og brannvern. Arbeidet starter høsten 2022.
Oppdatering av stoffkartotek og risikovurdering på lab, verksted og klinikk	ferdig	Helsefak vil følge opp med et internt tilsyn hos et utvalg på tre enhetene med bakgrunn i brev (ePhorte 2020/2811).	Tilsyn er gjennomført.
Eksponeringsregister.	Igangsatt	Sørge for at enhetene på Helsefak fortsetter å registrere studenter og ansatte i de systemene de har i dag. Dette gjøres gjennom årlige dialogmøter med enhetene. Vi sender en henvendelse til universitetsledelsen der vi ber om en felles løsning for hele UiT.	Enhetene ved fakultetet fører eksponeringsregister. Helsefak har fremdeles et ønske om en felles løsning for hele UiT. Helsefak sendte et brev til universitetsledelsen november 2021, men har per mai 2022 ikke fått svar.
Ny organisering av farlig avfall.	Igangsatt	SPOR har sendt ut et høringsbrev våren 2021 på revidert regelverk. Helsefak har besvart og venter på en konklusjon på hvordan håndtering av farlig avfall blir videre. Dersom større endringer foreligger må dette implementeres på fakultetet. Nytt mellomlager for kjemisk avfall på MH Vest risikovurderes i samarbeid med SPOR og BEA for å kunne ta dette i bruk snarlig.	Revidert regelverk for ny organisering av farlig avfall har fremdeles ikke kommet. Fakultetet har etterspurt nivå 1, men prosessen har dratt ut i tid. Risikovurdering er gjennomført og sendt til BEA for videre behandling.
Årshjul	Ferdig	Ta i bruk et digitalt HMS-årshjul for å bidra til bedre forutsigbarhet for instituttene og ledelsen	HMS-Helsefak har laget et årshjul og lagt dette ut på intranettet.

Oppfølging av montering brannsikre skap MH2	Igang satt	Helsefak fortsetter å følge opp arbeidet mot BEA og leverandør.	Brannsikre skap er ferdig montert på MH 2.
Innskjerping av adgangskontroll	Igang satt	<p>Notat til enhetene ved Helsefak er under utarbeidelse for vurdering av ytterlige adgangsbegrensninger til rom der det oppbevares ulike stoffer.</p> <p>Helsefak har dialog med BEA angående oppgradering av låssystem MH Øst og Farmasibygget.</p>	Status per mai 2022 er at fakultetet venter på svar fra nivå 1 angående ferdig rutine rundt utgangsstoffer for eksplosiver. Fakultetsledelsen ønsker å avvente prosessen frem til dette foreligger.
Forbedringstiltak innen HMS og beredskapsfelt	Under planlegging	<p>Følge opp brev (ePhorte:2021/2147) om sjekkliste til nyansatte sendt til Udir i starten av 2022.</p> <p>Revidere dokumentet Fordeling av ansvar og oppgaver i Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, Det helsevitenskapelige fakultet,</p>	Purret på svar fra nivå 1, men ikke fått tilbakemelding.

6.2 Helsefak tiltak 2021/22

Tiltak	Nr.	Status	Kommentar/spesifisering
HMS-avvik	1	Igangsatt	Enhetene informerer ut til sine ansatte om avvikssystemet CIM. HMS-Helsefak deltar på seksjonsmøter hos instituttene for å gjøre de ansatte kjent med programmet og retningslinjen.
Oversikt HMS-ansvar og oppgaver	2	Igangsatt	HMS-Helsefak er i prosessen med å oppdatere dokumentet som tydeliggjør HMS-ansvar og oppgaver innen HMS. Enhetene har også et fokus på dette fremover.
Delegering av HMS-oppgaver	3	Igangsatt	Delegering skal gjøres skriftlig og dekan forslår derfor at et fokusområde blir at alle enheter innen utgangen av 2022 skal ha skriftlig dokumentasjon på hvordan det systematiske HMS-arbeidet og internkontroll ved enheten skal foregå og hvem som er tillagt de ulike oppgavene.
Studenter og HMS	4	Igangsatt	HMS-Helsefak er i dialog med FUF lokalt for å tydeliggjøre informasjonsbehovet om HMS og beredskap til studentene.
Brannvernopplæring for alle ansatte	5	Under planlegging	Samarbeidet pågår, men tar tid. Brann-rådgiver i BEA holder i saken, og HMS-Helsefak følger opp.
	7		Plassere en liten infolapp med informasjon om evakuering/brannvern ved forelesnings podiet i undervisningsrommene. Info om disse vil bli videreformidlet ut til enhetene på fakultetet.
Samordningsavtaler campuser	6	Under planlegging.	HMS-Helsefak følger opp samordningsavtalene på de andre campusene og hvordan øvelser og beredskapsansvaret blir fulgt opp.

Samordningsavtale Helsefak & BEA	8	Under planlegging	Arbeidet pågår fremdeles. Saken følges opp i 2022
Evakueringsorganisasjon	9	Igangsatt	Gjennomgang av organisering av evakueringsorganisasjonen.
	10		Arbeidet med digital opplæringsvideo pågår fremdeles.
ROS-analyse	11	Under planlegging	Arbeidet starter høsten 2022. HMS-Helsefak holder i saken.
HMS-måned	12	Under planlegging	<p>Samarbeid med verneombudene for å få økt fokus på HMS og beredskap. HMS-Helsefak kontakter ITA for å få inn mer beredskap i sikkerhetsmåned i oktober.</p> <p>HMS-Helsefak sender ut forslag på vernerunde/fokusrunde hvor brannvern er tema og enheten gir tilbakemelding.</p> <p>Fysisk brannøvelse i oktober der evakueringsorganisasjon er i fokus.</p>
Mottak nyansatte	13	Igangsatt	Fak.adm følger opp. Lage en plan for mottak av nyansatte.
Dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring	14	Under planlegging	Usikkerhet knyttet til hvilken måte enhetene dokumenterer gjennomført opplæring. Tema om felles system tas opp i dialogmøte med SPOR. HMS-Helsefak følger opp.

Lokal sikkerhetsopplæring	15	Under planlegging	gjøre en risikovurdering å vurdere hvorvidt den generelle opplæringa som ligger i HR-portal om HMS og beredskap er tilstrekkelig for ansatte som har sin arbeidsplass på kun kontor i L-fløy, og eventuelt utføre opplæringstiltak for denne gruppen dersom det er behov.
Fyllestasjon for flytende nitrogen	16	Under planlegging	Få på plass ode rutine for trygg og sikker gjennomføring av fylling av flytende nitrogen.
Farlig avfall	17	Under planlegging	avklare ansvarsforhold rundt lokalt mottak og mellomlager av kjemisk avfall og følge opp eventuelle nødvendige organisatoriske og fysiske tiltak som fakultetet må igangsette når ny revidert retningslinje for håndtering av farlig avfall er ferdigstilt.
Strålevern	18	Under planlegging	HMS-samordning mellom UNN og Helsefak må på plass i forhold til aktivitet i PET-senteret.
Plania	19	Igang satt	HMS-Helsefak tar i bruk programvaren Plania for å få bedre oversikt over f.eks. sikkerhetsbenker osv.

