



Avdeling for IT
Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for organisasjon og økonomi
Avdeling for forskning, utdanning og formidling

FAdms oppfølging av årsrapport om HMS og SoB for 2021 - prioriteringer for 2022

Vedlagt er årsrapport om HMS og beredskap for 2021 ved FAdm. Rapporten gir et bilde av arbeidet med HMS- og beredskap i 2021. På bakgrunn av gjennomgangen er det utarbeidet en handlingsplan med tiltak for 2022, jf. rapportens punkt 4. Noen av tiltakene settes i system i de respektive avdelingenes HMS-årshjul.

Administrasjonsdirektøren diskuterte tiltak for 2022 med verneombudene i møte 29. april 2022. Verneombudene har sluttet seg til de foreslåtte tiltakene.

Tiltakene som skal følges opp i 2022 er fastsatt i administrativt ledermøte 25. mai 2022.

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund
administrasjonsdirektør

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg

- 1 FAdm – gjennomgang av arbeidet med HMS og beredskap for 2021 og prioriteringer for 2022
- 2 Svar på spørsmål om HMS og beredskapsarbeidet ved FAdm for 2021 (nettskjema).
- 3 Årsrapport 2021 FAdm fra Hemis
- 4 Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul for 2021
- 5 Rapport fra HVO ved Avdeling for bygg og eiendom 2021

Kopi
Campusadministrasjonen i Alta
Campusadministrasjonen i Harstad
Arbeidsmiljøutvalget

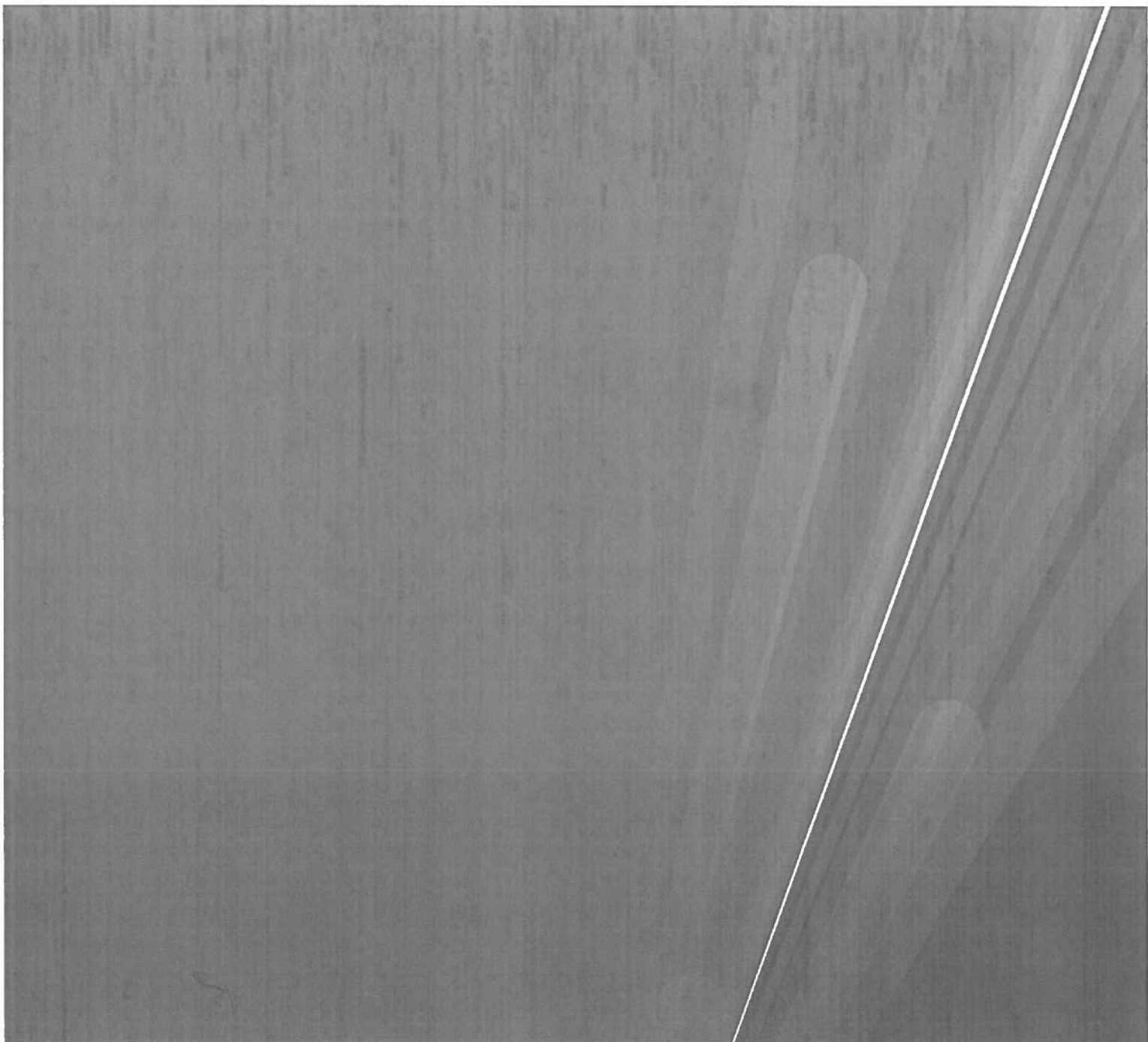


UiT Norges arktiske universitet

FAdm – gjennomgang av arbeidet med HMS og beredskap for 2021 og prioriteringer for 2022

Administrasjonsdirektøren

ePhorte 2021/5311



Innhold

Innledning	2
1 HMS-arbeid i FAdm 2021	3
1.1 HMS-organisatorisk	3
1.2 HMS-kompetanse	6
1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	7
1.4 Risikofylt arbeid	10
2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2021	11
3 Oppfølgingen av prioriteringer for 2021	12
4 FAdms prioriteringer for 2022	13

Innledning

Det systematiske arbeidet med HMS og beredskap ved Fellesadministrasjonen (FAdm) skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær.

Hensikten med den årlige gjennomgangen og analysen av det systematiske arbeidet med HMS og beredskap er å avdekke forbedringsområder slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes for kommende år. Tiltakene HMS-handlingsplanen for kommende periode diskuteres med verneombudene i FAdm i forkant av at de fastsettes av avdelingsdirektørene.

Bakgrunns materialet for gjennomgangen er:

- Svar på spørsmål om HMS og beredskapsarbeidet ved FAdm for 2021 (nettskjema).
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-handlingsplan for 2021
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul for 2021
- Årsrapport 2021 FAdm fra bedriftshelsetjenesten Hemis
- Rapport om hovedverneombudets aktivitet i hovedverneområde 10 BEA for 2021
- Årsrapport om HMS og SoB ved UiT for 2021 og universitetsstyrets beslutning om tiltak som skal vies særlig oppmerksomhet i 2022 (S 11/22, styremøtet 17.03.2022):

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

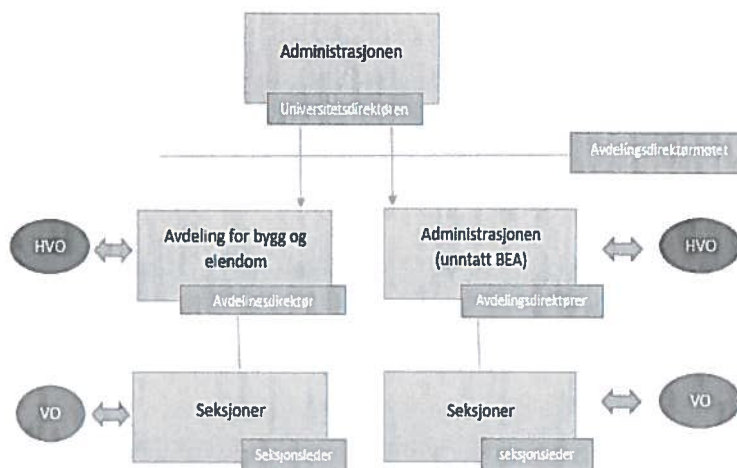
SoB:

- 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

1 HMS-arbeid i FAdm 2021

1.1 HMS-organisatorisk

I 2021 var arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS-arbeidet) organisert på følgende måte ved FAdm:



Ledere har ansvar for HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde og skal, i tråd med internt og eksternt regelverk, planlegge og gjennomføre tiltak for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø og sikkerhet. Det påhviler alle ansatte å medvirke og ta et selvstendig ansvar i HMS-arbeidet. Verneombudene har særlige oppgaver i HMS-arbeidet.

For 2021 er det rapportert at ledere er kjent med regelverket som regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt ved FAdm. Videre legger de til rette for medvirkning i arbeidet og arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver starter opp.

Aktiviteter og tiltak innen HMS og beredskap som kommer til faste tidspunkt gjennom året, følges opp ved bruk av HMS-årshjul ved FAdm og avdelingene.

Samarbeid i verneområdene

FAdm er delt inn i to hovedverneområder. I 2021 var verneområdene og vervene fordelt slik:

Hovedverneområde 1: FAdm (unntatt BEA)		Hovedverneombud:	Stedfortreder:
		Hege Widnes	Geir Tore Voktor
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
1,1	ORGØK, rektorat, stab, camp.adm. Alta og Harstad	Hege Skogvang Ståle Nyvold	Egil Oskar Bergmo Bjørn Vang

1,2	FUF	Hege Widnes Gabriela Sirbu	Tove Constanse Tangen
1,3	ITA	Fire likestilte verneombud: Ronny Vedvik, Geir Tore Voktor, Erik Axel Vollan og Johanne Størkersen.	
Hovedverneområde 10: BEA		Hovedverneombud: René Hoff	Stedfortreder: Geir Sture Øverås
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
10,1	BEA prosjekt og ledelse/stab og driftsseksjon, Troms	Oliver Herzke	Gunnar Johnsen
10,2	BEA renhold, Troms	Magdalena Rakoczy	Geir Sture Øverås
10,3	BEA, Finnmark	Florian Zoglowek	
10,4	BEA, Narvik	Krystyna Husjord	

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet.

Verneombudene i de to hovedverneområde er også en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i HMS-arbeidet. Samarbeidet mellom ledere og verneombud fungerer bra i verneområdene.

Universitetsledelsen gjennomførte de halvårlige møtene med FAdms hovedverneombud, verneombud og stedfortredere den 10. mai og 29. oktober 2021. Disse møtene gjennomføres med en fast runde rundt bordet der verneombudene forteller litt om hva som rører seg i de ulike avdelingene. I møtene orienteres det om status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul og HMS-handlingsplan. Det er skrevet referat fra møtene. Punkter til oppfølging er fulgt opp.

Den årlige gjennomgangen og analysen av det systematiske arbeidet med HMS og beredskap for 2020 og tiltak for 2021 ble diskutert med verneombudene i møtet 10. mai 2021. Tiltakene ble deretter fastsatt av avdelingsdirektørene i møtet 7. juni 2021. Denne rapportens punkt 3 oppsummerer status for gjennomføringen av tiltakene i HMS-handlingsplanen for 2021. i

Dialogen mellom verneombud og ledere i avdelingene var tenkt styrket ved innføring av avdelingsvise HMS-årshjul, jf. HMS-handlingsplan for 2020. I årshjulet er det lagt inn en påminnelse om at lederne i avdelingene skal gjennomføre møte med verneombudene i forkant av universitetsledelsens møte med verneombudene. De avtalte møtene mellom verneombud og ledere er ikke gjennomført ved alle avdelingene i 2021.

Ved BEA gjennomføres det i tillegg kvartalsvise HMS-forum. I dette møtet deltar avdelingsdirektør ved BEA, seksjonsledere, HMS-koordinator, hovedverneombud og verneombud med stedfortredere. Tillitsvalgte har uformell observatørstatus på møtene. Saker som tas opp er eksempelvis status for tiltak i FAdms HMS-handlingsplan, status for tiltak BEAs HMS-årshjul, ARK-handlingsplan og møteplan for HMS-forumet.

Hovedverneombudet i hovedverneområde 10 BEA har rapportert at det i 2021 har:

- Deltatt i HMS-møter mellom ledelsen og verneombud ved FAdm
- Deltatt i de jevnlige møtene for UiTs HVO-er og formøter i forkant av AMU-møter
- Hatt jevnlige møter med VO-ene i eget verneområde
- Har bidratt i arbeidet med ARK-undersøkelsen.
- Gjennomført vernerunde på MH, MH2 og farmasibbygg.
- Informert ledelse at det ikke er lokalt VO for BEA ansatte i Harstad og Hammerfest. Saken er under behandling.
- Etablert dialog med HMS-rådgiver og ledelsen ved BEA om forbedring av HMS-opplæring for nyansatte. Det er foreslått at det lages et skjema spesifikt til BEA ansattes oppgaver og HMS-opplæring. Saken er under behandling.
- Ansatte ved BEA har tatt i bruk det elektroniske HMS-avviksskjema og avviksregistreringer er blitt en kilde til forbedring. Verneombudene ved BEA vil fortsette å bidra i arbeidet med å informere ansatte om viktigheten av melde avvik og forsøke å etablere en god avvikskultur.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Samarbeidet mellom ledelsen og verneombud skal bedres:
 - på avdelingsnivå
 - i byggesaker/bruk av arealer kommende år
 - ved systemendringer som påvirker arbeidsmiljøet
 - i innføringsprosjekter for nye systemløsninger er det ønskelig å vurdere vernetjenesten som deltakere i styringsgrupper for å ivareta arbeidsmiljø
 - mer systematisk og jevnlig informasjon til verneombudene om det som berører arbeidsmiljøet

Samarbeid med bedriftshelsetjenesten

FAdm har en to-årlig samarbeidsplan med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Nåværende samarbeidsplanen gjelder ut 2022.

Samarbeidet dokumenteres ved en årlig rapport fra Hemis. Oppsummering av samarbeidet for 2021 viser at de fleste tiltakene i samarbeidsplanen er gjennomført som planlagt.

Hemis har rapportert at behovet for bedriftshelsetjenester har holdt seg stabilt det siste året og at ansatte tar kontakt med dem og bruker tjenestetilbudet uavhengig av pandemi og restriksjoner. Da særlig på individuell bistand. Denne er gitt både ved fysisk møte og møter på digitale plattformer alt etter hva smittesituasjon har krevd.

Særlig hyggelig er det og se at Hemis øker kontaktflatene i Finnmark og at FAdm har kommet med på vernerunder ved UiT i Alta fra og med høsten 2021. Ved tydelig

tilstedeværelse øker også Hemis kunnskapen om hva de kan bidra med og ansatte får kjente ansikt de kan ta kontakt med om de ønsker det.

For ytterligere informasjon vises det til og årsrapport 2021 fra Hemis.

HMS-avvik, skader og ulykker

I det følgende presenteres oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved FAdm for perioden 2016-2021:

År	Totalt antall hendelser	Antall personskade	Annen skade / nestenulykker / avvik				
			Materiell skade	Nesten -ulykke	Brann/ eksplosjon	Forurensing	Avvik
2021	9	3	0	0	0	0	6
2020	7	6	0	1	0	0	0
2019	9	7	0	2	0	0	0
2018	4	3	0	0	0	0	1
2017	8	7	0	1	0	0	0
2016	8	6	1	1	0	0	0

I 2021 ble det rapportert totalt ni HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker. Alle avvikene var ved BEA. Tre av disse hendelsene involverte personskader hvorav ingen var alvorlig.

De siste seks årene er det rapportert totalt 45 hendelser i FAdm. Av disse involverte 32 hendelser personskade. Av alle hendelsene er 28 meldt inn ved BEA. De fleste personskadene (60 %) er i kategorien fall, skli, strekk og løft.

I 2021 tok UiT i bruk elektronisk skjema for innmelding og oppfølging av HMS-avvik. Selv om det elektroniske HMS-avvikssystemet i stor grad er synliggjort (jf. punkt 3) og det er god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik ved FAdm er det rapportert at det fremdeles er behov for å ha oppmerksomhet på dette området. Har avdelingsdirektør og seksjonsledere behov for støtte i arbeidet kan de ta kontakte faggruppe HMS og beredskap som kan gi tilpasset informasjon.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte er informert om hvordan dette skal meldes

1.2 HMS-kompetanse

Ledere

Det er rapportert at ledere med personalansvar, personer med delegerte oppgaver innen HMS og verneombud har nødvendig opplæring innen HMS. Det er imidlertid rapportert at ikke alle faggrupeledere har tilstrekkelig HMS-opplæring.

I 2021 deltok 9 ledere fra FAdm på HMS-opplæring for ledere gitt av Hemis og 2 personer på HMS-grunnkurset gitt av Hemis. I tillegg gjennomførte Hemis internseminar om Kjernekvadranten og Diversity Icebreaker ved FUF.

Nyansatte

Alle nyansatte ved FAdm skal ut fra de oppgavene de skal utføre gis nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS og beredskap. Opplæringen omfatter blant annet informasjon hvem som er deres verneombud, hvor de finner HMS-regelverk, hvordan de kan si ifra om ulike forhold, brannsikkerhet, råd om egenberedskap, varslings- og evakueringsrutiner mm.

HMS-opplæring for nyansatte er satt i system via tiltak i de avdelingsvise HMS-årshjulene. Det er for 2021 rapportert at nyansatte i kun noen grad får denne opplæringen.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Faggrupeledere må sikres tilbud om HMS-opplæring.
- Sikre at medarbeidere som er flyttet til ny lokasjon er oppdatert på rutiner om brannsikkerhet/-utstyr mv.

1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsplasser

Det er rapportert at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. UiT oppleves dyktig på tilrettelegging med hev-senkbord og stoler.

FAdm vil også i 2022 er utfordringer knyttet til økonomi og kapasitet til endringer av bygg/arealer som følge av flyttinger av medarbeidere og fortetting.

Vernerunder

Gjennomføring av vernerunder er satt i system i de avdelingsvise HMS-årshjulene. I 2021 ble det bestemt at Hemis tar kontakt med seksjonsledere for å avtale gjennomføring av vernerunder, jf. samarbeidsavtalen for 2021-2022. Aktuell avdelingsdirektør settes på kopi. I forkant av vernerunden avtaler seksjonsleder og Hemis fokusområde for vernerunden. Noen enheter har også valgt å gjennomføre vernerunder uten bistand fra Hemis. Hemis er da en ressurs i bakhånd som enheten kan benytte seg av om ønskelig.

Hemis har rapportert at dialog og planlegging rundt vernerunder er i rute. Noen vernerunder med bistand fra Hemis er gjennomført og resten gjennomføres i 2022, jf. rapport fra Hemis for 2021.

Medarbeidersamtaler

Status for gjennomføring av medarbeidersamtaler er satt i system i de avdelingsvise HMS-årshjulene. Det er for 2021 rapportert at ansatte i FAdm i svært stor grad fått tilbud om medarbeidersamtaler i 2021 og slike samtaler er gjennomført for de som ønsker det. Det rapportert at det er en ambisjon om at alle medarbeidere gjennomfører medarbeidersamtaler med leder.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av at ansatte gjennomfører medarbeidersamtaler og motivere ansatte til å gjennomføre slike samtaler

Sykefravær

Mål for IA-arbeidet er at UiT skal opprettholde det lave sykefraværet i virksomheten. Dersom sykefravær overstiger 5 prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Oppfølging av sykefravær tas på høyeste alvor av ledere i FAdm. Rapporter over kvartalsvis sykefravær og eventuelle behov for tiltak for å få ned sykefravær diskuteres i ledermøter. Oppgaven er satt i system via de avdelingenes HMS-årshjulene. IA, HMS og sykefravær er årlig tema i møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombudene.

Hemis har tilbakemeldt at de i 2021 har deltatt i arbeidet med sykefraværsoppfølging i FAdm. Dette har foregått med deltagelse på dialogmøter samt oppfølging av ansatte i etterpåk. Hemis følger også opp ansatte som er i jobb og står i fare for å falle ut fra arbeidslivet. Dette forebyggende sykefraværsarbeidet skjer i form av fysioterapi, oppfølging av lege og samtaler. Oppfølgingen foregår både fysisk og digitalt.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær i seksjonene i FAdm i 2020 og 2021. Tall for små enheter som stab i avdelingene er ikke tatt med på grunn av personvern hensyn.

Statistikken viser tydelig at tall for sykefravær er knyttet til individuelle tilfeller og individuelle endringer over tid. Det er derfor vanskelig å si noe samlet om utvikling av sykefraværet for hele fellesadministrasjonen i perioden.

Sykefravær i fellesadministrasjonen UIT 2020 og 2021												
Enhet	Q1 2020	Q1 2021	Endring	Q2 2020	Q2 2021	Endring	Q3 2020	Q3 2021	Endring	Q4 2020	Q4 2021	Endring
	Fravær%	Fravær%	Prosentpoeng	Fravær%	Fravær%	Prosentpoeng	Fravær%	Fravær%	Prosentpoeng	Fravær%	Fravær%	Prosentpoeng
Avdeling for forskning, utdanning og formidling												
262224 - Seksjon for studieadministrasjon	6,95 %	5,92 %	-1,03 %	3,55 %	8,08 %	4,53 %	3,06 %	8,51 %	5,45 %	4,64 %	6,33 %	1,69 %
262225 - Seksjon for internasjonalt samarbeid	7,74 %	9,47 %	1,73 %	8,50 %	3,17 %	-5,33 %	6,46 %	11,41 %	4,95 %	8,68 %	5,40 %	-3,28 %
262226 - Seksjon for forskning og utdanningskvalitet	9,92 %	3,35 %	-6,58 %	12,07 %	1,78 %	-10,29 %	8,36 %	2,12 %	-6,24 %	5,29 %	3,72 %	-1,56 %
262227 - Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjen.	8,38 %	7,91 %	-0,47 %	6,00 %	8,16 %	2,16 %	9,93 %	6,80 %	-3,14 %	6,19 %	8,49 %	2,30 %
262228 - Seksjon for kommunikasjon	6,05 %	4,57 %	-1,48 %	4,69 %	4,50 %	-0,18 %	2,04 %	1,43 %	-0,61 %	4,54 %	2,16 %	-2,38 %
Avdeling for organisasjon og økonomi												
262524 - Seksjon for personal og organisasjon	8,76 %	11,52 %	2,77 %	6,54 %	8,74 %	2,20 %	9,06 %	6,94 %	-2,12 %	10,66 %	10,37 %	-0,29 %
262525 - Seksjon for økonomi og innkjøp	10,11 %	3,13 %	-6,97 %	6,44 %	3,92 %	-2,52 %	7,39 %	7,75 %	0,36 %	0,59 %	9,44 %	8,85 %
262526 - Seksjon for regnskap	6,48 %	10,96 %	4,49 %	6,86 %	3,98 %	-2,87 %	6,09 %	4,20 %	-1,89 %	11,36 %	7,94 %	-3,42 %
262527 - Seksjon for rekruttering	11,43 %	2,70 %	-8,73 %	4,11 %	0,91 %	-3,21 %	5,17 %	7,00 %	1,83 %	0,59 %	7,93 %	7,35 %
Avdeling for IT												
262628 - Seksjon for rådgivning og forvaltning	4,13 %	1,16 %	-2,98 %	1,23 %	2,02 %	0,79 %	8,17 %	5,86 %	-2,30 %	6,73 %	8,14 %	1,42 %
262629 - Seksjon for virksomhetsnære tjenester	7,44 %	4,85 %	-2,59 %	4,16 %	4,28 %	0,13 %	6,11 %	3,92 %	-2,19 %	4,14 %	6,72 %	2,59 %
262630 - Seksjon for digitale basistjenester	3,80 %	5,76 %	1,96 %	4,52 %	4,28 %	-0,25 %	3,40 %	6,95 %	3,55 %	4,73 %	3,53 %	-1,20 %
Avdeling for bygg og eiendom												
262721 - Prosjektseksjon	5,18 %						1,99 %	5,00 %	3,01 %	1,12 %		
262724 - Seksjon for campusdrift		10,63 %			9,26 %			8,59 %			9,04 %	
262725 - Seksjon for areal og utvikling		1,85 %			1,50 %			1,33 %			8,20 %	
262726 - Seksjon for prosjektgjennomføring											0,62 %	

Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Seksjon for studieadministrasjon, Seksjon for internasjonalt samarbeid og Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjenester hadde stort sett sykefravær over 5 prosent i 2020 og 2021, mens Seksjon for forskning og utdanningskvalitet og Seksjon for kommunikasjon hadde lavere sykefravær i 2021 enn i 2020.

Avdeling for organisasjon og økonomi

Seksjon for personal og organisasjon hadde sykefravær på over 5 prosent i 2020 og 2021. Sykefraværet i Seksjon for økonomi og innkjøp, Seksjon for regnskap og Seksjon for rekruttering har endret seg en del i perioden, og har vært både over og under 5 prosent i løpet av perioden for de tre seksjonene.

Avdeling for IT

Seksjon for rådgivning og forvaltning hadde sykefravær under 5 prosent Q1 og Q2 i 2020 og 2021, og over 5 prosent i Q3 og Q4 i 2020 og 2021. Sykefraværet i Seksjon for virksomhetsnære tjenester og Seksjon for digitale basistjenester endret seg gjennom perioden med tall både under og over 5 prosent.

Avdeling for bygg og eiendom

Det har vært en omorganiseringsprosess i Avdeling for bygg og eiendom i perioden, noe som gjør at det ikke er så lett å sammenligne tall for 2020 og 2021 eller å si noe om utvikling av sykefravær for seksjonene i den avdelingen. Seksjon for campusdrift hadde sykefravær over 5 prosent hele perioden. Seksjon for areal og utvikling hadde en økning i sykefravær i Q4 2021.

Det årlige møtet mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombudene med IA, HMS og sykefravær som tema ble ikke avholdt i 2021.

Velferdsmidler

Velferdsmidlene nyttes til tiltak for å skape trivsel på arbeidsplassen som kan komme hele personalet til gode. Arbeidsmiljøutvalget ved UiT fordeler velferdsmidler hvert år i organisasjonen. Velferdsmidlene for FAdms ansatte ved UiT Alta, UiT Harstad og UiT Narvik blir fordelt til campusadministrasjonene og IVT-fak som har ansvar for iverksetting av felles arrangement.

I Alta ble det i 2021 arrangert ski dag i april, sommergrilling i juni og campusfest i november. I Harstad ble midlene brukt til yogakurs og ulike sykkel- og gå-aksjoner gjennom året, i juni ble det arrangert fellestur til Grønnkollhytta og i september aktivitetsdag på campus Harstad. I Narvik var det skidag i april, oktoberfest i oktober samt fagdag/julebord i november der også ansatte fra UiT i Harstad var invitert. Det var god oppslutning på alle arrangementene i både Alta, Harstad og Narvik.

For 2021 ble FAdm ved campus Tromsø tildelt kr 216 534 i velferdsmidler. Det er oppnevnt ei velferdsgruppe som foreslå bruk av midlene. I april 2021 ble arrangert skidag ved Kroken alpinpark med ca. 100 deltagere. Prisen på arrangementet var kr 46 500,- og inkluderte leie av Kroken alpinsenter med lokaler og fritt antall deltakere samt servering av grillmat (pølser og hamburgere), skoleboller og drikke. I september 2021 Ble det arrangert aktivitetsdag ved Hella med ca. 80 deltagere. Arrangementet kostet kr 33 355,-. I oktober var det felles eksklusiv førpremierevisning av siste James Bond film på Fokus kino med 109 deltakere. Prisen på arrangementet var 26 775. Prisen på arrangementet var 26 775. Ubrukte midler er overført til 2022.

1.4 Risikofylt arbeid

I FAdm utføres det risikofylt arbeid ved BEA, ORGØK og ITA. Avdelingene må i 2022 fortsette å ivareta sikkerhet og arbeidshelse ved utførelse av risikofylt arbeid.

Regelverk

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves, og de aktuelle avdelingene har utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

Sikkerhetsopplæring

Tilpasset lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid.

Eksponeringsregister

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket.

I FAdm er BEA og ORGØK omfattet av kravet om å føre eksponeringsregister. Begge avdelingene har rapportert at de har oppdatert registeret for 2021. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll har også fått tilbud om dette.

Stoffkartotek

Det elektroniske stoffkartoteket brukes til å gi en oppdatert oversikt over stoffer som er lagret ved hele UiT, og som er definert som farlige i henhold til regelverk. Stoffkartoteket gir ansatte og ledere tilgang til informasjon om stoffene i form av sikkerhetsdatablad eller informasjonsblad til bruk i risikovurderinger og eksponeringsvurderinger. Stoffkartoteket er også et viktig verktøy i universitetets beredskapssystem.

I FAdm er BEA omfattet av kravet om stoffkartotek. BEA har tilbakemeldt at stoffkartoteket at de har vedlikeholdt informasjon i det elektroniske stoffkartoteket Chess.

2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2021

Uønskede hendelser som måtte inntreffe i beredskapsområdet FAdm håndteres av SBG.

Beredskapsområdets risikobilde er oppdatert og beredskapen er dimensjonert ut fra risikobildet i FAdm.

I 2021 ble det gjennomført en spilløvelse med innenfor scenario storulykke med fare for eksponering for helseskadelige stoffer. Hendelsen var ukontrollert spredning av farlig radioaktiv forurensning i forbindelse med mottak av radiodrevet fartøy ved Grøtsund industri- og offshorehavn. Tiltak etter øvelsen er fulgt opp.

Den ble i 2021 det gjennomført brannvernøvelse ved Administrasjonsbygget, Driftssentalen og ved Gimlevegen.

Brannsikkerhetsutstyr og førstehjelpsutstyr gjennomgås årlig ved arbeidsstedene, jf. årshjul for FAdm, og det holdes oversikt over ansatte som er på tjenestereise i utlandet.

Tiltak som har fungert spesielt godt i 2021 er rapportert å være håndteringen av pandemien.

Det er på rapporteringstidspunktet uklart hvordan utviklingen av pandemien vil påvirke oppstarten av 2022, og det vil være behov for å håndtere tiltak i tilknytning til pandemien også i 2022.

3 Oppfølgingen av prioriteringer for 2021

En god del tiltakene i HMS-handlingsplan for 2021 er oppnådd.

Vedtatt: 07.06.2021

Oppdatert: 17.12.2021, 29.10.2021, 26.10.2021, 20.10.2021, 15.10.2021, 22.09.21

<div>Gjennomført</div> <div>Under gjennomføring</div> <div>Ikke gjort</div>					
Område	Tiltak 2021	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennomført
HMS organisatorisk	Iverksette avdelingsvise HMS-årshjul	Avd.dir	Januar 2021	20.10.2021 Årshjul bekreftet opprettet, tatt i bruk eller under implementering ved BEA, ITA og ORGØK. 29.10.2021 Årshjul bekreftet etablert ved FUF.	Ok 29.10.21
	Informere ansatte om innføring av elektronisk HMS-avviksskjema og viktigheten av å melde HMS-avvik	Avd.dir	Juli 2021	16.03.2021 ID-møtet informert (VO og tillitsvalgte) 28.09.2021 åpent AMU-seminar (fysisk og digitalt) Program: <ul style="list-style-type: none"> • Prorektor for utdanning ønsker velkommen og gir en oppfordring om viktigheten av å melde HMS-avvik • «Avvikskultur» Rudi Kirkhaug • Intranettsiden: Si ifra! Hanne Foshaug, SPOR Spørsmål ITA har informert i avd. 19.10.2021 <u>Nyhets sak på Tavla om «Nå kan alle melde HMS-avvik elektronisk»</u> 22.10.2021 På informasjonsbrevet til alle ansatte	Ok 22.10.21
	Vurdere tilsetning av HMS-rådgiver ved FAdm	Udir	2021	Tiltaket er overført fra 2020. Det er gitt budsjettinnspill på tiltaket. Det er ikke rom for budsjettmessig prioritert i 2021	Ok 10.05.21

HMS-kompetanse	Sette nyansatte inn i gjeldene HMS-system	Avd.dir	Kontinuerlig	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	Gjennomgang av arbeidet med HMS og beredskap for 2021 viser at iverksetting av avdelingsvise HMS-årshjul ligger noe etter målet.
Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen	Avd.dir	Juni 2021	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	
Risikofylt arbeidsmiljø	-	-	-	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	
Beredskap	Beskrive risikobildet i beredskapsområdet FAdm	Udir	2020	<p>Tiltaket er overført fra 2018.</p> <p>14.10.2021 Opplæring ROS-analyser samfunnssikkerhet og informasjonssikkerhet gitt til avdelingsdirektørene</p> <p>29.10.2021 Risikovurderinger informasjonssikkerhet og personvern pågår i avdelingene. Frist 5.11.2021.</p> <p>Risikovurderinger samfunnssikkerhetsområdet etablert. Gjennomgås i 2021/2022.</p>	<p>Sammenstilling av analyser gjenstår.</p> <p>Det må avklares om det skal etableres avdelingsvise handlingsplaner eller en samlet handlingsplan for FAdm</p>

4 FAdms prioriteringer for 2022

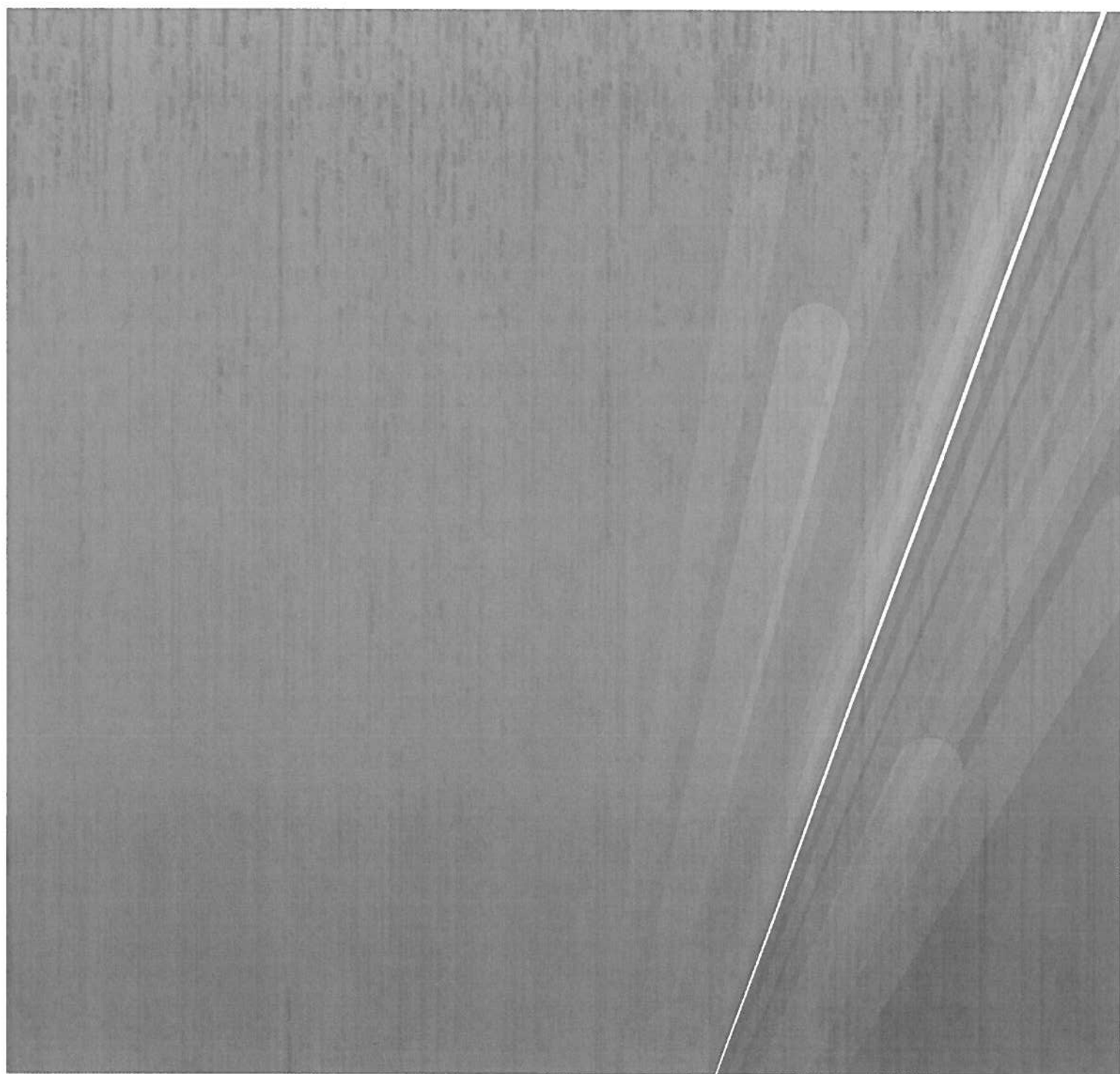
Vedtatt i administrativt ledermøte 25.05.2022

Oppdatert: 03.05.2022, 29.04.2022, 20.03.2022

Gjennomført	Under gjennomføring	Ikke gjort
-------------	---------------------	------------

Område	Tiltak 2022	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennomført
HMS-organisatorisk	<p>Styrke samarbeidet mellom ledelsen og verneombud:</p> <ul style="list-style-type: none"> på avdelingsnivå, fortrinnsvis ved bruk av faste møtearenaer i byggesaker/ bruk av arealer i 2022 ved systemendringer som påvirker arbeidsmiljøet 	Avd.dir	Desember 2022	<p>Tema i ID-møter</p> <p>HMS-årshjul: jevnlig møter mellom ledere og VO i avdelingene:</p> <p>03.05.22 ORGØK – 4x årlig</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • ved å vurdere verneombud som deltakere i styringsgrupper for å ivareta arbeidsmiljø i innføringsprosjekter for nye systemløsninger • ved å gi mer systematisk og jevnlig informasjon til verneombudene om det som berører arbeidsmiljøet 				
	Kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte er informert om hvordan dette skal meldes	Avd.dir	Oktober 2022	Ledere kan kontakte faggruppe HMS og beredskap som kan gi tilpasset informasjon.	
HMS-kompetanse	Faggruppeledere må sikres tilbud om HMS-opplæring.	Avd.dir	Kontinuerlig	Sette tiltak i system i avdelingens HMS-årshjul 03.05.22 ORGØK	
	Sikre at medarbeidere som er flyttet til ny lokasjon får oppdatert informasjon om brannsikkerhet/-utstyr mv.	Avd.dir	Kontinuerlig	Sette tiltak i system i avdelingens HMS-årshjul 03.05.22 ORGØK	
Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Analysere sykefravær og iverksette tiltak for å redusere sykefraværet ved enheter med høyt sykefravær	Avd.dir	Kontinuerlig	Tiltak satt i system i avdelingens HMS-årshjul	
	Motivere ansatte til å gjennomføre medarbeidersamtaler	Avd.dir	2022	Ikke alle ansatte som får tilbud om medarbeidersamtaler gjennomfører samtale med leder	
Risikofylt arbeidsmiljø	Ingen avvik	BEA, ORGØK, ITA		Ingen avvik avdekt	Ok
Beredskap	Risikobildet beredskapsområdet FAdm	Udir	2022	Etablere avdelingsvise risikobilder/ handlingsplaner og deretter samordne risiko	



SAKSFRAMLEGG

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

9.6.2022

Sak:

2021 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK

Innstilling til vedtak:

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved UMAK

Innstilling til vedtak:

1. *Styret ved UMAK tar vedlagt årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på UMAK i 2021 til etterretning.*
2. *Styret ved UMAK ser at ulike koronavirusvarianter har preget organisasjonen betydelig i 2021, og vil uttrykke stor forståelse for de utfordringer studenter og ansatte har stått i «koronaåret 2021».*
3. *Styret ved UMAK ber ledelsen ved UMAK om å følge opp de tiltak Universitetsstyret har bedt om vies spesiell oppmerksomhet i 2022.*

Bakgrunn:

Bakgrunn:

Denne saka har utspring i «*Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021*» fra Universitetsdirektøren (jf vedlegg 2, ePhorte 2021/5311).

Årsrapporten ble behandla av Arbeidsmiljøutvalg til UiT 2.februar 2022, og i Universitetsstyret 17.mars 2022. Universitetsstyret vedtak lyder slik:

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

Universitetsstyrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp slik ved UMAK:

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt det er mulig.
- Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt det er mulig.
- ARK-prosessen er avsluttet, sluttrapport forelå høsten 2021 (vedlegg 3).

Særlige utfordringer er adressert til nivå 1:

UMAK og Helsefak har utvikla et svært godt samarbeid på HMS- og beredskapsfeltet. Et av samarbeidsprosjektene har vært å felles henvendelse med utviklings- og forbedringsforslag på 9 punkter til nivå 1. Intensjonen er å levere bidrag til å effektivisere, forbedre og styrke HMS- og SoB-feltet for hele UiT (ePhorte 2021/1791). Rasjonalisering og felles løsninger er «et must» slik ressursituasjonen er for våre enheters del, og i sektoren som sådan for tida. I brevet bes det om et dialogmøte med nivå 1. Styret vil finne en mer detaljert beskrivelse over de utfordringer UMAK og Helsefak har adressert i brevet, se vedlegg 5. De 9 punktene er:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte—elektronisk sjekkliste
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

Mottak og integrering av nyansatte er eksempelvis et av punktene hvor det er behov for et godt, felles system som fungerer på alle nivå ved UiT (jf punkt 2 over).

I påvente av et felles system for UiT har imidlertid UMAK pt både ei egen rutine for mottak av nytilsatte, og ei sluttrutine. Disse dokumentene gir ansatte (som tiltrer eller slutter) og nærmeste leder anledning til å dokumentere at sentrale temaer av betydning i begge prosessene blir gjennomgått systematisk av arbeidstaker og nærmeste leder (med personalansvar). Slik det etterspørres. Dette er imidlertid prosesser hvor felles og mer rasjonelle løsninger bør utvikles av nivå 1 ved UiT. Det vil være et viktig bidrag for å unngå etterslep og overforbruk av ressurser på nivå 2.

UMAKS ledelse forutsetter at ny-ansatte blir orientert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved UMAK, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud, eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap, inkludert varslings- og evakueringsrutiner, i startprosessen nærmeste leder med personalansvar gjennomfører og dokumenterer.

Det ligger forøvrig ei stor utfordring i at UiT ikke har anskaffet et felles elektronisk eksponeringsregister, på linje med UiB og NTNU, jf punkt 3 over.

UMAK har tatt i bruk avvikssystemet UiT har utvikla. Det er registrert få avvik i 2021, totalt 4 stk. Avvikssystemet har imidlertid et betydelig potensiale for forbedring og effektivisering, noe som er adressert i punkt 5 (over) i brevet til nivå 1.

Informasjon og dialog i organisasjonen:

UMAK bruker ulike kanaler og medier for å dekke informasjonsbehov i organisasjonen. Det går fremdeles en god del informasjon ut på mail, en instituttleder (UM) sender ut regelmessige informasjonsbrev på mail, ved de andre instituttene innkalles det jevnlig til personalmøter med informasjon. det er opprettet et fellesområde i Teams hvor info, referater og årshjulet er lagt ut. UMAK-direktøren «UMAKS kvarter» til regelmessig informering. ID-møter og rådsmøter ved instituttene er også viktig for informasjon og dialog.

Det er flere enheter enn UMAK og Helsefak som rapporterer at det er for krevende å finne digital informasjon og dokumenter ved UiT (jf ePhorte 2021/5311). Søkbarheten er mangelfull, informasjonen som finnes er ofte ikke oppdatert, referater er ofte mangelvare, det er ofte vanskelig å finne om og hvor beslutninger er hjemla, og det er oftest mangel på engelskspråklig informasjon (i alle former). Dette er en tids- og ressurstyv som er krevende

for både ledere og ansatte, og som medfører betydelig ressurslekkasje på nivå 2 (dette er forøvrig adressert i punkt 4 over).

Bedriftshelsetjenesten HEMIS:

UMAK samarbeider også tett og godt med bedriftshelsetjenesten HEMIS. Vedlagt finner styret kopi av årsrapport og samarbeidsplan som reflekterer samarbeidet med HEMIS (vedlegg 4).

Årshjul:

UMAK har etablert et digitalt årshjul i et verktøy som heter Plandisc. UMAK har mener at dette vil gi hele organisasjonen et bedre oversikts-, kommunikasjons- og planleggingsverktøy. Det jobbes med å innpasse bruken av dette verktøyet. Et av feltene årshjulet tar for seg er HMS og SoB.

SoB:

Årshjulet planfester en teoretisk felles evakuerings-/beredskapsøvelse for LBG (lokal beredskapsgruppe) ved UMAK, og praktiske evakueringsøvelser i regi av husansvarlig/instituttledere på instituttene. Lokal beredskapsplan (LBP) oppdateres regelmessig. UMAKS ledelse har også deltatt hyppig i sentral beredskapsgruppe (SBG) i koronaperioden.

Avslutningsvis vil vi peke på at UMAK er en organisasjon som huser svært mangfoldig kompetanse og virksomhet. Det gjør det organisasjonen kompleks og ressursfordrende. Dette er forhold som gjenspeiles i de fleste arbeidsprosesser.

Lena Aarekol
direktør

Jan Henriksen
seniorrådgiver

Vedlegg:

1. Bestilling oppfølging HMS og SoB.
2. UiT årsrapport HMS og SoB 2021.
3. Sluttrapport ARK.
4. Årsrapport og samarbeidsplan UMAK og HEMIS.
5. «Utvikling av HMS og beredskapsfeltet – invitasjon til dialogmøte». Brev fra UMAK og Helsefak til nivå 1.

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Møtedato:

09.06.2022

Sak:

BFEs oppfølging av Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og sikkerhet og beredskap (SoB) for 2021, med handlingsplan for BFE for 2022

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS og SoB for 2021 ved UiT til etterretning
- BFEs handlingsplan for 2022 for HMS, SoB og informasjonssikkerhet godkjennes

Bakgrunn:

Årlig utarbeides det en rapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT. Rapporten skal behandles som egen sak i fakultetsstyrene, og da med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Arbeidsmiljøutvalget ved UiT behandlet årsrapporten i møtet 2.februar 2022 og Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 17.mars 2022. På bakgrunn av gjennomgangen har Universitetsstyret besluttet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT 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

Årlig utarbeides det en egen lokal handlingsplan for HMS, SoB og informasjonssikkerhet, samt et årshjul for HMS, SoB og informasjonssikkerhet. Forslag til handlingsplan 2022 for 2022 ved BFE følger vedlagt. Oppdatert årshjul HMS, SoB og informasjonssikkerhet for 2022 for BFE følger vedlagt. Årsrapport om HMS og SoB for 2021 ved UiT følger vedlagt.

BFEs handlingsplan for HMS, SoB og informasjonssikkerhet for 2022 er i samsvar med tiltak i årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt årsrapportering for 2021 fra enhetene (instituttene og fakultetsadministrasjonen ved BFE .

Jørgen Berge
dekan

Terje Aspen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI

Oppdatert: 31.05.22

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
Generelt				
Få Årshjul for HMS til å fungere	<p>Ny mal for årshjul for HMS og beredskap ved BFE utarbeidet, tas i bruk fra 2020. Årshjulet gjelder for nivå 2 og nivå 3. Utarbeides for 1 år av gangen</p> <ul style="list-style-type: none"> 07.09.2021 - Dette arbeidet ble utsatt til 2021 på grunn av korona 31.05.2022- Fortsette arbeidet med å få årshjulet til å fungere. Årshjulet brukes mer aktivt av enheten i 2022 enn tidligere år 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, HMS rådgiver, hovedverneombud		
HMS-organisatorisk, jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UIT kap 1.2.1				
Informere ansatte og studenter om «Si ifra- siden!»	<p>«Si ifra-siden» er UITs inngangsside for melding av ulike former for avvik</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.22 - Ved BFE er link til Den Sikre Siden del av den lokale opplæringen i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, hovedverneombud		
Videreføre arbeidet med å styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik	<ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 - Elektronisk avvikssystem innført våren 2021. 18.10.21 - Tikker inn avvik jevnt og trutt. 18.10.21 - Opplæring av lederen som skal behandle avvikene kunne nok vært bedre 02.02.22 – Det ble i 2021 meldt inn 35 avvik ved BFE. Samtlige avvik er behandlet, tiltak besluttet og avvikene er lukket 31.05.2022 - Det er hittil i år meldt inn 26 HMS avvik via CIM ved BFE. Vi ser at noen grupper er flinkere til å melde inn avvik enn andre. Ledere og verneombud 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. Dette gjelder alle enheter ved BFE. 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, hovedverneombud		
HMS-opplæring, jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UIT kap 1.1.6 og 1.2.2 og Årsrapportering om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved BFE 2021				
Sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap for alle ansatte og studenter	Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring, som støtte kan opplæringsmaterialet om HMS og beredskap i HR-portalen benyttes.	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3		
	Fortsett ha fokus på at ansatte og studenter gjennomfører sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap. Dette gjelder alle ansatte og studenter, ikke bare de som har arbeidsoppgaver som inkluderer lab, felt og tokt	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3		

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI
Oppdatert: 31.05.22

	<ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 - Lokal sikkerhetsopplæring på lab fungerer godt, det er potensielle for å forbedre opplæring for felt og tokt 18.10.21 – mottak av nyansatte satt i bedre system. HMS og beredskapsopplæring for de som ikke har arbeidsoppgaver på lab, felt, tokt eller verksted ivaretas her 31.05.2022 – BFE med underliggende enheter 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. 31.05.2022 - Alle enheter ved BFE skal bruke BFE's rutine for obligatorisk opplæring i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet. Denne opplæringen skal gis <i>til alle</i> nytilsatte og nye studenter ved BFE 		
	<p>All opplæring i HMS og beredskap skal dokumenteres i SharePointene for HMS og beredskaps opplæring ved BFE</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – I løpet av 2022 skal det arbeides med å samle all informasjon om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet i et Teams område <p>Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser</p> <p>Arbeidet med å ta i bruk Sikresiden.no er igangsatt av SPOR, nivå 1</p> <ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 – Det arbeides med å oppdatere og forbedre informasjon på Sikresiden, UIT deltar i arbeidsgruppe som har ansvar for dette 31.05.2022 – Informasjon om den sikresiden inngår i BFE's rutine for obligatorisk opplæring i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet 	<p>Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, og de som gir lokal opplæring</p> <p>SPOR, HMS-rådgiver</p>	
Sykefravær, og inkluderende arbeidsliv jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UIT kap 1.1.7 og 1.1.11			
Følge opp prosjektet HelseArbeid	<p>HelseArbeid er en nasjonal satsing på samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet og har som mål å hjelpe den store gruppen mennesker med muskel- skjelett- og psykiske plager som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet.</p> <p>HelseArbeid har to hovedelementer: helsefremmende og forbyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak), og rask tilgang på</p>	<p>Følges opp der det måtte være behov for det</p>	

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI

Oppdatert: 31.05.22

	<p>individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og arbeidsdeltakelse (individtiltak).</p> <p>UIT skal i løpet av 2022 avklare med NAV hvilken støtte UITs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – BFE hadde i 2021 et gjennomsnittlig sykefravær på 3.39 %. BFE skal i 2022 opprettholde det lave sykefraværet. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en enhet, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet. 			
	Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB), jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UIT kap 2			
Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.	<p>Denne ROS analysen skal gjennomføres ved enhetene, inkludert BFE, når den overordnede ROS analysen for UIT er gjennomført og i forbindelse med implementering av nytt beredskapsplanverk.</p> <p>Dette er et ledd i oppfølgingen etter tilsyn fra KD ved UIT i desember 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> 14.10.21 – Møte mellom nivå 1 og 2 om dette arbeidet på enhetene. BFE og NT-fak samarbeider 07.01.2022 – HMS rådgivere ved BFE og NT-fak. gjennomførte møte med fakultetsdirektører og dekan ved BFE og NT-fak. Gjennomførte ROS-analyser godkjent av fakultetsdirektører og dekaner, og sendt til nivå i ePhorte. 31.05.2022 – Det lokale risikobildet skal gjennomgås og revideres i 2022 	Ledelsen på nivå 2 HMS rådgiver		
Oppdatere lokal beredskapsplan (LBP)	<p>Ny mal for LBP utarbeidet i SPOR</p> <p>Oppdatere LBP jf. Ny mal – Utsatt på grunn av korona, igangsettes i 2022 CIM tatt i bruk</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – Lokal beredskapsplan (LBP) for BFE revideres i løpet av våren 2022. Tiltakskort til bruk ved beredskapshendelser utarbeides. 31.05.2022 – LBP, tiltakskort, rutiner tilhørende LBG, loggskjema til bruk ved hendelser og varslingslister gjøres tilgjengelig i teamsområdet LBG-BFE 	HMS rådgiver, deltakelse fra ledelsen nivå 2. HMS team BFE		
Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring	Dette er allerede delvis tatt i bruk ved BFE. Fortsette arbeidet med å implementere dette for alle ansatte ved BFE	HMS rådgiver, deltakelse fra ledelsen nivå 2. HMS team BFE		

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI

Oppdatert: 31.05.22

for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone" i HR-portalen	<ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 – mottak av nyansatte satt i bedre system. HMS og beredskapsopplæring for de som ikke har arbeidsoppgaver på lab, felt, tokt eller verksted ivaretas her 			
Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene	<ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 - BFE deltok på øvelse sammen med flere eksterne (fylkeskommunen, kommunen, UNN, politi) med tema «Atomulykke – med atomdrevet ubåt) 18.10.21 – BFE deltok på øvelse med SGB med tema smitte av covid-19 31.05.2022 – øvelse gjennomføres høsten 2022 31.05.2022 – Medlemmene av LBG gis informasjon og opplæring i sine roller i beredskapsarbeidet 	HMS rådgiver, deltakelse fra ledelsen nivå 2. HMS team BFE		
Tydeliggjøre LBGs (lokal beredskapsgruppe) eget ansvar		HMS-rådgiver, medlem av team HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved BFE		
Informasjonssikkerhet jf. Årsrapportering om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved BFE 2021				
Synliggjøre og ta i bruk innholdet på UiTs nettside om informasjonssikkerhet og personvern ved BFE	<ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – Alle nyansatte får i den obligatoriske opplæringen om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet informasjon om disse nettsidene. 31.05.2022 – Fakultets- og instituttledelsen skal ha fokus på å informere ansatte og studenter om denne nettsiden og innholdet på siden. 	Fakultets- og instituttledelsen		
Gjennomføre risikovurderinger, som beskrevet i ledelsessystem for informasjonssikkerhet ved UiT, på BFE	<p>Det følger av ledelsessystem for informasjonssikkerhet ved UiT at risikovurderinger skal foretas:</p> <ul style="list-style-type: none"> når trusselbildet endres før oppstart av behandling av personopplysninger ved oppstart av forskningsprosjekter ved etablering eller endring av IKT-systemer ved organisatoriske endringer som kan påvirke informasjonssikkerheten 31.05.2022 – I løpet av 2022 skal det være fokus på å gjennomføre risikovurderinger av typen beskrevet ovenfor 31.05.2022 – I løpet av 2022 tilstrebe å få på plass opplæring innen informasjonssikkerhet og personvern ved BFE. Dette bør gjøres i samarbeid med ITA. Alle nyansatte ved BFE får i den obligatoriske opplæringen om 	Fakultets- og instituttledelsen		
Øke kompetansen innen informasjonssikkerhet og personvern ved BFE				

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI
Oppdatert: 31.05.22

	HMS, beredskap og informasjonssikkerhet informasjon om og opplæring i grunnleggende informasjonssikkerhet.			
Strålevern, jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UiT kap 1.1.8				
Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern	UiTs interne regelverk for strålevern er nå revidert og tatt i bruk <ul style="list-style-type: none"> 18.10.2021 - Det blir internt tilsyn med fokus på lagring av ioniserende kilder i løpet av november 2021 02.02.2022 – Utsatt til februar 2022 på grunn av korona. 01.03.2022 – internt tilsyn med fokus på lagring av ioniserende kilder gjennomført på NFH-bygget, Biologibygget og AAB-bygget den 1.mars 2022. Ingen merknader 	LSK og lokale strålevern-kontakter		
Avvik og skader, jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UiT kap 1.1.9				
Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik	Det elektroniske systemet for melding av HMS avvik ble implementert i mai 2021. <ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 - Melding av HMS avvik i CIM tatt i bruk. Det er meldt inn 18 avvik siden 5.3.21 02.02.22 – Det ble i 2021 meldt inn 35 avvik ved BFE. Samtlige avvik er behandlet, tiltak besluttet og avvikene er lukket 31.05.2022 - Det er hittil i år meldt inn 26 HMS avvik via CIM ved BFE. Vi ser at noen grupper er flinkere til å melde inn avvik enn andre. Ledere og verneombud 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. Dette gjelder <i>alle enheter</i> ved BFE. 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3		
	Bevisstgjøring av rutiner overfor ansatte i forhold til det å melde avvik samt viktigheten av å melde avvik. I forbindelse med igangsetting av det elektroniske avvikssystemet må det også gis opplæring til ansatte om hva som er et HMS- avvik	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3 HMS-rådgiver Vernetjenesten	Kontinuerlig	
	Det er et lederansvar å følge opp avvik som er meldt på deres ansvarsområde <ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 - Opplæring av lederne som skal behandle avvikene kunne vært bedre 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3		
Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UiT kap 1.2.3				
Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved BFE	Ved BFE benyttes vi «Karrieresamtaler», for alle ansatte. Dette ser ut for å øke omfanget av medarbeidersamtaler	Ledere med personalansvar	Årlig	

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI
Oppdatert: 31.05.22

	<ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 - Arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige karrieresamtaler skal videreføres i 2022 31.05.2022 – Det skal i 2022 være fokus på ivaretagelse av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudene vil i 2022 ha fokus på det psykososiale arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass ved UiT 			
Risikofylt arbeidsmiljø jf. Årsrapport om HMS og SOB for 2021 ved UiT kap 1.2.5 og Årsrapportering om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved BFE 2021				
Fortsatt fokus på rutinemessig risikovurdering (inkludert eksponeringsvurdering) av alle metoder som brukes og tas i bruk på BFE	<p>Vi må fortsatt ha fokus på at all ny aktivitet, og ved vesentlig forandring av eksisterende aktivitet, så skal det før aktiviteten settes i gang gjennomføres en risikovurdering jf. UiTs retningslinje for risikovurdering.</p> <ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 – øke fokus på at alle risikofylte aktiviteter, inkludert felt, tokt og verkstedarbeid skal risikovurderes før de igangsettes 31.05.2022 – Det skal i 2022 være et spesielt fokus på at alle risikofylte aktiviteter skal risikovurderes før de igangsettes. Dette gjelder ved alle enhetene ved BFE. Lederne ved alle enheter skal ha økt fokus på å etterspørre risikovurderinger av aktiviteter som kan medføre risiko for skade på mennesker, materiell og miljø 31.05.2022 – Det skal i 2022 være fokus på at godkjente risikovurderinger skal oppdateres dersom det har vært endringer i arbeidsoppgaven/aktiviteten som kan påvirke risikoen 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Kontinuerlig	
	<p>Sikkerhetsdatablad (SDS) i papirform skal medbringes for de helseskadelige faktorer som benyttes på felt og tokt</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – Ledere/faggruppeledere/tokt- og feltledere skal påse at SDS i papirform for de helseskadelige faktorer som benyttes på tokt og feltarbeid medbringes på det aktuelle tokt/feltarbeid 	Ledere/faggruppeledere/tokt- og feltledere		
	<p>Det skal være papirkopi av SDS, for de helseskadelige faktorer som benyttes/lagres, på områder/ lokaler der det er nødvendig å oppbevare papirkopi av SDS. Dette gjelder for eksempel arealer der det ikke er enkel tilgang på det elektroniske stoffkartoteket.</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – Ledere for denne typen områder/ lokaler skal påse at det er papirkopi av SDS, for de helseskadelige faktorer som benyttes/lagres, tilgjengelig i området/lokalet 	Ledere på alle nivå		

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI

Oppdatert: 31.05.22

	<p>Det ble i løpet av 2020 laget Teams område for risikovurdering for enhetene på BFE. Gjennomførte og godkjente risikovurderinger er lagt inn i Teams området, sortert på institutt og typer metoder</p> <p>Fortsette utviklingen av teams området i 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – I løpet av 2022 skal det arbeides med å samle all informasjon om HMS, beredskap og informasjonssikkerhet i et Teams område 	HMS rådgiver, HMS team BFE	
Måltrettet helsekontroll	<p>Det tilbys målrettet helsekontroll til ansatte og studenter som i sitt arbeid/studie kan bli eksponert for helseskadelige stoffer som kan gi helseskade. Dette gjennomføres som forelesning gitt av bedriftslege ansatt ved Hemis. Dette ble første gang tilbudt i november/desember 2018.</p> <p>Denne forelesningen tilbys i vår og høst semesteret, høst -3-4 forelesninger og vår 1-2 forelesninger</p> <ul style="list-style-type: none"> 18.10.21 – det tilbys i løpet av høsten 2021 6 forelesninger 02.02.22 – Til sammen 113 deltaker høsten 2021. Hovedvekten av deltakerne var masterstudenter 31.05.2022 - Det har vært gjennomført 3 forelesninger i løpet av våren 2022. 35 deltakere til sammen. Denne forelesningen vil tilbys i høstsemesteret også 	HMS rådgiver	
Eksponeringsregister	<p>HMS rådgiver ved BFE samarbeider med HMS rådgiver ved NT-fak og rådgiver ved faggruppe HMS og beredskap i SPOR om et forbedret system for registrering av ansatte og studenter som kan være eksponert for kreftfremkallende, mutagene, fosterskadelige kjemikalier, og/eller bly, biologiske faktorer (fareklasse 3 og 4 eller faktorer med anmerkning), ioniserende stråling, asbest eller bergarbeid som inkluderer helseskadelige stoffer.</p> <p>«Forskrift om utførelse av arbeid, Femte del: Register over eksponerte arbeidstakere §31-1 til og med 6» pålegger arbeidsgiver å føre register over arbeidstakere som i sitt arbeid i virksomheten har blitt, eller kan ha blitt, eksponert for ovenfor nevnte helseskadelige faktorer.</p> <ul style="list-style-type: none"> 07.09.21 HMS rådgiver ved NT-fak og BFE har ferdigstilt arbeidet med utarbeidelse av nettskjema. Er sendt ut på NT-fak. Sendes ut på BFE i løpet av uke 36 18.10.21 – det ble sendt ut ca. 350 invitasjoner til å svare på nettskjema om eksponering, 132 svar er mottatt 	HMS rådgiver, samt ledelsen på nivå 2 og nivå 3	

Handlingsplan for HMS, beredskap og informasjonssikkerhet – BFE 2022

Utarbeidet: 03.02.2022 KLI
Oppdatert: 31.05.22

	<ul style="list-style-type: none"> 10.03.2022 – Eksponeringsregistrering for 2021: det ble sendt ut 397 invitasjoner til å svare på nettskjema om eksponering, 112 svar er mottatt. Antall personer som har vurdert seg som mulig eksponert er for karsinogene kjemikalier 33, mutagene kjemikalier 15, bly 2, ioniserende stråling 6. 31.05.2022 – Eksponeringsregistrering for 2022 vil foregå på samme måte som for 2021, det vil si via Nettskjema. 			
Laboratorie-/romansvarlige for alle rom der det foregår aktivitet knyttet til laboratoriearbeid og verkstedarbeid	<p>Ved BFE skal laboratorie-/romansvarlige være en fast ansatt ingeniør/teknikker. Funksjonsbeskrivelse for denne rollen er utarbeidet og implementert</p> <ul style="list-style-type: none"> 31.05.2022 – Gjennomgå og revidere funksjonsbeskrivelsen for laboratorieansvarlige ved BFE 	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3 er ansvarlig for å utpeke laboratorie-/romansvarlige for de arealer de disponerer	Kontinuerlig	
Vurdere utprøving av 5S metodikk (sortere-systematisere-skinne-standardisere-sikre) på laboratorier.	Innføringen antas å kunne redusere avfalls og ikke-verdiskapende aktiviteter, forenkle arbeidsmiljøet og forbedre kvalitetseffektivitet og sikkerhet ved laboratorier	Ledelsen på nivå 2		

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:

Behandling av årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 - Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret tar den fremlagte årsrapporten for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) 2021 til etterretning
2. Bibliotekstyret slutter seg til de forslag til fokusområder/tiltak som er presentert i saksframlegget

Bakgrunn:

Årsrapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer for områdene i 2022, og tiltak som bør iverksettes i 2022.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 17. mars 2022 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 identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS og SoB kan nås
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder

På bakgrunn av universitetsstyrets beslutning skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT 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 sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Bibliotekdirektøren har presentert Årsrapporten til behandling i både ledergruppas møte og i lokalt IDF-møte, der også verneombudene er representert.

Det er ikke innmeldt HMS-relaterte avvik, skader eller nestenulykker ved UB i rapporteringsperioden. Selv om man ikke kan utelukke underrapportering kan dette også forklares med at deler av arbeidsstokken har arbeidet hjemmefra, som følge av pandemien. Bibliotekdirektøren vil imidlertid følge dette opp, og har allerede gitt alle ledere en orientering om rutineene for avviksrapportering.

Som nevnt i fjorårets rapportering ble UB eget lokalt beredskapsområde (LBG) i 2020. Beredskapsarbeidet så langt har i stor grad vært knyttet til å håndtere den pågående pandemien, men bibliotekdirektøren ønsker et større fokus på rutiner og regelverk knyttet til beredskapsarbeidet i løpet av 2022. Det innebærer blant annet å gjennomføre egne lokale beredskapsøvelser og styrke kompetansen på bruken av det elektroniske HMS-avvikssystemet, CIM.

Ettervirkningene av pandemien skal følges opp i løpet av 2022, med særlig fokus på integrering av nytilsatte i organisasjonen. Et virkemiddel i denne sammenheng er å samle organisasjonen til et felles personalseminar før semesterslutt.

Bibliotekdirektøren vil også innføre et nytt system for gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det vil her bli et større søkelys på utvikling, ledelse og medarbeiderskap. Arbeidet med å innlemme dette ved UB er allerede i gang, og vil bli iverksatt ved årsskiftet.

UB er fortsatt blant de enheter ved UiT som i løpet av rapporteringsperioden har hatt sykefravær over 5 %. Bibliotekdirektøren har fortsatt et sterkt ønske om å redusere sykefraværet ved enheten, og at både ledere, tillitsvalgte og verneombud er involvert i dette arbeidet.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	16.06.2022	

HMS og SOB årsrapport UiT 2021 og HMS satsinger NT-fak 2022

Innstilling til vedtak:

Styret tar UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til etterretning.

Områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet vurderes til å være ivaretatt gjennom NT-fak HMS handlingsplan for 2021, og allerede igangsatte prosjekt og planer

Bakgrunn:

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021 (vedlagt) er behandlet i både AMU og universitetsstyret. Universitetsstyrets vedtak ber fakultetene å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer. Særlig fokus skal rettes mot egne forbedringsområder.

For HMS og SOB arbeidet ved UiT 2021 trekker årsrapporten spesielt frem følgende punkt:

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

For 2022 angis følgende områder til å skulle vies spesiell oppmerksomhet:

SoB:

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

HMS:

- C. Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres
- D. 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.
- E. 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.

Ansvar for oppfølging av SoB områdene og arbeid knyttet til disse ligger på nivå 1. Ansvar for forfølging av HMS områdene er i stor grad tillagt fakultetene/enhetene.

Oppfølging av HMS områdene har NT-fakultetet tidligere år innarbeidet i sin HMS handlingsplan og sine HMS-satsingsområder. For 2022 har fakultetet følgende satsingsområder:

1. Laboratorier og lab arealer NT-fak - utvikle lokale sikkerhetsinstrukser og sikkerhetsopplæring
2. Utvikle og etablere NT-fak rutine for håndtering og bruk av gassflasker og gass under trykk
3. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister
4. Naturfagbygget - HMS knyttet til innflytting og oppstart i nytt bygg – spesielt fokus – lab sikkerhet

Pk. C - Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.

C blir ikke direkte ivare tatt gjennom fakultetets HMS-handlingsplan. Samtidig dekkes, spesielt fysisk arbeidsmiljø godt inn gjennom tiltak under område *Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon* i fakultetets årsplan (vedtatt i FS 31.3.2022). Arbeidet med å reetablere gode psykososiale arbeidsmiljø etter korona pandemien blir også løpende prioritert i våre enheter.

Pk. D – Fortsatt fokus på HMS-avvik – NT-fakultetet har vært pilot enhet for innføring av nytt elektronisk HMS-avvikssystem siden 2019. Systemet er godt etablert ved fakultetet blir tatt opp både i ledermøter og møter med verneombud jevnlig. Vi mener det ikke lenger er behov for ekstra fokus for dette området ved fakultetet.

Pk. E – Kartlegging og opplæring knyttet til sikkerhet er sentralt i HMS satsingsområde 1, 2. og 3.

På denne bakgrunn mener vi områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet er ivare tatt gjennom fakultetets HMS satsingsområder og årsplan.

Vi ber styret ta fremlagte UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til retterretning. Vi ber videre om en vurdering opp mot områder som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet i 2021.

Arne O Smalås

Dekan

Martin Hermod Petersen

Konstituert fakultetsdirektør

Martin Hermod Petersen
seniorrådgiver

—
martin.h.petersen@uit.no
77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 HMS og SOB årsrapport UiT 2021
- 2 NT-fak HMS handlingsplan 2022

HMS handlingsplan – NT-fak 2022

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2022 følgende HMS satsingsområder:

1. *Laboratorier og lab arealer NT-fak - utvikle lokale sikkerhetsinstrukser og sikkerhetsopplæring*
2. *Utvikle og etablere NT-fak rutine for håndtering og bruk av gassflasker og gass under trykk*
3. *Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister*
4. *Naturfagbygget - HMS knyttet til innflytting og oppstart i nytt bygg – spesielt fokus – lab sikkerhet*

1. Laboratorier og lab arealer NT-fak – utvikle lokale sikkerhetsinstrukser og sikkerhetsopplæring

Begrunnelse	
UIT har en rutine for gjennomføring av obligatorisk overordnet sikkerhetsopplæring (nivå 1). Videre skal nyansatte, gjesteforskere og studenter gjennomføre lokal sikkerhetsopplæring (nivå 2). Dette er en sikkerhetsgjennomgang i laboratoriet der man skal arbeid, eller for det feltarbeidet/toktet man skal delta på. Det gis pr i dag mye lokal sikkerhetsopplæring ved NT-fak. Men vi mangler et velfungerende system som sikrer at alle får det, hva det inneholder, og hvilken kvalitet det har. Vi mangler også et system for dokumentasjon av nivå 2 opplæringen. Satsingen skal utvikle en mal for sikkerhetsinstruks i våre laboratorier, nivå 2 kurs med eksamen og strukturert sikkerhetsomvisning på lab. Det etableres en arbeidsgruppe til utviklingsarbeidet	
Ønsket/forventet effekt	
Sikre at alle studenter, ansatte og gjesteforskere ved NT-fak får lokal sikkerhetsopplæring FØR de starter sitt arbeid i et laboratorium. Sikre opplæringens kvalitet og dokumentasjon. Instruks og kurs må være ferdig utviklet og klar til bruk før ferdigstillelse av «IFT Reinrom»	
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig
Etablere arbeidsgruppe	HMS-rådgiver
Utarbeide en mal for NT-fak lab sikkerhetsinstruks (tilpasses de enkelte lab områder)	HMS-rådgiver og arbeidsgruppe
Lage mal for sikkerhetskurs i Canvas som inkluderer eksamen/quiz	HMS-rådgiver og arbeidsgruppen
Utarbeide sikkerhetsinstruks og Canvas kurs for de forskjellige lab områder	Arbeidsgruppe representanter for de ulike institutt
Utpøving av instruks, Canvas kurs og sikkerhets omvisning i lab (IFT Reinrom brukere blant de første i utprøving)	HMS rådgiver og lab ansvarlig
	Tidsfrist/når
	Jan 2022
	Mars 2022
	April 2022
	Juni 2022
	Sommer/høsten 2022

2. Utvikle og etablere NT-fak rutine for håndtering og bruk av gassflasker og gass under trykk

Begrunnelse	
NT-fak har de siste årene hatt en økning i bruken av ulike typer gass. I stadig større omfang benyttes det i dag både eksplosjonsfarlige, brannfarlige, oksiderende, etsende og giftige gasser ved fakultetet. I løpet av 2022 etablerer IFT et «Rein rom» som vil bruke mange ulike typer farlige gasser, blant annet selvantennende. UIT har ingen helhetlig overordnet rutine for gass håndtering. Rutiner som bla beskriver ansvars og	

oppgavefordelingen, opplæringskrav og rutiner for transport, lagring, vedlikehold og kontroll, og bruk. NT-fak skal i løpet av 2022 og med utgangspunkt i etablering av «IFT Reinrom», etablere egne rutiner for håndtering og bruk av gassflasker og gass under trykk.

Ønsket/forventet effekt

Sikre høy sikkerhet og forebygge gasslekkasjer og uhell knyttet til håndtering og bruk av gass ved fakultetet.

Tiltaks beskrivelse

Utarbeide og etablere rutine	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Gjennomføre eget kurs i gass og gassflaske håndtering for ingeniører og forskere som får rollen som gass ansvarlig ved fakultetet (10-14 stk)	HMS-rådgiver	Feb 2022
	HMS-rådgiver	Før «Reinrom» tas i bruk

3. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister

Begrunnelse

«Forskrift om utførelse av arbeid» pålegger arbeidsgiver å gjennomføres målrettede helsekontroller. Videre pålegges arbeidsgiver å føre et register over arbeidstakere som har vært/kan ha vært eksponert for kreftfremkallende stoffer, bly, enkelte biologiske faktorer, asbest og/eller ioniserende stråling. For å sikre dette har NT-fak i samarbeid med BFE laget et utkast til «Rutine for målrettet helsekontroll og føring av eksponeringsregister». Både ny «Opplæring om helseskadelige faktorer og målrettet helsekontroll» og ny «Eksponeringsregistrering» har vært utprøvd i 2020 og 2021. Sistnevnte skal utprøves på nytt jan/feb 2022. Deretter skal rutinen oppdateres og sendes til godkjenning på nivå 1. Arbeidet forventes ferdigstilt første halvdel av 2022.

Ønsket/forventet effekt

Sikre at alle ansatte som kan bli eksponert for farlige arbeidsmiljøfaktorer har tilstrekkelig kunnskap om dette til å kunne beskyttes seg selv, og at de ved behov får personlig oppfølging og kontroll ved BHT.

At UJT får et eksponeringsregister som er komplett og oppfyller forskriften sine krav til innhold

Målsettingen er å utvikle en rutine som kan benyttes av hele UJT.

Tiltaks beskrivelse

Revidering og utprøving av metode for eksponeringsregister – ved bruk av Nettskjema og TDS.	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Ferdigstille rutineutkastet og få dette godkjent av personaldirektøren	HMS-rådgiver BFE og NT-fak	Jan/feb 2022
	HMS-rådgiver NT-fak, BFE og SPOR	Første halvår 2022

4. Naturfagbygget - HMS knyttet til innflytting og oppstart i nytt bygg – spesielt fokus - lab sikkerhet

Begrunnelse

IG vil i løpet av våren/sommeren forhåpentligvis flytte inn i et ferdig renoverert Naturfagbygg. Selve flytteprosessen innebærer en rekke risikoer som bør ivaretas.

<p>Det nye Naturfagbygget vil ha mange nye laboratorier (2.etg) i tillegg til den gamle Geo lab i 1. etg. Alle laboratoriene skal risikovurderes, sikkerhetsinstrukser lages og opplæring utvikles. I tillegg må en rekke sikkerhets rutiner lages og etableres, f.eks. tilgangsstyring og kalender for booking av lab.</p>			
<p>Ønsket/forventet effekt</p> <p>Innflytningsprosess uten skader og med færrest mulig uhell.</p> <p>Sikre rask etablering i bygget.</p> <p>Sikre høyt og ønsket sikkerhetsnivå i laboratorier</p>			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Risikovurdere innflyttingsprosessen	HMS-rådgiver og kontorsjef IG	Feb 2022	
Utarbeide sikkerhetsinstruks og sikkerhetsopplæring for laboratorier i Naturfagbygget	Lab leder IG og HMS rådgiver	Mars 2022	
Planlegge i detalj selve innflyttingen	Kontorsjef IG, verneombud og HMS rådgiver	April/mai 2020	

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
17.06.2022

Sak:

Arsrapport om HMS og beredskap Helsefak 2021

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar *årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT* til etterretning, og slutter seg til de satsningsområder for Helsefak som framkommer i saken.
2. Fakultetsstyret ber dekan om å følge opp identifiserte satsningsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets og fakultetets mål for HMS og SoB kan nås.
3. Institutter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder og oppdatere egne mål og handlingsplaner.

Bakgrunn:

Dekan legger med dette frem rapport om arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT Norges arktiske universitet for 2021. Rapporten baserer seg bl.a. på årlig rapportering fra fakultetene og skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap.

Universitetsstyret har vedtatt satsningsområder for 2022 og har bedt fakultetene behandle rapporten i egne styringsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder. Arbeid knyttet til informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport. Fakultetsstyret bes behandle UiTs rapport, samt gjennomgangen av fakultetets egne satsningsområder.

I rektors rapport for 2021 trekkes følgende funn spesielt fram gjeldende for UiT:

- Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året

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

Universitetsstyret har vedtatt at følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT 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

I vedlagte rapport for Helsefak vurderes disse satsningsområdene opp mot forhold ved Helsefak og forslag til satsningsområder oppsummeres i punkt 6 i rapporten.

HMS er et stort og omfattende fagområde med et kontinuerlig behov for fokus, forbedringer, forenklinger og løpende gjennomgang av system, rutiner, roller og ansvar. For å sikre et godt og systematisk arbeid krever det at alle er involvert, informert og inkludert. Dette er et tidkrevende arbeid. Gjennom erfaringer de siste årene med årlig HMS rapportering og en større/full gjennomgang av status ved fakultetet, erfarer dekan at dette gir lite tid til å gjennomføre de vedtatte tiltak. Dekan vil derfor foreslår overfor fakultetsstyret at det gis bedre tid til å iverksette og gjennomføre tiltak og at en større gjennomgang av HMS status gjøres sjeldnere, for eksempel annen hvert år, mens handlingsplan/status tiltak rapporteres årlig til fakultetsstyret. Årlig rapportering til nivå 1 vil foregå som tidligere.

Gunnbjörg Svineng
Dekan

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Det helsevitenskapelige fakultet_Årsrapport2021

Saksansvarlig: Kjetil Kvalsvik
Saksbehandler: Ann-Sofie Rydningen og Guro T. Brattum

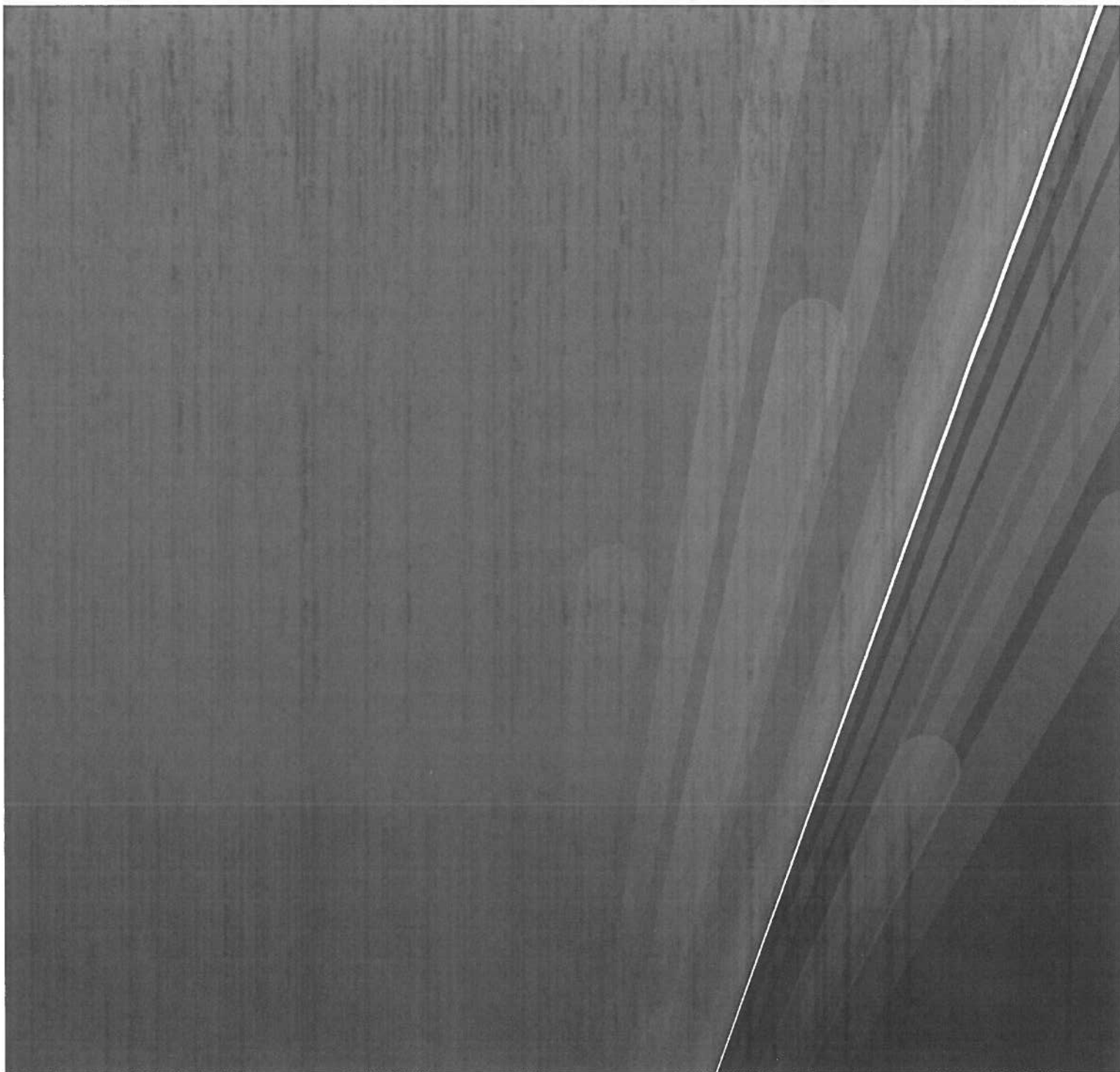


UiT Norges arktiske universitet

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 mistrivsel 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 mistriivsel 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 synes 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 utføring
- 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.

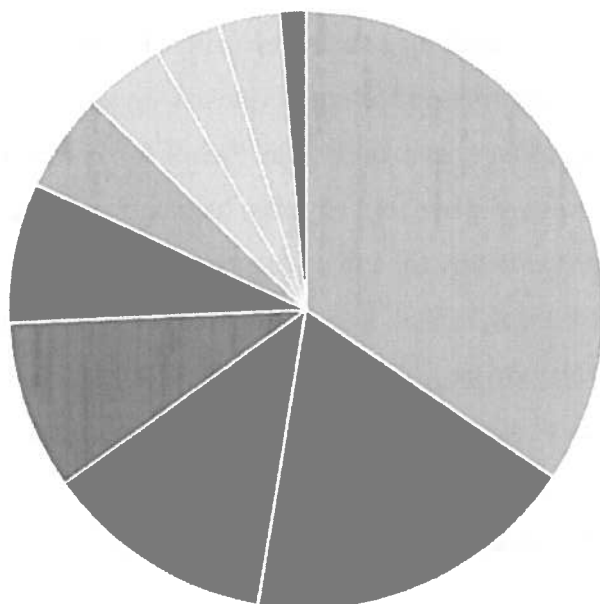
Fakultetets ansatte har gjort en formidabel innsats i digital tilrettelegging og vist stor omstillingsevne. Dette har åpenbart kostet mye arbeid, og slitasje på enkelte.

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



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

Tabell 3 Registrerte avvik fra Avarn ved Helsefak 2021

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 laboratoriefløyer, 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 sjekkliste
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

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 stordyravdelingen, 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, RKBU og Regional etisk komite. RKBU 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 laboratoriefløy (L-fløy) på MH Øst. Alle enheter ved Helsefak apporterer at det blir gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte 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 risikofylte 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.	Igangsatt	<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>	<p>Helsefak sendte et brev til universitetsledelsen november 2021, men har per juni 2022 ikke fått svar.</p> <p>Det er derimot planlagt et dialogmøte juni 2022 hvor brevet vil være tema.</p>
Lokal ROS-analyse ved Helsefak.	Under planlegging	Vi forventer 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 fortsetter 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 snart.	Revidert regelverk for ny organisering av farlig avfall har fremdeles ikke kommet. Fakultetet har etterspurt nivå 1, men prosessen har dratt ut i tid.
Årshjul	Ferdig		Ta i bruk et digitalt HMS-årshjul for å bidra til bedre forutsigbarhet for instituttene og ledelsen	Risikovurdering er gjennomført og sendt til BEA for videre behandling. HMS-Helsefak har laget et årshjul og lagt dette ut på intranettet.

Oppfølging av montering brannsikre skap MH2	Igangsatt	Helsefak fortsetter å følge opp arbeidet mot BEA og leverandør.	Brannsikre skap er ferdig montert på MH 2.
Innskjerping av adgangskontroll	Igangsatt	<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 Farnasbygget.</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 sjekklister 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>	<p>Purret på svar fra nivå 1, men ikke fått tilbakemelding.</p>

6.2 Helsefak tiltak 2021/22

Tiltak	Nr.	Status	Kommentar/spesifisering
HMS-avvik	1	Igang satt	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	Igang satt	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	Igang satt	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	Igang satt	HMS-Helsefak er i dialog med FUF lokalt for å tydeliggjøre informasjonsbehovet om HMS og beredskap til studentene.
Brannvernoppplæring for alle ansatte	5 7	Under planlegging	Samarbeidet pågår, men tar tid. Brann-rådgiver i BEA holder i saken, og HMS-Helsefak følger opp. 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	Igangsett	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	Samarbeid med verneombudene for å få økt fokus på HMS og beredskap. HMS-Helsefak kontakter ITA for å få inn mer beredskap i sikkerhetsmåneden i oktober.
			HMS-Helsefak sender ut forslag på vernerunde/fokusrunde hvor brannvern er tema og enheten gir tilbakemelding.
			Fysisk brannnøvelse i oktober der evakueringsorganisasjon er i fokus.
Mottak nyansatte	13	Igangsett	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.

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 fakultet/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. Fakultets 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 slutfasen.

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 jevnlig 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

