



UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 – prioriteringer for 2023

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2022/12055



Sammendrag

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunns-sikkerhet og beredskap (SoB) i organisasjonen. Informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2022 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2023. Områdene innenfor SoB samsvarer med føringer i UiTs tildelingsbrev for 2023 fra Kunnskapsdepartementet.

For 2022 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Totalt sykefravær for hele UiT er 5,33%. Dette er en økning på 1% fra 2021.
- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak for å få ned sykefraværet blant ansatte og stipendiater.
- Medarbeider-/karrieresamtaler prioriteres gjennomført.
- Alle styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:
 - Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er videreført.
 - Det har vært oppmerksomhet rundt viktigheten av å melde fra om og det å informere ansatte og studenter om hvordan HMS-avvik skal meldes.
 - Fakultetene/enhetene har arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og definere opplæring for ansatte og studenter
- Fakulteter/enheter etterspør i økende grad UiTs HMS-avviksseminar
- Det er registrert flere HMS-avvik i 2022 (139 avvik) enn tidligere år (30-90 avvik).

For 2023 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

HMS:

- Fortsette arbeidet med å få ned sykefravær
- Fortsette arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføring av arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelse
- 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 må ha fokus på å få samarbeidet i verneombudsordningen til å fungere

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2022.....	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.3 Verneombudene (VO).....	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.5 HMS-opplæring og -informasjon.....	7
1.1.6 Sykefravær	8
1.1.7 Strålevern	10
1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker	10
1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	12
1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseIArbeid	13
1.1.11 Arbeidsmiljødag.....	14
1.1.12 Miljøledelse	15
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021	15
1.2.1 HMS-organisatorisk.....	16
1.2.2 HMS-kompetanse	18
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	18
1.2.4 Miljøledelse	20
1.2.5 Risikofylt arbeid	20
1.2.6 Måloppnåelse for 2022 og viktige utfordringer for 2023	22
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB).....	23
2.1 SoB-organisatorisk	24
2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2022	25
2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap	25
2.2.2 Kriseøvelser	25
2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB.....	27
2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder.....	27
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2022	28
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023	29

Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT skal gi en status for arbeidet og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres. Denne gjennomgangen omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet og personvern. Dette området er omtalt i en egen rapport.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SoB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av styrets prioriteringer for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2022 hadde arbeidsgiveransvar for 4636 ansatte, som utgjør 3866 årsverk. Høsten 2022 var det 17 510 registrerte studenter.

Rektors årsrapport om HMS og SoB behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten om HMS og SoB som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

Fakulteter/enheter, avdelinger i administrasjonen, verneombud, relevante utvalg samt UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2022

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av arbeidsmiljøutvalget, læringsmiljøutvalget og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers- og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem heldigitale møter i 2022. AMU har behandlet 18 vedtakssaker, hatt 29 orienteringssaker og 15 referatsaker, i tillegg til saker som er diskutert under eventuelt. I det følgende beskrives et utvalg saker som AMU har hatt til behandling. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med LMU.

Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT, og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har uttalt seg om satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2022. Videre har AMU fulgt med på sykefraværet, holdt seg orientert om koronasituasjonen, utviklingsarbeidet i administrasjonen og systeminnføring av Unit4/SAP. I november 2022 arrangerte AMU den årlige arbeidsmiljødagen ved UiT. Arrangementet er omtalt under punkt 1.11.

I 2022 ble AMU tildelt kr 2 108 000 i velferdsmidler til fordeling ved UiT. 95 % av det samlede tildelingsbeløpet ble fordelt til UiTs bedriftsidrettslag, fakulteter/enheter og campusadministrasjoner og 5 % ble satt av til frie tiltaksmidler/spesielle velferdsmidler

Spesielle velferdsmidler tildeles tiltak med arbeidsmiljøskapende formål. De som kan søke om midlene er lag/foreninger som driver velferd for ansatte ved hele eller deler av universitetet og andre som organiserer/arrangerer velferdstiltak på tvers av organisasjonen, som er tilrettelagt slik at 2 eller flere enheter kan delta. AMU søker å prioritere tiltak som favner flest mulig ansatte.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2022 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har i sitt mandat å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. LMU deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU er en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2022 har LMU hatt fem møter. I likhet med 2021 ble undervisningen i våren 2022 planlagt i store deler digitalt, men etter februar kunne studentene gradvis komme tilbake på campusene og følge undervisningen fysisk. Studentundersøkelser som Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) har fortsatt studentenes psykososiale arbeidsmiljø i fokus, da funn fra disse undersøkelser har vært oppsiktsvekkende under pandemien. Etter siste studiestart har flere studenter uttrykt et ønske om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer, særlig alkoholfrie alternativer under DebutUka. Alkohol(mis)bruk blant studentene har fått større oppmerksomhet og LMU følger dette opp.

LMU følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2021/2022.

Punkt 1.1.5 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet. Det representerer alle ansatte i verneområdet og jobber med arbeidsmiljøsaker på vegne av dem. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiTs verneombud skal være godt kvalifiserte og sikres vilkår for å ivareta vervet. Verneombud skal velges blant ansatte som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold. Rollen som verneombud er en uavhengig funksjon overfor arbeidsgiver.

Verneombudsordningen ved UiT er delt inn i tre nivå og organisert på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Sentralt nivå: Rektor/administrasjonsdirektør - UiTs koordinerende hovedverneombud (k-HVO)
- Fakultet, UB, UMAK, FAdm: Dekan/direktør – hovedverneombud (HVO)
- Institutt/seksjon: Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – verneombud (VO)

Det var i 2022 en gjennomgang av inndelingen av arbeidsplassene i verneområder samtidig med at det ble gjennomført nyvalg av verneombud ved UiT.

UiT er ved utgangen av 2022 inndelt i 10 hovedverneområder og 77 verneområder.

Godt samarbeid og god kommunikasjon mellom verneombud og mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. Samarbeidet mellom leder og verneombud er omtalt under punkt 1.2.2. HVO-ene har i møte med universitetsledelsen tilbakemeldt at samarbeidet fungerer varierende grad innad i de ulike hovedverneområdene. Informasjonsflyten kan fremdeles bli bedre.

HVO-ene har i 2022:

- Hatt to møter med universitetsledelsen
- Tatt opp problemstillinger knyttet til samarbeidet i verneombudsordningen, herunder tid til å utføre vervet som HVO og k-HVO/frikjøp fra ordinære arbeidsoppgaver og gjennomføring av valg av verneombud ved fakulteter/enheter.

- Hatt jevnligte møter med VO-ene i eget hovedverneområde og månedlige møter for HVO-ene
- Hatt møter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Deltatt i møter i forbindelse med utviklingsarbeidet i administrasjonen og ved planlegging av ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) for 2023
- I september deltok UiTs k-HVO på en samling for HVO i universitetssektoren, Samlingen var i Stavanger.
- Fem HVO deltok i den nasjonale HVO-konferansen i Stavanger i september
- To HVO deltok på ARK-konferansen i november.
- Noen HVO har deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten samt IDF-møter sentralt ved UiT.
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker.
- Bidratt i arbeidet med å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik, herunder hvordan avvik er en kilde til forbedringsarbeid som bidrar til tryggere arbeids- og studiehverdag. Områder som trenger særlig oppfølging er fanget opp i dette arbeidet.
- Flere av UiTs HVO har tatt initiativ til gjennomføring av HMS-avviksseminar. Noen seminarer er gjennomført og andre er planlagt gjennomført første kvartal av 2023.
- Hatt fokus på psykososialt arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass, herunder løsning med hjemmekontor

Hovedverneombudenes mål for 2023

- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen
- Bidra til godt samarbeid i verneombudsordningen
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndteringen
- Følge med på gjennomføringen av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid)
- Bidra i arbeidet med ARK 2023.

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsplaner med Hemis. Disse planene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Flere fakulteter/enheter har samarbeidsplaner som må fornyes i 2023, dette vil bli tatt hånd om av kontaktpersonene fra Hemis.

I de siste par år er ansvaret for HMS og samarbeid med BHT på institutt-/seksjonsnivåene tydeliggjort ved fakultetene/enhetene. Dette har gitt resultat i form av økt etterspørsel etter bistand ved UiT i Alta, UiT i Harstad og UiT i Narvik. Målet skal hele tiden være en generell lav terskel for å ta kontakt med BHT.

Starten på 2022 var preget av koronarestriksjoner. Hemis har i stor grad klart å levere tjenester i henhold til samarbeidsplanene. I post-pandemiperioden har det vært stor etterspørsel etter tjenester som ergonomivurderinger, luft- og støymålinger og tjenester fra det psykososialeteamet. Dette har nok sammenheng med at ansatte er tilbake på kontoret, og er mer oppmerksom på det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt at restriksjoner har begrenset mulighet for å ta tak i slike forhold i en periode. Oppdrag har vært løst via fysiske møter og på digitale plattformer.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller er en kontinuerlig jobb, og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass ved BFE-fak, NT-fak og Helsefak. Hemis jobber fremdeles med eksponeringskartlegging ved UMAK, hvor det i foregående og innestående år er fokus på å slutføre arbeidet med risikovurderinger. Disse vil bidra inn i arbeidet med å kartlegge blant annet behov for helsekontroll og form på denne.

Kurstilbud er for det meste gjennomført fysisk i 2022, og Hemis ser at ansatte foretrekker å møtes fysisk. Opplæringen som er gitt av Hemis er oppsummert under punkt 1.1.5.

Når det kommer til mengden tjenester som leveres i forhold til rammeavtalen, leverer Hemis i 2022 på «normalnivå». Dvs. at rammen brukes i sin helhet.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2021.

1.1.5 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2022 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: 18 ledere deltok på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: 17 ansatte på opplæringen gitt av Hemis.
- Arbeidsgivers styringsrett: 5 ansatte deltok på opplæring gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): 47 ansatte deltok på opplæring gitt av Hemis.
- Spesialtilpassede førstehjelpskurs gitt av Hemis:
 - Universitetsmuset og Polarmuseet: 10 deltakere
 - BFE: 18 deltakere
 - UB Harstad og Narvik: 8 deltakere
- Hemis har avholdt kurs innenfor ergonomi, konflikthåndtering, stress og stressmestring, kjemikaliehåndtering og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling, kjemiske stoffer og biologiske faktorer ved Helsefak, BFE-fak og NT-fak. Fra Helsefak deltok 96, fra BFE deltok 136 og fra NT fak deltok 8.
- Det er gitt løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM. Opplæring i HMS-avvikshåndtering er også omtalt under punkt 1.1.8 og 1.2.1.

- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess
- Årlig kurs i el-sikkerhet med førstehjelp etter Forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg.
 - Kurset FSE-IP (instruert personell) ble gjennomført for 76 ansatte
 - Kurset FSE-EL (elektrofaglige personer) ble gjennomført for 17 ansatte
- Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring lab, verksted, felt og tokt og antall kursdeltakere i 2018-2022:

Emner	2018	2019	2020	2021	2022
HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449	576	483
HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282	385	401
HMS-0503 Regelverk for felt og tokt	225	125	73	126	173
HMS-0504 Biologisk materiale	229	299	210	443	392
HMS-0505 Gasskurs	18	45	20	102	42
HMS-0506 Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24	46	50
HMS-0507 Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10	35	46
HMS-0508 Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20	16	5
HMS-0509 Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	*	19	39	54	62
HMS-0510 Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*	*
HMS-0511 Oppfriskningskurs i strålevern	9	*	4	*	9
HMS-0512 Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser		40**	8	5	2
HMS-0513 Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	*	20	10	2
Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	11	18	*	15	6
Sum	1069	1269	1159	1813	1673

*) kurs ikke gitt, **) nytt kurs i 2019

Av de 1673 kursdeltakerne på UiTs sentrale sikkerhetsopplæring i 2022 var 1429 (85 %) studenter og 244 ansatte (15 %).

I tillegg gis det lokal sikkerhetsopplæring ved fakultetene/enhetene. Denne er omtalt under punkt 1.2.5.

1.1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Egenmeldt- og legemeldt sykefravær ved UiT i 2022 var på 5,33 %.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til 4. kvartal 2022:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. kvartal	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %	6,0%
2. kvartal	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%	5,1%
3. kvartal	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%	4,9%
4. kvartal	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%	5,2%

Totalt sykefravær for hele UiT pr.4. kvartal 2022 er 5,33%. Dette er en økning på 1% fra 2021.

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over denne sjuårsperioden, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Fra 2021 til 2022 er det en økning i sykefraværet for samtlige kvartal sammenlignet med foregående år.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2022 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5%, selv om det er noen enheter som hadde et sykefravær på over 5 % i 2022.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2022:

Tabell 1			Egenmeldt	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%			
2019 Total			3567	5 545,2	0,68 %	1652	27 643,4	3,41 %	5219	33 188,6	4,09 %
2020 Total			2959	5 124,0	0,60 %	1476	27 898,5	3,28 %	4435	33 022,5	3,88 %
2021 Total			2927	4 920,4	0,56 %	1496	32 803,3	3,76 %	4423	37 723,7	4,33 %
2022 Total			5379	9 996,1	1,10%	5068	38 645,7	4,23%	10 443	48 602,0	5,33%

Tabellen nedenfor viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær:

Tabell 2			1-3 dager	1-3 dager	1-3 dager	4-16 dager	4-16 dager	4-16 dager	>16 dager	>16 dager	>16 dager
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
2019	Kvinne		2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann		1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
2019 Total			3328	4 547,1	0,56 %	988	4 518,7	0,56 %	740	24 122,8	2,97 %
2020	Kvinne		1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann		775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
2020 Total			2633	3 688,2	0,43 %	917	4 493,9	0,53 %	749	24 840,5	2,92 %
2021	Kvinne		1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann		882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
2021 Total			2679	3 874,9	0,44 %	823	4 105,2	0,47 %	802	29 743,5	3,41 %
2022	Kvinne			5230	64,9%		8710	69,2%		20380	72,7%
2022	Mann			2820	35,1%		3880	30,8%		7640	27,3%

2022 Total	5156	8050	0,88 %	2536	12588	1,38%	2743	28021	3,07%
------------	------	------	--------	------	-------	-------	------	-------	-------

Tabellen over viser at også korttidsfraværet har økt i 2022 der vi i fjor så en nedgang ift årene før. Det egenmeldte fraværet utgjør 1,1% og legemeldt fravær utgjør 4,24% av det totale fraværet. For 2022 viser tabellen andel fravær fordelt på kvinner og menn ift det totale fraværet. Det er for 2022 avtalt 911 718,06 dagsverket for 2022.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er beskrevet under punkt 1.2.3.

Arbeidsmiljøutvalget holder seg løpende orientert om kvartalsvis utvikling i sykefravær ved hele virksomheten, ved fakultetene/enhetene og institutt/seksjoner.

Universitetsstyret holder seg orientert om utvikling i sykefravær via denne rapporten.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Angitt under punkt 1.1.10.

1.1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT.

Årsrapportene for 2021 for avfallshåndtering og utslipp og for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling er godkjent av DSA. Rapporten for 2022 leveres innen 31. mars 2023.

I 2022 gjennomførte brukerne målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling fra røntgenapparat. I tillegg utføres det kontaminasjonskontroller alle steder der det benyttes åpne radioaktive kilder. Det ble ikke påvist uønsket stråling ved noen av målingene.

Det ble i perioden november 2021 til mars 2022 gjennomført interne tilsyn innen strålevern. Disse er omtalt under punkt 1.1.9.

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- 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.

ORGØK avholdte i 2022 to informasjonsmøter/seminarer om HMS-avvikshåndtering ved UiT. Det første seminaret var ved BFE-fak, hvor målgruppen var ingeniører, ledere og verneombud. Her var 57 ansatte invitert til å delta og 51 deltok. Det andre seminaret ble avholdt på UMAK og her var målgruppen ledere, saksbehandlere og HMS-koordinator. Ved

UMAK var 16 ansatte invitert til å delta og 10 deltok. Formålet med seminarerne er å øke kunnskapen om håndtering av HMS-avvik. Tema for seminarerne er informasjon om hva et HMS-avvik er, hvordan HMS-avvik skal meldes og saksgangen fra innmelding til lukking. Videre er det fokus på leders ansvar og oppgavefordeling ved innmelding av HMS-avvik, med ekstra fokus på hvordan hendelser med personskader skal håndteres. Det gis konkrete eksempler på HMS-avviksmeldinger ved UiT og hvordan disse har blitt håndtert. Tilbudet videreføres ved UiT.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvikskultur og viktigheten av å melde fra om HMS-avvik er beskrevet under punkt 1.2.1.

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviksmeldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2022	139	3	9	13	0	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent

I 2022 er det rapportert totalt 139 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT.

Antall hendelser med personskade er på nivå med tidligere år, men det er meldt inn flere HMS-avvik i 2022 enn tidligere. Økningen i innmeldte avvik kan skyldes at det i 2022 har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjemaet gjør det enklere for ansatte å melde avvik.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt, oftest ved lab-arbeid. Av de 38 hendelsene med personskade, medførte over en tredjedel enten fravær fra arbeid eller behov for konsultasjon hos lege. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet tre mindre brannskader, ett uhell med strøm, ett uhell i forbindelse med håndtering av forsøksdyr, og ett trafikkuhell. I tillegg er det meldt om tre tilfeller der studenter i praksis ble utsatt for vold av pasienter.

Av de 101 hendelsene som ikke medførte personskade dreier det seg om åtte nestenulykker, fire materielle skader, to branntilløp og 87 systemavvik.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- 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. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som ORGØK tilbyr.

1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon

Avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS er fullt opp. Arbeidet med utforming av brannteknisk dokumentasjon ved bygg pågår. Det er gjort en prioritering og følgende fire bygg har fått første prioritet: Realfagsbygget, Farmasi, Museets botaniske fagenhet og Tromsø museum. Øvrige bygg tas etter dette.

Høsten 2021 ble det varslet interne tilsyn innen strålevern ved UiT. Tilsynene på NT-fak og Helsefak ble gjennomført høsten 2021. Tilsynet ved BFE-fak ble utsatt til 2022 på grunn av endringer i covid-19 forskriften med krav om økt bruk av hjemmekontor. Tilsynene hadde fokus på kontroll av rom der det brukes eller lagres radioaktive stoffer, radioaktivt avfall, røntgen eller sterke lasere. Som ved NT-fak og Helsefak, ble det heller ikke ved BFE-fak avdekket noen avvik.

Arbeidstilsynets tilsynsbesøk på Teknologibygget – saken om vindu som løsnet og falt inn i bygget. Tekst kommer***

Luftfartstilsynet hadde gjennomført 2. juni 2022 et systemrettet HMS-tilsyn ved UiT (NT-fak/ Tromsø School of Aviation (UTSA)). Luftfartstilsynet ga med hjemmel i aml § 18-6 sju pålegg. Påleggene omfattet krav til gjennomføring av umiddelbare gjenopprettende arbeidsmiljøtiltak, krav om ferdigstilling av UiTs varslingsrutiner, dokumentasjon av et HMS-system som synliggjør UTSA, oppfølging av arbeidet etter en arbeidsmiljøkartlegging, gjennomføring av onboarding med de ansatte samt gjennomføring av HMS-opplæring for verneombud og aktuelle ledere. Påleggene ble fulgt opp innen fristene og Luftfartstilsynet tilbakemeldte i oktober at gjennomførte tiltak vurderes tilstrekkelig

Mattilsynet gjennomførte i juli 2022 tilsyn hos Hansine Hansens kafe (UMAK/Botanisk Hage). Det ble ikke påvist brudd på næringsmiddelregelverket.

Det ble i 2022 gjennomført 15 branntilsyn med brukers plikter ved UiT Tromsø. Tilsynene var ved følgende bygg: Helse fak (3 bygg), Teorifagsbyggene, Universitetsbiblioteket, Musikkonservatoriet, Nedre Lysthus, Handelshøyskolen, Biologibygget, Teknologibygget, Tromsø Museum, Administrasjonsbygget, ILP-bygget, Polarmuseet, Realfagsbygget, Norges fiskerihøyskole og Avdeling for Arktisk biologi. Tilsynene resulterte i noen anmerkninger, et avvik på brukers plikter og to avvik på eiers plikter. Avviket på brukers plikter var manglende kartlegging av risikoen ved brann ved et bygg. Avvikene på eies plikter viste til at UiT måtte se på utformingen av et av byggene i forhold til bruk, samt oppgradere branndokumentasjonen. Videre fikk UiT at avvik ved et annet bygg knyttet til lede-lysenes funksjon i normalsituasjon, og manglende årlig kontroll av brannslangene. Det siste avviket er svart ut, og akseptert av Tromsø Brann og redning.

I 2022 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og el-tilsyn på 13 anlegg og som er registrert på UiT. Tilsynene på anleggene resulterte i 50 avvik. Dette er noe høyt og indikerer at de elektriske anleggene er aldrende og har behov for økende vedlikehold. De fleste feilene er knyttet til manglende kapsling/tetting (22 %) og komponentfeil (29%) noe som er karakteristisk for eldre anlegg som er modifisert flere ganger, anlegg hvor utstyr er gått ut på dato, eller er modifisert til tålegrensa overskrides. I tillegg er det registrert flere avvik på bruk av skjøteledning (27%) ved eldre anlegg som ikke er bygget ut i takt med utviklingen.

De fleste komponentene i elektriske anlegg har levetid rundt 25 år og gjennomsnittsalderen på UiTs byggmasse er noe over 25 år. Når komponentene brukes lengre enn levealderen begynner de å produsere mer varme enn de er dimensjonert for og brannfaren øker. For å minke risikoen for brann har UiT økt kontrollfrekvensen og innført regelmessig termografering. Likevel er det behov for utskifting av fordelingstavlene i byggene som er 25 år eller eldre. Videre har teknologisprang ført til at UiT må bytte ca. 50.000 lysarmaturer til LED.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Følge opp avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Fortsette arbeidet med utforming av brannteknisk dokumentasjon ved UiTs eide bygg

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelselArbeid

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. I 2019 ble UiTs lokale IA-avtale erstattet med en sentral IA-avtale inngått mellom sentrale parter i arbeidslivet for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å

oppretholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt å redusere frafall fra arbeidslivet.

- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
- Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etterhvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Samlet sykefraværet har gått opp fra 4,3 % i 2021 til 5,3 % i 2022, jf. punkt 1.1.6.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak

Status kommer***

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Kommer

1.1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2022 ble gjennomført som et digitalt arrangement torsdag 3. november. Arrangementet ble strømmet fra studio i Tromsø. Foredraget var tilgjengelig digitalt i en uke etter arbeidsmiljødagen. Det har ikke lyktes å fremskaffe oversikt over hvor mange som fulgte arrangementet digitalt og hvor mange som så foredraget i ettertid.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til arbeidsmiljødagen.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder, som var Tom Wangerud med foredraget «En eventyrlig hverdag». Foredraget skulle gi ansatte konkrete tips og metoder for å holde humøret og arbeidsgleden oppe, selv på dager hvor det kan gå litt tungt. Det ble fokusert på hvordan vi som jobber sammen kan hjelpe hverandre med å ha det så godt som mulig i «kampens hete» ved å være mer bevisste på hvordan vi snakker med hverandre. Hver og en av oss kan ved hjelp av selvinnsikt og egen tankestyring bidra til at vi *alle* får en mer eventyrlig arbeidshverdag sammen ved UiT.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2022, samt jobbe med utvikling av Arbeidsmiljødagen og forslag til innhold i Arbeidsmiljødagen 2023.

Arbeidsmiljøprisen på kr 100 000 ble i 2022 tildelt professor Mathias Forwick som er instituttleder for Institutt for geovitenskap ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi.

Forwick utmerker seg ved sine lederegenskaper og ved sin systematiske og målrettede innsats for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet ved enheten. Han har en gjennomgående tilnærming til tryggheten, sikkerheten og velferden til de ansatte han er ansvarlig for. Hans egenskaper som empati og medmenneskelighet har resultert i et blomstrende forsknings- og utdanningsmiljø ved instituttet. Kjerneprinsipp i hans lederskap er tilgjengelighet. Professor Forwick har også gjort en formidabel innsats for å prioritere ansattes velferd under covid-19-pandemien gjennom individuell oppfølging av hver enkel. Han fremmer videre et godt sosialt miljø og likestilling blant ansatte.

1.1.12 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Planen er bygget opp rundt følgende fem tiltaksområder: Transport, bygg og energi, avfall, naturmangfold og andre tiltak. Planen gir en oversikt over tiltak som skal bidra til å nå målene om bærekraftig og miljøvennlig drift av universitetet. Handlingsplanen ble første gang vedtatt i universitetsstyret 5. mars 2020. Planen justeres årlig av universitetsstyret.

Hensatte kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Det er derfor viktig med en årlig gjennomgang av lagrede stoffer. Ved innføring av revidert regelverk for farlig avfall fra 1. januar 2023, vil avhending av kjemikalier fra avsluttede prosjekter forenkles. Dette ved at det oppnevnes lokale kontaktpersoner for farlig avfall som raskt vil kunne ta imot kjemikalier som ikke er i bruk, og gjøre dem klar til avhending. Obligatorisk bruk av kjemikalie-avfallsetikett vil øke sikkerheten for alle som er i kontakt med avfallet, ved at brukeren, som kjenner alle fareegenskapene til avfallet, gjør dette kjent. Opplæring i regelverket for farlig avfall planlegges gjennomført av SPOR i første kvartal 2023.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet og gjennomføre en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier samt avhende stoff dersom bruken er avsluttet.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med området er omtalt under punkt 1.2.4.

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsledelsen. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. UiTs HMS-rådgivere og UiTs bedriftshelsetjeneste har samarbeidet om utarbeidelse av spørsmål i en undersøkelse som kan velges benyttet på nivå 3. Det er etter innspill fra AMU inkludert noen flere spørsmål om sykefravær. Undesøkelsen kan velges besvart separat eller sammen av verneombud og leder.

For 2022 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

1.2.1 HMS-organisatorisk

Ledere og verneombud er i stor grad kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet samt HMS-planverket ved egen enhet. Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud har også i stor til svært stor grad oversikt over interne og eksterne ressurser som kan støtte dem i HMS-arbeidet.

Fakulteters/enhetenes ledere er oppdatert med hensyn til hvordan internt og eksternt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. Sju av ni fakulteter/enheter har fastsatt skriftlige mål/handlingsplan for HMS-arbeidet. Planene ajourføres i stor grad. Seks av ni fakulteter/enheter rapporterer at de også har etablert skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt. NT-fak, som kan bli bedre på dette området, har planer om å lage instituttvis beskrivelse av roller, ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet.

Sju fakulteter/enheter har kartlagt arbeidsmiljøet i 2022. Nødvendige tiltak er i stor til svært stor grad fulgt opp.

Fakultetene/enhetene legger i stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet. Aktiviteter/arbeidsoppgaver vurderes før igangsetting og det iverksettes tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå før de iverksettes.

Ledere og verneombud har god oversikt over interne og eksterne ressurser som kan støtte dem i HMS-arbeidet. De fleste benytter seg også i stor grad av disse ressursene. Kommunikasjon og samarbeid mellom leder og verneombud rapporteres i stor grad som tilstillende. Det avholdes også i stor grad jevnlig møter mellom ledere og verneombud.

Videre fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at det er lite erfaringsutvekslingen mellom ledere og verneombud og at verneombud og ledere i liten grad informerer ansatte/kolleger om hvordan de kan bistå dem i det daglige HMS-arbeidet. FAdm har kommentert at det er stor spredning i svarene på spørsmålet om informasjon til ansatte /kolleger.

Tiltak som er foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom leder og verneombud er å etablere flere faste og uformelle samarbeids- og temamøter mellom verneombud og leder. NT-fak vil informere ansatte om vernetjenestens rolle og har en plakat

under utarbeidelse. Fakultet vil videre systematisere møtene mellom verneombud og instituttledelsen, og HMS-tema skal i fremtiden følges opp på kontorsjefmøter. Ved IVT-fak er det etablert nye instituttvise verneområder fra høsten 2022. Dette tror fakultetet vil bidra til å styrke samarbeidet mellom leder og verneombud.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- 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.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at ansatte i sto grad er opplyst om hvordan HMS-avvik skal meldes. Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker er under utvikling, men det er fremdeles rom for forbedring ved fem fakulteter/enheter. Sju av fakultetene/enhetene opplever håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende. Jurfak og UMAK opplever håndteringen som utilfredsstillende. Ved disse enhetene meldes det inn få HMS-avvik. Det er rapportert at det også har vært usikkerhet knyttet til leders rolle ved elektronisk avvikshåndtering. Det er gitt opplæring til saksbehandlerne i systemet. ORGØK har gjennomført et seminar om HMS-avvikshåndtering tilpasset UMAK. Seminaret er omtalt under punkt 1.1.8. Jurfak har bedt et HMS-avviksseminar tilpasset fakultetet i 2023. HMS-avviksseminaret er et tilbud til samtlige fakulteter/enheter.

Tabellen nedenfor viser et økende antall innmeldte avvik ved UiT sammenlignet med tidligere år. BFE-fak har tidligere rapportert at de er fornøyde med at det registreres et økende antall avvik ved fakultetet.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter, UB, UMAK og FAdm i perioden 2016-2022:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FAdm	11	8	4	9	7	9	18
BFE	2	9	6	7	10	35	58
Helsefak	18	17	26	18	10	14	31
HSL	0	4	3	4	2	1	5
IVTF	6	0	1	1	0	7	4
NT-fak	12	7	27	33	17	19	17
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7	4
UB	3	3	7	3	0	0	0
Jurfak	0	0	0	0	0	0	2
SUM	54	52	75	79	47	92	139

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Fakultetene/enhetene må ha fokus på å få samarbeidet i verneombudsordningen til å fungere

- 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. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som ORGØK tilbyr, jf. punkt 1.1.8.

1.2.2 HMS-kompetanse

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- 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.

Fakulteter/enheter rapporterer at ledere med personalansvar og verneombud i stor grad har den HMS-opplæringen som er nødvendig. Ledere og verneombud opplever også at egen kompetanse er tilstrekkelig.

Personer som er delegert HMS-oppgaver har også i stor grad fått tilstrekkelig opplæring. En del nyansatte ledere og ferske verneombud vil gjennomføre pålagt HMS-opplæring første halvdel av 2023. NT-fakultet skal arrangere et eget HMS-kurs for fakultets ledere, og da gjerne med bistand fra Hemis.

Kartlegginger og opplæring er også omtalt under punkt 1.1.5 og 1.2.5

Område med behov for oppfølging i 2023:

- 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.

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de i 2022 i stor grad har hatt fokus på ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljøet og godt ytringsklima. Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes og tilpasses også i stor grad ut fra arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

I 2022 rapporterer seks fakulteter/enheter at institutter/enheter har hatt mer enn 5 % sykefravær i året som gikk. NT-fak og BFE-fak har hatt lavere sykefravær, mens UMAK svarer at de ikke vet. Fem fakulteter/enheter har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet og fire har iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet. Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefravær i perioder hvor det har vært mange sykemeldte, med formål å sikre at alle blir fulgt opp. Konkrete tilretteleggingstiltak har vært iverksatt for enkelte arbeidstakere. FAdm har hatt fokus på tilpasning av arbeidsoppgaver, sykefravær er tema i ledermøter og i møter mellom ledere og VO. Tiltak

kartlagt og vurdert. Det skal gjennomføre et seminar støtte fra NAV i første del av 2023. NT-fak har hatt individuell oppfølging av sykemeldte. Ved BFE-fak har høy arbeidsbelastning i forbindelse med overgang til nytt personal og økonomisystem og flere langtidssykemeldinger. IVT-fak har hatt tett oppfølging av/med sykemeldte, gjennomført dialogmøte for å få sykemeldte tilbake på jobb. Det er utarbeidet oppfølgingsplaner. Sykefraværet for hele fakultetet var på rundt 2,5%.

Med unntak av Fadm har samtlige fakulteter/enheter stipendiater. Disse har iverksatt flere tiltak med sikte på ivaretagelse stipendiatene helse og arbeidsmiljø. Jurfak har iverksatt et nytt tiltak for stipendiatene med en årlig samling på Sommarøy hvor felles utfordringer knyttet til det å være stipendiat tematiseres. Det er etablert en mentorordning for stipendiatene i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, i henhold til sentrale beslutninger ved UiT. Jurfak har også hatt en systematisk gjennomgang av sykefraværet til stipendiater, jf. avsnittet over. NT-fak har systematisert oppfølgingen av stipendiater ved lokale forskerskoler, og egne sosiale aktiviteter for stipendiater. Ved UMAK arrangeres det felles samlinger for stipendiatene hvert semester. Helsefak har hatt fokus på mottak av nye stipendiater, dette skjer på en felles form ved de fleste instituttene. BFE-fak har arrangert åpne lunsjer og felles frokoster samt god oppfølging av fremdriftsplaner for det vitenskapelige arbeidet, kurs og stipendiatene skal ha i løpet av ph.d.-tiden. HSL-fak har arrangert stipendiatkaffe med ph.d.-koordinator, samlokalisert stipendiater og ph.d.-koordinator. Flere veiledere inviterer til jevnlig shut-up and write med egne og andres stipendiater. Ph.d.-koordinator inviterer til faglige og sosiale samlinger og det gjennomføres forskerseminarer/-gruppeseminarer. IVT-fak har hatt hyppigere medarbeidersamtaler og uformelle samtaler med stipendiatene. Fakultetet gjennomførte 17. mai frokost for samtlige stipendiater, som veldig mange satte veldig stor pris på.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ARK**

Det er gledelig at åtte av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad. Fem av disse er også fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler. Det er kommentert at dette er et stort og komplisert felt som det er vanskelig å holde god oversikt. Gjennomføringsgrad er også knyttet til kapasitet ved institutt. Ved IVT-fak har medarbeidersamtaler vært tema på dekanatsmøter. NT-fak rapporterer at de ikke er fornøyd med omfanget siden 2 av 5 institutter ikke har gjennomført medarbeidersamtaler som planlagt. De to instituttene som ikke har gjennomført samtaler, skal gjennomføre de i januar/februar

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Fortsette arbeidet med å få ned sykefravær
- Fortsette arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføring av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse

1.2.4 Miljøledelse

Tiltak som skal iverksettes i arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet og gjennomføre en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier samt avhende stoff dersom bruken er avsluttet.

Helsefak, FAdm, BFE-fak og HSL-fak har i stor grad hatt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet. NT og IVT-fak har ikke hatt særskilt søkelys på dette området. UB har ikke kjemikalier. UMAK?

NT-fak, BFE-fak og HSL-fak har hatt årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier. IVT-fak har rapportert at registrering av alle kjemikalier, samt avhending av kjemikalier har ikke fungert den siste tiden, og dermed heller ikke den årlige gjennomgangen. Ved Helsefak har har 75% av instituttene hatt en slik gjennomgang. UMAK?

Miljøledelse er også omtalt under punkt 1.1.12

1.2.5 Risikofylt arbeid

Med unntak av Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Risikofylt arbeid inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, varmt arbeid, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker og annet.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves i stor grad og fakultetene/enhetene har i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

UMAK? Risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder risikovurderes i stor grad før arbeidet starter opp. Godkjente risikovurderinger oppdateres i stor grad om det er endringer i arbeidsoppgaven/-metoden som kan påvirke risikoen. Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført i økende grad før oppstart av potensielt risikofylt. NT-fak rapporterer at fakultetet har hatt fokus på risikovurderinger i 2022.

Fakulteter/enheter som har kjemikalier, har rapportert at de i stor grad behandler og avhender disse i henhold til UiTs interne regelverk.

UMAK? NT-fak, Helsefak, BFE-fak har i stor grad kartlagt krav til sikkerhetsopplæring i

studieprogram, mens HSL-fak har gjennomført dette i svært stor grad. Nødvendig sikkerhetsopplæring er i stor til svært stor grad definert som arbeidskrav i studieplaner der labarbeid, tokt, feltarbeid og lignende inngår. Av de 1673 kursdeltakerne på den sentrale sikkerhetsopplæringen i 2022 var 1429 (85 %) studenter og 244 ansatte (15 %), jf. punkt 1.1.5. IVT-fak har hatt HMS 0501 og HMS-0502 som obligatorisk for alle masterstudenter, men rapporterer at denne ordningen kan ha vært mangelfull og vil i løpet av 2023 gjennomføre en nye kartlegginger og risikovurderinger av potensielt risikofylt arbeid i studieprogrammene.

For at UiT skal kunne holde oversikt over totale risikoforhold i forhold til lagrede farlige stoffer, og for å kunne utarbeide rapporter på nivå 1, er det nødvendig at fakulteter/enheter vedlikeholder elektroniske stoffkartotek Chess. Med unntak av Helsefak, som ikke er fornøyd med vedlikeholdet, rapporterer fakulteter/enheter med krav til føring av elektroniske stoffkartotek at de i stor grad holder UiTs elektroniske stoffkartotek Chess oppdatert. IVT-fak har rapportert at ikke alle som bestiller kjemikalier som er kjent med prosedyrene for registrering av kjemikaliet i Chess. Det fører til at ikke alle kjemikalier registreres ihht retningslinje for drift og vedlikehold av stoffkartotek ved UiT. Fakultetet sikter på en forbedring av dette gjennom kursing av kontaktpersoner for farlig avfall og informasjonsmøte for kjemikaliebrukere. FAdm og UMAK?

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT har i 2022 hatt anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. Stoffkartoteksystemer fra tilbyderne er evaluert av SIKT. UiT har opsjon på å tilslutte seg avtalen med tilbyderen som til slutt velges. UiT vil i løpet av 2023 gjøre en vurdering av om universitetet skal slutte seg til avtalen.

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. Retningslinje for føring av eksponeringsregister og målrettet helsekontroll er under utarbeiding. BFE-fak og NT-fak har gitt gode innspill til punkter til forbedring.

UMAK? Sju fakulteter/enheter er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det fem fakulteter/enheter som har rapportert at de har et oppdatert register. Ved Helsefak er det en stor andel institutter som informerer om at de fører eksponeringsregister, men ikke alle. Ved IVT-fak er det fakultetsadministrasjonen som fører oversikt over eksponerte, ved å sende ut spørsmål og skjema til instituttene. IVT-fak ønsker en enklere måte å holde oversikt på, eksempelvis gjennom et eksponeringsregister i tilknytning til elektronisk stoffkartotek. UB har avdekt risiko for at ansatte kan utsettes for muggsopp ved behandling av eldre dokumenter.

UMAK? Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.5. Hemis er i gang med eksponeringskartlegginger ved UMAK

for å sikre at det gis riktig undervisning på området.

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

1.2.6 Måloppnåelse for 2022 og viktige utfordringer for 2023

Tre fakulteter/enheter har rapportert at har oppnådd egne målsettinger og seks at de delvis har oppnådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2022. Tiltak som ikke er gjennomført videreføres i 2023.

HMS-tiltak som har funger spesielt god er (klipp fra statusrapportene fra fakulteter/enheter):

Jurfak - Skidag for alle ansatte. Ulike sosiale sammenkomster. Internseminar for alle ansatte i samarbeid med BHT. Seminar på Sommarøy for stipendiater. Markering av Verdensdagen for psykisk helse.

FAdm - Gjennomføringen av helsefremmende dag, fagdager og diverse velferdstiltak. Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen, økt omfang av gjennomførte medarbeidersamtaler, god dialog mellom medarbeidere og ledere samt arbeidet med å etablere et godt organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

BFE - Etablert gode rutiner knyttet til fartøyene. arrangert seminar om avviksmeldinger. God oppfølging knyttet til ergonomi. Finnfjord etablert 5S standard på lab med gode resultater på oppfølging. Velferdskomiteer for å bidra til sosialt arbeids- og studiemiljø

HSL - Brann- og evakueringsopplæring. Vernerunde med Hemis. Flere enheter har nevnt sosiale tiltak av ulik karakter.

IVT - Inndeling i nye verneområder og valg av nye verneombud. Vi antar at de nye verneområdene vil føre til høyere kvalitet. Møte med verneombudene har vært fruktbare. Benyttet infoskjermer aktivt til synliggjøring av bl.a si-ifra og egenberedskap.

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene, UB, UMAK og FAdm følgende områder som viktige for dem å prioritere i 2023:

Jurfak- Arbeidspress i administrasjonen på grunn av flere samtidige permisjoner. Bevissthet om hva som er avvik og hvor/hvordan disse meldes og følges opp i CIM.

UB - Sykefravær, omstillingsarbeid

NT - vil rette fokus på HMS-opplæring for ledere og ansatte.

UMAK - Planer for samarbeid og forbedret kommunikasjon/samhandling internt

Helsefak - Brannvern - felles brannvernopplæring for alle ansatte. Svekket økonomi med trangt handlingsrom vil påvirke hele organisasjonen, også spesielt det psykososiale da sosiale tiltak kan bli nedprioritert. Bedre kulturen for å melde avvik og nestenulykker, også blant studenter. Rekruttering av verneombud og vara.

FAdm - Oppfølging og forebygging av sykefravær. Forberede og gjennomføre innføring av nytt saksbehandlersystem på en slik måte at det ikke belaster arbeidsmiljøet.

BFE - Styrke HMS arbeid på lab (særlig knyttet til risikovurdering, oppdatering av risikovurdering og melding/håndtering av avvik). Sørge for at det etableres forsvarlig renhold av fartøylager. Håndtere høyt arbeidspress knyttet til nedbemanning. Følge opp arbeid med omorganisering av administrasjon.

HSL - Sikre tilstrekkelig med ressurser til arbeidsmiljømessige tiltak i en krevende økonomisk situasjon. Videre implementering av strukturelt og systematisk HMS-arbeid Å ivareta HMS i pågående og kommende organisasjonsendringer

IVT - Fortsette arbeidet med å informere om HMS-avvik. Kartlegging av studieprogrammer mtp HMS-0501/02. Fortsatt fokus på risikovurderinger

Andre forhold fakultetet/enheten ønsker å informere om:

UMAK - Gode system for eksponeringsregister og system for kartlegging/oppfølging

Helsefak - Savner mer felles HMS-informasjon ut til studentene. Ønsker felles brannvernopplæring for hele UiT. Generell kommentar: HMS-årsrapport nettskjema er vanskelig å fylle ut da vi fremdeles må besvare den med bakgrunn i svar fra 11 underliggende enheter. Svaret viser ikke realiteter, og den viser ikke variasjonen i HMS-utfordringene vi har som nødvendigvis må være tilstede på et fakultet som er så stort som vårt.

HSL- Det tar for lang tid med avklaringer av ansvarsforhold og å få gjennomført nødvendige tiltak av bygningsmessige feil og mangler. Vanskelig å rekruttere verneombud og hovedverneombud.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot å håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen eller være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

Beredskap er de planlagte og forberedte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensen for UiTs verdiorråder blir minst mulig. Styringsdokument for arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor gir føringer for feltet.

Denne rapporten omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet, personvern eller sikkerhet etter sikkerhetsloven.

2.1 SoB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er i 2022 organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold av UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT. ORGØK understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som i 2022 ble ledet av administrasjonsdirektør sammen med avdelingsdirektører.

Arbeidet i SBG understøttes av elleve lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Harstad (CAMPH)
- Campusadministrasjon i Alta (CAMPA)
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK
- Jurfak
- FAdm
- UB

Ved hendelser i beredskapsområdene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. LBG ved FAdm søker støtte hos SBG ved beredskapshendelser.

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2022

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge en god sikkerhetskultur, etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer samt mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

Læringspunkter og anbefalinger er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk.

I henhold til tildelingsbrev for 2023 og styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal UiT i 2023 redegjøre for arbeidet med å utarbeide et styringssystem for sikkerhet, herunder hvordan dette samordnes med ledelsessystem for informasjonssikkerhet og virksomhetsstyringen for øvrig. Dette arbeidet er påbegynt.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Følge opp organisering av samordnet ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.

2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap

En forutsetning for forebyggende sikkerhetsarbeid og hensiktsmessig håndtering av kritiske situasjoner, er den enkeltes personlige handlingskompetanse. Hver medarbeider og student skal vite hva vedkommende selv kan gjøre i ulike situasjoner og hvor en kan få hjelp. UiT har innlemmet sikresiden.no i opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for nye ansatte, studenter og faddere.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

Nye ansatte med roller i beredskap har fått informasjon om beredskapsorganisering og beredskapsarbeid ved UiT.

I tillegg er det gitt opplæring i loggføring av beredskapshendelser i CIM til ni loggførere ved lokale beredskapsområder. Informasjon om og opplæringsmateriell i beredskap er oppdatert. Administrator for CIM har gjennomført kurs hos DSB i øvelsesplanlegging.

2.2.2 Kriseøvelser

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp tiltak etter kriseøvelsene i 2021

Tiltak i handlingsplanene er fulgt opp gjennom nye øvelser i 2022 og ved oppdatering av planverk.

Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap stiller krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG.

Omfanget av krise- og beredskapsøvelser har økt i 2022. Øvingsformene har vært skrivebords øvelse, funksjonsøvelse, spilløvelse og fullskalaøvelse. UiT har samvirket med UH-sektoren, vertskommuner og beredskapsaktører/innsatsledere ved gjennomføring av/deltakelse i fullskalaøvelsene.

I 2022 gjennomførte eller deltok SBG i tre kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS

1. Diskusjonsøvelse 2. juni 2022 innenfor scenario pågående livstruende vold (PLIVO). Det overordnede formålet med øvelsen var krisehåndtering og samhandling ved akutte alvorlige voldshandlinger. Øvelsen ble gjennomført i samsvar med rammer for øvelsen, som beredskapsplaner, øvingsdirektiv, dreiebok, støtteverktøy. Under øvelsen var trening på situasjonsforståelse, krisehåndtering og krisekommunikasjon hovedfokus. Øvelsen munnet ut i oppdatering av tiltakskort.
2. Fullskalaøvelse og spilløvelse 8. og 9.juni 2022 innenfor scenario storulykke. Hendelen ble utløst av et flyhavari ved Alta flyplass som en funksjons og fullskalaøvelse for nødetater og andre ressurser og ble håndtert med varsling, mobilisering, håndtering og øvelse mot normalisering i prosess med ulike beredskapsaktører og berørte. Herunder også oppfølging av følgehendelser og stabsarbeid under press og usikkerhet. Det overordnede formålet med øvelsen er samtrening og samhandling ved beredskapshendelser.
3. Sektorøvelse Morris cybersikkerhet 29. september 2022. Kunnskapssektorens første felles cybersikkerhetsøvelse. Institusjonene som deltok, fikk blant annet øvd på samhandling på tvers av sektoren.

De viktigste læringspunkter for beredskapsorganisasjonen etter øvelsene, er knyttet til prosess og krisehåndtering, loggføring, arbeid under press og usikkerhet, varslingsrutiner, ansvar og roller samt samvirke internt og eksternt, oppfølging av berørte, oppdatering av planverk, bruk av e-læringer. Flere av læringspunktene viser at det er behov for å gjennomgå og oppdatere rutiner og trene på bruk av planverket, i tillegg til å ha gode planer for kontakt og kommunikasjon med eksterne parter.

Styringsdokumentet for arbeidet med sikkerhet og beredskap i KDs sektor stiller krav om at KDs underliggende virksomheter skal utarbeide en øvelsesplan, jf. kap 5. UiT må etablere en slik øvelsesplan. Det kan være formålstjenlig å se opplæringsbehov i sammenheng med dette arbeidet.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Etablere øvelsesplan for UiT

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

KD fører tilsyn med beredskapsarbeidet i UH-sektoren via tildelingsbrev til virksomhetene.

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for UiT for 2022,
- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

Oppfølgingen er beskrevet under punkt 2.2 og 2.2.1.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Omtalt under punkt 2.2

2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp lokalt risikobilde for revisjon av overordnet ROS
- Tydeliggjøre LBGs eget ansvar

Overordnet ROS er oppdatert. Ikke alle beredskapsområder har sett behov for å oppdatere lokalt risikobilde. LBGs eget ansvar er tydeliggjort i det reviderte beredskapsplanverket, jf. punkt 2.2

Ti av UiTs lokale beredskapsområder har i stor til svært stor grad dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet. De lokale beredskapsplanverket er også i stor grad oppdatert. CAMPH og Helsefak rapporterer at den lokale beredskapsplan har behov for oppdateringer.

Omfanget av lokale beredskapsøvelser har økt i 2022. LBG ved:

- CAMPA har øvd på transportulykke med studenter og diskusjonsøvelse PLIVO, jf. punkt 2.2.2.
- UB har øvd på pandemiutbrudd
- UMAK har gjennomført teoretiske beredskapsøvelser og evakueringsøvelser på enheter samt diskusjonsøvelse med politiet.
- Helsefak har øvd på en reell hendelse ved et av instituttene. Dette var en skrivebordsøvelse der LBG øvde sammen med instituttleder der hendelsen skjedde.
- HSL-fak har øvd på bussulykke ved ekskursjon.
- Fdm SBG i 2022 deltatt i tre kriseøvelser, jf. punkt 2.2.2.

- IVT-fak har øvd på bilulykke der ansatte og studenter var involverte og skrivebordsøvelse PLIVO.
- CAMPH, BFE-fak, Jurfak har ikke gjennomført krise-/beredskapsøvelser for å teste enhetens beredskap og krisehåndtering, eller deltatt på samvirkeøvelser med andre aktører.

Tiltak som ble besluttet iverksatt etter øvelser iverksettes i stor grad.

Fakultetene/enhetene holder oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. De fleste bestiller reiser gjennom reisebyrået UiT har avtale med. Det er foreslått at UiT kan vurdere om det kan være hensiktsmessig å gjøre DFØs modul for forhåndsgodkjenning av reiser obligatorisk.

Området med behov for oppfølging i 2023 er:

- Omtalt under punkt 2.2

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2022

Universitetsstyret behandlet årsrapport om HMS og SOB for 2022 og satte prioriteringene for 2023 i styremøtet 17. mars 2022 (S 11/22).

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

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.

Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 1.2.3. HMS-avvik og HMS-opplæring er omtalt under punkt***

Funn fra internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien er fulgt opp. Føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap er under oppfølging. Arbeidet videreføres i 2023.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2023:

HMS:

- Fortsette arbeidet med å få ned sykefravær
- Fortsette arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføring av arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelse
- 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 må ha fokus på å få samarbeidet i verneombudsordningen til å fungere

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.

