

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Bibliotekstyret

Møtedato:  
24.04.2023

Sak:

Behandling av årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022 -  
Universitetsbiblioteket

### Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022 til etterretning, og slutter seg til bibliotekdirektørens forslag til tiltak for 2023

### Bakgrunn:

Universitetsstyret ble forelagt årsrapporten for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i møte 23.03.2023, og fattet følgende vedtak:

1. Universitetsstyret tar Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 med prioriteringer for 2023 til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2023.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2023 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.

Rapporten gir en oversikt over gjennomførte aktiviteter i 2022, identifiserer utfordringer og angir antatte virksomme tiltak som bør iverksettes i 2023. Arbeid knyttet til informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

For 2022 trekkes følgende funn spesielt frem:

HMS:

- Styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:
  - Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
  - Fem av ni fakulteter/enheter har i stor grad informert ansatte og studenter om hvordan HMS-avvik skal meldes.
  - Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er under utvikling og brukerorienteres i økende grad

- Samlet sykefravær ved UiT har økt fra 4,33 % i 2021 til 5,35 % i 2022. Ikke alle fakulteter/enheter med høyt sykefravær har gjennomført analyser av årsaker til fraværet.
- Det er avdekket ulike utfordringer knyttet til verneombudsordningen
- Det er grunnlag for å anta at det fremdeles meldes inn for få HMS-avvik ved UiT selv om det er registrert flere HMS-avvik i 2022 (139 avvik) enn tidligere år (30-90 avvik).
- Hensatte kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko. Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

SoB:

- Styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:
  - Læringspunkter og anbefalinger fra internrevisjonen mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk.
  - Arbeidet med å utarbeide ledelsessystem for sikkerhet og beredskap er påbegynt.
- Antall krise- og beredskapsøvelser har økt for Sentral beredskapsgruppe (SBG) og lokale beredskapsgrupper (LBG), men ikke alle LBG-ene har fått øvd. Det er videre avdekket behov for å inkludere nivå 3 i UiTs organisasjon i øvelsene til LBG.

For 2023 anbefales det at følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

HMS:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær, samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.
- Fastsette retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud ved UiT, standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud samt bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- 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 UiTs HMS-avviksseminar.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier, skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.
- Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Øvelsesplanen skal inkludere øvelser for SBG og felles øvelser for LBG og nivå 3.

**Bibliotekdirektørens merknader**

Bibliotekdirektøren anser at alle enheter har et felles ansvar for å ivareta de fokusområdene som universitetsstyret har pekt på, selv om disse vil berøre fakultetene ulikt. Bibliotekdirektøren velger likevel å trekke frem noen fokusområder som vil kreve særlige tiltak ved Universitetsbiblioteket.

### *Sykefravær*

Universitetsbiblioteket er en av de enhetene som gjennom 2022 har hatt et høyere, samlet sykefravær enn 5 %. For hele UiT har sykefraværet økt fra 4,33 % i 2021 til 5,35 % i 2022. En økning som også gjenspeiles nasjonalt. Det er grunn til å anta at dette har noe sammenheng med pandemihåndteringen.

Universitetsbibliotekets samlede sykefravær utgjorde i 2022 6,81 %, noe som tilsvarer om lag 1630 dagsverk. Sykefraværet var høyest i første kvartal, der sykefraværet utgjorde 8,1 %, og lavest i 3. kvartal med et samlet sykefravær på 5,7 %. Ser man sykefraværet fordelt på måneder er sykefraværet høyest i mars med 9,5 % og lavest i august med 4,8 %. Det er kun i august og oktober at samlet sykefravær ved Universitetsbiblioteket har ligget under 5 %.

Av samlet sykefravær utgjør egenmeldt fravær 2,5 %, mens det legemeldte sykefraværet utgjør 4,29 %. Her er det imidlertid noen ulikheter mellom avdelingene. Avdeling for publikumstjenester har et noe høyere egenmeldt, enn legemeldt fravær. Stab og Result har et betydelig større legemeldt sykefravær enn egenmeldt, mens tallene for Avdeling for samlinger viser liten forskjell mellom egenmeldt- og legemeldt sykefravær.

Langtidsfraværet, forstått som sykefravær utover 16 dager utgjør fortsatt det høyeste sykefraværet ved Universitetsbiblioteket med 3,3 %. Sykefravær innenfor karenperioden, 4 – 16 dager, utgjør 2 %, mens fravær på 1-3 dager utgjør 1,6 % av det totale sykefraværet. I den statistikken som er tilgjengelig for oss skilles det ikke mellom de som har vært 100 % sykemeldte, og de som er sykemeldt i en prosentandel av sin stilling. Ved UB har det imidlertid over lang tid vært en større overvekt av delvis sykemelding, og vi har ingen indikasjoner på at det er endring i dette bildet.

Ser man kun på arbeidsrelatert sykefravær, der den sykemeldte selv har krysset av for at sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen, utgjør slikt fravær kun 12 av de om lag 1630 dagsverk, som sykefraværet ved Universitetsbiblioteket utgjorde i 2022. Dette er gledelig med tanke på at det indikerer at det ikke er utelukkende arbeidsmiljøet som synes å påvirke ansattes helse på en negativ måte. Men det viser også at problematikken er sammensatt, og at det følgelig ikke lar seg gjøre å redusere sykefraværet utelukkende med endringer knyttet til arbeidsplassen. Dette gjør at god dialog og lederoppfølging både før, og under, en sykemeldingsperiode er viktig. Dette vil derfor ha et særlig fokus gjennom 2023. På samarbeidsplanen med bedriftshelsetjenesten har vi fått inn et punkt om at bedriftshelsetjenesten, på lederinitiativ kan bistå, både på organisasjons- og individnivå, i samband med sykefraværspromatikk. Hensikten er både å innhente helsefaglige råd, forebygge og holde ansatte i jobbaktivitet, tilpasset arbeidsevnen.

Ved bibliotekene i Harstad og Narvik har de ansatte selv tatt initiativ til et prosjekt «Sammen om et godt arbeidsmiljø», der hensikten er at de ansatte selv skal styrke seg i det arbeidet som utføres, både enkeltvis, og sammen som gruppe. Prosjektet henter inspirasjon og verktøy fra ulike eksterne kilder, og bygger på god og åpen dialog. Bibliotekdirektøren setter pris på initiativet, og ønsker, i samråd med de involverte, å se nærmere på om erfaringer og resultater fra prosjektet kan brukes i andre deler av organisasjonen.

### *Samarbeid med vernetjenesten*

Bibliotekdirektøren oppfatter at det er etablert et godt samarbeid med verneombudene i vårt hovedverneområde. Vi har tidligere år ikke hatt et hovedverneombud, men dette er nå på plass. Det innkalles til møter mellom ledelse og verneombud minimum en gang per semester. Vi har praktisert en ordning der verneombudene hadde en representant med observasjonsstatus i de lokale IDF-møtene, men verneombudene selv ønsket å avvikle denne ordningen, og ba i stedet om å bli innkalt ved særlige behov, og vil holdes orientert om saker som behandles i IDF-møtene.

Da vi nå har nyvalgte verneombud, vil bibliotekdirektøren ha særlig fokus på samarbeidet med verneombudene innenfor vårt hovedverneområde i 2023. Det er 29.03. avviklet et møte mellom ledelse og verneombud, der organiseringen av dette samarbeidet var ført opp som egen sak (jf. referatsakene).

Verneombudene har vært forelagt årsrapporten, og slutter seg til de utvalgte fokusområdene. I møtet ble det også fremmet forslag om at man i løpet av vårsemesteret skal avvikle et eget møte koplet til definisjoner og rutiner i samband med avviksmeldinger og håndtering av disse. Dette vil bibliotekdirektøren følge opp.

Johanne Raade  
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng  
faggruppeleder  
—  
runa.r.ryeng@uit.no  
77 64 64 94

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1    Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022 - Universitetsbiblioteket