



**UiT** Norges arktiske universitet

# FAdm – gjennomgang av arbeidet med HMS og beredskap for 2022 med prioriteringer for 2023

Administrasjonsdirektøren

ePhorte 2022/12055



# Innhold

Innledning .....	2
1 HMS-arbeid i FAdm 2022 .....	3
1.1 HMS-organisatorisk .....	3
1.2 HMS-kompetanse .....	7
1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	7
1.4 Risikofylt arbeid .....	10
2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2022.....	11
3 Oppfølgingen av prioriteringene for 2022 .....	12
4 Prioriteringer for 2023 .....	14

# 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 av arbeidet er å avdekke forbedringsområder slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes for kommende år.

Bakgrunns materialet for gjennomgangen er:

- Årsrapport om HMS og SoB ved UiT for 2022 og universitetsstyrets beslutning om tiltak som skal vies særlig oppmerksomhet i 2023 (S 14/23, styremøtet 23.03.2023):

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.

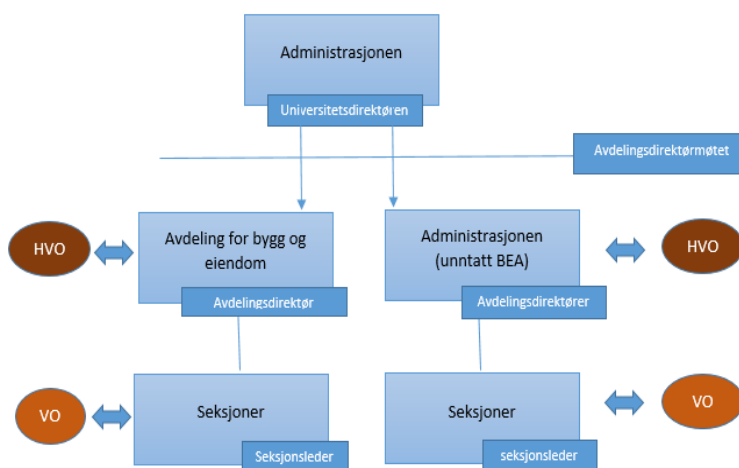
SoB:

- 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 3i UiTs organisasjon.
- Avdelingsdirektørenes og verneombudenes svar på spørsmål om HMS og beredskapsarbeidet for 2022 (nettskjema).
- Årsrapport 2022 fra bedriftshelsetjenesten Hemis
- Rapport om hovedverneombudets aktivitet i hovedverneområde 10 BEA for 2022

# 1 HMS-arbeid i FAdm 2022

## 1.1 HMS-organisatorisk

I 2022 var arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS-arbeidet) organisert på følgende måte ved FAdm:



FAdm er delt inn i to hovedverneområder. I 2022 var det gjennomgang av verneområder og nyvalg av verneombud. Vervene som verneombud fordelt slik etter at valget var gjennomført:

Hovedverneområde 1: FAdm (unntatt BEA)		Hovedverneombud:	Stedfortreder:
		Hege K. Widnes	Hege Skogvang
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
1,1	ORGØK, rektorat, stab, camp.adm. Alta og Harstad	Hege Skogvang Ståle Nyvold	Håvard Aune Bjørn Vang
1,2	FUF	Hege K. Widnes Lena R. Johnsen	Tove C. Tangen
1,3	ITA	Fire likestilte verneombud: Erik Axel Vollan, Johanne Størkersen, Ingunn Henriksen og Anders Larsen	
Hovedverneområde 10: BEA		Hovedverneombud:	Stedfortreder:
		René Hoff	Oliver Herzke
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
10,1	BEA prosjekt og ledelse/stab og driftsseksjon, Troms	Oliver Herzke	Verneombudene er stedfortreder for hverandre
10,2	BEA renhold, Troms	Lene Olsen	
10,3	BEA, Finnmark	Florian Zoglowek	
10,4	BEA, Narvik	Krystyna Husjord	

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. Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudene er også en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i HMS-arbeidet. Det påhviler alle ansatte å medvirke og ta et selvstendig ansvar i HMS-arbeidet.

Det er rapportert at ledere legger til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. I 2023-2024 skal det gjennomføres ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK). ARK er et utviklingsverktøy og gir en arena for medvirkning som ivaretar lovens krav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.. Arbeidsmiljø handler om arbeidet, dvs. det å planlegge, organisere og gjennomføre arbeidsoppgavene. ARK gir grunnlag for utvikling og iverksetting av tiltak for arbeidsmiljøutvikling på den enkelte arbeidsplass/personalgruppe.

FAdm hadde fastsatt handlingsplan med skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2022. Planen er også ajourført, jf. punkt 3. Administrasjonsdirektøren og avdelingsdirektørene følger opp HMS-aktiviteter og -tiltak som kommer til faste tidspunkt gjennom året, ved bruk av HMS-årshjul.

Områdene som skulle følges opp innen organisatorisk arbeidsmiljø i 2022 omfattet følgende:

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

Oppfølgingen på systemnivå av de prioriterte områdene er oppsummert under punkt 3.

Rapporteringen for 2022 viser at kommunikasjon og samarbeid mellom ledere og verneombud i stor grad er tilfredsstillende. Det samme gjelder graden av erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud og imellom verneombudene. Etablering av flere faste og uformelle samarbeids- og temamøter mellom ledere og verneombud er foreslått som et tiltak styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud ytterligere.

Universitetsledelsen gjennomførte de halvårlige møtene med FAdms hovedverneombud, verneombud og stedfortredere i april og oktober 2022. Disse møtene gjennomføres med en fast runde rundt bordet der verneombudene forteller litt om hva som rører seg i de ulike avdelingene. I møtene blir HMS-avvik, personskader og ulykker som er meldt inn etter foregående møte gjennomgått. Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul og

HMS-handlingsplan vedlegges innkallingen. Det er skrevet referat fra møtene. Gjennomgangen av arbeidet med HMS og beredskap for 2021 og tiltakene for 2022 ble diskutert med verneombudene i april møtet. Tiltakene ble fastsatt av avdelingsdirektørene i mai 2022.

Avdelingsdirektørene har rapportert at de i stor grad er kjent med og oppdatert med hensyn til lovverket som regulerer arbeidsmiljøet samt internt regelverk som regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. Videre er de kjent med hvordan ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt ved FAdm. Seks av FAdms 12 verneombud har rapportert at de er kjent med HMS-regelverket og fem at de er kjent med ansvarsfordelingen i HMS-arbeidet ved FAdm. Ledere og verneombud har i stor grad oversikt over ressurser både i og utenfor organisasjonen som kan støtte dem i HMS-arbeidet. Ressursene benyttes i liten grad.

Ved BEA gjennomføres det i tillegg kvartalsvise HMS-forum. I dette møtet deltar avdelingsdirektør ved BEA, seksjonsledere, HMS-rådgiver, hovedverneombud og verneombud. 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 2022 har:

- hatt jevnlig møter med VO-ene i verneområde for BEA
- hatt møter med ledelse og HMS rådgiver for BEA
- deltatt i jevnlig møter med HVO-ene og formøter av AMU-møter
- utført vernerunde på sone campus midt-vest (NFH, Biologibygget, modulbygget) og campus i Harstad
- jobbet for å få lokalt VO for BEA ansatte i Harstad og Hammerfest. Løsningen ble at VO i Alta som vil ivareta Hammerfest og i Harstad har BEA fått et eget VO.
- Samarbeidet med HMS-rådgiver og ledelse om forbedring av opplæring av nyansatte.
- Deltatt i møter mellom UiTs HVO

FAdm har en to-årlig samarbeidsplan med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Samarbeidet dokumenteres ved en årlig rapport fra Hemis. Oppsummering av samarbeidet for 2022 viser at tiltakene i samarbeidsplanen er gjennomført som planlagt. Tjenester som har vært etterspurt, er levert både med møter ute på arbeidsplassen eller klinikken og via skjerm. For ytterligere informasjon vises det til og årsrapport 2022 fra Hemis.

Det er rapportert at håndteringen av HMS-avvik er tilfredsstillende og at ansatte ved FAdm er i stor grad blitt opplyst om hvordan HMS-avvik skal meldes. Videre er det etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik. Hovedverneombudet ved BEA har rapportert at BEA ser at ansatte melder fra om HMS-avvik og at dette er blitt en kilde til forbedring.

Før jul tok faggruppe HMS og beredskap kontaktet av verneombudene i FAdm med forespørsel om et HMS-avviksseminar spesielt rettet mot verneombudenes rolle i forbindelse med innmelding HMS-avvik. Et slikt seminar ble gitt i januar. I tillegg til verneombudenes

rolle, var også tema for seminaret informasjon om hva HMS-avvik er, hvordan melde avvik, saksgang og leders ansvar.

I desember tok ledelsen ved BEA kontakt med faggruppe HMS og beredskap og ga uttrykk for et ønske om tilpassede HMS-avviksseminar for faggruppeledere, prosjektledere og andre ansatte ved BEA. Fem slike seminarer er gitt ved BEA i første halvdel av 2023. UiTs hovedverneombud har rapportert at de også i 2023 vil ha fokus på håndtering av HMS-avvik.

I 2022 ble det utarbeidet en plakat og en brosjyre som omhandler viktigheten av å si ifra om HMS-avvik ved UiT. Faggruppe HMS og beredskap har distribuert plakaten og brosjyrene til seksjons- og faggruppeleder ved samtlige bygg der FAdm har ansatte. Brosjyren er lagt ut på strategiske steder på byggene, det vil si på pauserom, ved kaffemaskiner, ved kopimaskiner, oppslagstavler o.l. HMS-avviksbrosjyren blir også delt ut ved alle HMS-avviksseminarer som gis i regi av faggruppe HMS og beredskap.

I det følgende presenteres oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved FAdm for perioden 2016-2022:

År	Totalt antall hendelser	Antall personskade	Annen skade / nestenulykker / avvik				
			Materiell skade	Nesten -ulykke	Brann/ eksplosjon	Forurensing	Avvik
2022	18	8	0	2	1	0	7
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 2022 ble det rapportert totalt 18 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker. Dette er dobbelt så mange som tidligere år. 15 av avvikene som ble meldt i 2022 ble håndtert av BEA. Åtte av disse hendelsene involverte personskader.

De siste sju årene er det rapportert totalt 63 hendelser i FAdm. Av disse involverte 40 hendelser personskade. Av alle hendelsene er 43 meldt inn ved BEA. De fleste personskadene (58 %) er som tidligere år i kategorien fall, skli, strekk og løft.

På tross av at det er gjennomført mange gode tiltak mht. HMS-avvikshåndtering og at det meldes inn et økende antall avvik er det fortsatt behov for å fortsette arbeid for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik og tilby tilpassede HMS-avviksseminar til ansatte.

FAdms hovedverneombud har rapportert at de i 2023 vil ha fokus på å videreutvikle samarbeidet i verneombudsordningen, delta i arbeidet med ARK 2023-2024 samt ha fokus på håndtering av HMS-avvik.

#### Område med behov for oppfølging i 2023:

- 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.
- Verneombud som ikke har gjort seg kjent med lovverk og internt regelverk som regulerer arbeidsmiljøet i verneområdet må gjøre seg kjent med dette, jf. AML § 6.2 (6)
- 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.

## **1.2 HMS-kompetanse**

Ledere med personalansvar har i stor grad nødvendig opplæring innen HMS. Personer som har fått delegert personal og HMS-oppgaver kan derimot ha varierende opplæring. FAdms ledere og de fleste verneombudene opplever at egen HMS-kompetanse er tilstrekkelig for å kunne ivareta egne HMS-oppgaver. To av verneombudene i verneområde 1,3 ITA har rapportert at de ikke har gjennomført den obligatoriske opplæringen for verneombud. Det ene verneombudet opplyser at det er ny i rollen som verneombud.

HMS-opplæring for nyansatte er satt i system via tiltak i de avdelingsvise HMS-årshjulene.

Verneombudene har rapportert at de i liten grad har oversikt over om arbeidstakerne og personer med delegerte HMS-oppgaver gis nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring.

#### Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Verneombud som mangler HMS-opplæring for verneombud, må gjennomføre denne.

## **1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Motivere ansatte til å gjennomføre medarbeidersamtaler
- Analysere sykefravær og iverksette tiltak for å redusere sykefraværet ved enheter med høyt

Oppfølgingen av de prioriterte områdene er oppsummert under punkt 3.



Det er rapportert at ansatte i FAdm i stor grad har fått tilbud om medarbeidersamtaler i 2022. Ledere er også tilfredse med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær i seksjonene i FAdm i 2021 og 2022. Tall for små enheter som stab i avdelingene er ikke tatt med på grunn av personvern hensyn.

Sykefravær i FAdm 2021 og 2022	Q1/21 Fravær %	Q1/ 22 Fravær %	Endring %	Q2/21 Fravær %	Q2/22 Fravær %	Endring %	Q3/21 Fravær %	Q3/22 Fravær %	Endring %	Q4/21 Fravær %	Q4/22 Fravær %	Endring %	2022
Enhet													
<b>FUF</b>													
Seksjon for studieadministrasjon	5,92	7,3	1,38	8,08	7,3	-0,78	8,51	10,8	2,29	6,33	9	2,67	8,5
Seksjon for internasjonalt samarbeid	9,47	6,1	-3,37	3,17	4,1	0,93	11,41	5,6	-5,81	5,40	10,5	5,10	6,7
Seksjon for forsknings- og utdanningskvalitet	3,35	9,3	5,95	1,78	5,8	4,02	2,12	3,6	1,48	3,72	6,2	2,48	6,5
Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjenester	7,91	10,5	2,59	8,16	14,8	6,64	6,80	12	5,20	8,49	18,1	9,61	14,1
Seksjon for kommunikasjon	4,57	5,2	0,63	4,50	7,5	3,00	1,43	7	5,57	2,16	5,6	3,44	6,2
<b>ORGØK</b>													
Seksjon for person al og organisasjon	11,52	11,2	-0,32	8,74	8,8	0,06	6,94	12,4	5,46	10,37	9,2	-1,17	10,3
Seksjon for økonomi og innkjøp	3,13	15,1	11,97	3,92	13,2	9,28	7,75	5,9	-1,85	9,44	4,5	-4,94	9,7
Seksjon for regnskap	10,96	10,5	-0,46	3,98	9,6	5,62	4,20	8,7	4,50	7,94	8	0,06	9,2
Seksjon for rekruttering	2,70	5,7	3,00	0,91	2	1,09	7,00	11,4	4,40	7,93	9,4	1,47	6,9
<b>ITA</b>													
Seksjon for rådgivning og forvaltning	1,16	5	3,84	2,02	5,9	3,88	5,86	3,6	-2,26	8,14	5,6	-2,54	5,1
Seksjon for virksomhetsnære tjenester	4,85	8,9	4,05	4,28	6,5	2,22	3,92	4,5	0,58	6,72	4,4	-2,32	6,1
Seksjon for digitale basistjenester	5,76	7,3	1,54	4,28	6,1	1,82	6,95	4,9	-2,05	3,53	4	0,47	5,6
<b>BEA</b>													
Seksjon for campusdrift	10,63	11,7	1,07	9,26	11,1	1,84	8,59	9,4	0,81	9,04	10,5	1,46	10,7
Seksjon for areal og utvikling	1,85	11,9	10,05	1,50	8,8	7,30	1,33	6,8	5,47	8,20	7,5	-0,70	8,9
Seksjon for prosjektgjennomføring		3,1	3,10		1,5	1,50		6,5	6,50	0,62	1,9	1,28	3,1

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 i FAdm. Sykefraværsoppfølgingen er satt i system via avdelingenes HMS-årshjul. Sykefravær skal være tema i ledermøter og i møter mellom ledere og verneombud.

IA, HMS og sykefravær er også årlig tema i møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombudene. Det årlige møtet mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombudene med IA, HMS og sykefravær som tema ble avholdt 3. november 2022.

Flertallet av verneombudene i FAdm har rapportert at de ikke har oversikt over sykefravær og sykefraværsoppfølging i 2022. Hovedverneombudene har rapportert at de skal bidra sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere og verneombud i eget hovedverneområde. Avdelingsdirektørene ved BEA, FUF og ORGØK har rapportert at sykefraværet har oversteget 5 % i ett eller flere kvartal av 2022. Sykefraværet er analysert mht. årsaker til fravær og det har det har vært iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet. Det har vært fokus på tilpasning av arbeidsoppgaver for ansatte som har vært sykemeldt. I første halvdel av 2023 skal det gjennomføres et seminar om forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte i et samarbeid mellom ledere, verneombud og plasstillitsvalgte og med støtte fra Hemis og NAV.

ITA har rapportert at de ikke vet om avdelingen har hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal i 2022.

Hemis har deltatt i arbeidet med sykefraværsoppfølging i FAdm. Dette har foregått med deltagelse på dialogmøter samt oppfølging av ansatte i etterkant. 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 er gjennomført både fysisk og digitalt.

Det er rapportert at arbeidsplasser i stor grad utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også i stor grad ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Fysisk arbeidsmiljø er også omtalt under punkt 1.4 risikofylt arbeidsmiljø.

Ledere har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde. Et godt ytringsklima vil si at ansatte føler psykologisk trygghet til å ytre sin mening i fora der ansatte møtes og overfor kollegaer, ledere og andre

Avdelingsdirektørene har rapportert at det psykososiale arbeidsmiljøet i stor grad er fulgt opp i avdelingene. De fleste verneombudene svarer at det ikke har vært særlig fokus på dette området.

Arbeidsmiljøutvalget fordeler velferdsmidler hvert år ved UiT. Velferdsmidlene nyttes til tiltak for å skape trivsel på arbeidsplassen som kan komme hele personalet til gode. Velferdsmidlene for FAdms ansatte ved UiT Alta og UiT Harstad og UiT Narvik blir fordelt til de to campusadministrasjonene og til IVT-fak som har ansvar for iverksetting av felles arrangement. I Alta ble det i 2022 arrangert ski dag i april, sommergrilling i juni og campusfest i november i tillegg til yoga tilbud for ansatte og studenter. I Harstad ble

velferdsmidlene brukt i forbindelse sommerfest i juni, julebord i november, julefrokost for ansatte i fellesadministrasjonen, julelunsj for pensjonistene, samt til lussekatter og solboller. Velferdsgruppa ved campus Narvik inviterte til den store vaffeldagen i mars med vaffelspising, kaffe og sosialt samvær, sommerfest i juni, halloweenfest i oktober, til samling for å lage pepperkakeutgave av UiT campus Narvik – et bidrag til Pepperkakebyen til Narvik kulturhus, åpning av julegata i november samt julebord i desember med middag, konsert og fest i kantina. Det var god oppslutning på alle arrangementene i både Alta, Harstad og Narvik. Velferdskomiteen for ved campus Tromsø inviterte til skidag i april, hvor sola og flere ansatte dukket opp. I juni ble det arrangert sommerfest og året ble avsluttet med stort julebord på Scandic Ishavshotel med ca.190 deltakere.

Vernerunder er satt i system i de avdelingsvise HMS-årshjulene. Hemis tar kontakt med seksjonsledere for å avtale om det er behov for bistand ved gjennomføring av vernerunder. Aktuell avdelingsdirektør settes på kopi. I forkant av vernerunden avtaler seksjonsleder og Hemis fokusområde for vernerunden. Hemis har i 2022 bistått ved gjennomføring av vernerunder ved BEA, ORGØK og FUF. For ytterligere informasjon vises det til og årsrapport 2022 fra Hemis. ITA gjennomfører vernerunder uten bistand fra Hemis. Hemis er da en ressurs i bakhånd som enheten kan benytte seg av om ønskelig.

#### Områder med behov for oppfølging i 2023:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær i FAdm skal avdelingene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere.
- Gjennomfør seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte, Hemis og NAV.

## **1.4 Risikofylt arbeid**

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.

Rapporteringen viser at det utføres det risikofylt arbeid ved BEA og ORGØK. Tidligere år har også ITA rapportert at det utføres risikofylt arbeid ved avdelingen.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves i stor grad. Avdelingsdirektørene har rapportert at risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder risikovurderes i stor til svært stor grad før arbeidet starter opp. Godkjente risikovurderinger oppdateres også i stor til svært stor grad dersom det er endringer i arbeidsoppgaven/-metoden som kan påvirke risikoen. Avdelingsdirektørene har rapportert at avdelingene i stor til svært stor utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og

dokumenteres gjennomført i stor og svært stor grad før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. Inntrykket er at verneombudene har mindre oversikt over dette arbeidet.

Kjemikalier behandles og avhendes i stor grad i henhold til UiTs interne regelverk.

BEA som har lagrede kjemikalier ved verksted, drift og renhold har ikke hatt årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier. Hensatte kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko og det er derfor viktig med en årlig gjennomgang av lagrede stoffer.

Det elektroniske stoffkartoteket brukes til å gi en oppdatert oversikt over stoffer som er lagret ved 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 rapportert at avdelingens stoffkartotek i stor grad er vedlikeholdt.

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. Risikovurderingen vil avdekke om ansatte skal tilbys målrettet helsekontroll. I FAdm er BEA omfattet av dette. Kravet. BEA har rapportert at de har oppdatert eksponeringsregisteret og at de ikke vet om målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll har fått tilbud om dette.

#### Områder med behov for oppfølging i 2023:

- BEA skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved verksted, drift og renhold
- BEA skal sikre at ansatte som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll tilbud om dette

## **2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2022**

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

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

I 2022 ble det gjennomført SBG tre kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS:

- Spilløvelse pågående livstruende vold (PLIVO).
- Fullskalaøvelse scenarioet storulykke med flyhavari ved Alta flyplass.
- Kunnskapssektorens første felles cybersikkerhetsøvelse.

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

### 3 Oppfølgingen av prioriteringene for 2022

Vedtatt i administrativt ledermøte 25.05.2022

Oppdatert: 12.04.2023, 05.10.2022, 13.06.2022, 03.05.2022, 29.04.2022, 20.03.2022

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

Område	Tiltak 2022	Ansvar- lig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennom- ført
HMS-organisatorisk	<p>Styrke samarbeidet mellom ledelsen og verneombud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>på avdelingsnivå, fortrinnsvis ved bruk av faste møtearenaer</li> <li>i byggesaker/ bruk av arealer i 2022</li> <li>ved systemendringer som påvirker arbeidsmiljøet</li> <li>ved å vurdere verneombud som deltakere i styringsgrupper for å ivareta arbeidsmiljø i innføringsprosjekter for nye systemløsninger</li> <li>ved å gi mer systematisk og jevnlig informasjon til verneombudene om det som berører arbeidsmiljøet</li> </ul>	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> <p>13.06.2022 Beskrivelse av ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet i FAdm oppdatert mht ny lederstruktur og at samarbeidet mellom ledere og verneombud. Skal styrkes.</p> <p>04.07.2022 Beskrivelse godkjent og oversendt avdelingene, CAMPA og CAMPH. Kopi VO og tillitsvalgte i FAdm.</p>	Ok
	Kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte er informert om hvordan dette skal meldes	Avd.dir	Oktober 2022	<p>Ledere kan kontakte faggruppe HMS og beredskap som kan gi tilpasset informasjon.</p> <p>Gjennomførte tiltak er beskrevet på side 6-7 i denne rapporten.</p>	Videreføre 2023
HMS-kompetanse	Faggruppeledere må sikres tilbud om HMS-opplæring.	Avd.dir	Kontinuerlig	<p>Sette tiltak i system i avdelingens HMS-årshjul:</p> <p>03.05.22 ORGØK</p> <p>07.09.22 Avdelingsledere ved BEA bedt om å følge opp.</p>	Ok

				HMS-rapporteringen for 2022 viser at tiltaket er fulgt opp ved BEA, FUF og ORGØK.	
				ITA svarer verken/eller	ITA
	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	Ok  på system-nivå
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.  HMS-rapporteringen for 2022 viser at tiltaket er fulgt opp ved BEA, FUF og ORGØK.	Ok  BEA FUF ORGØK
				ITA har rapportert at de ikke vet om de har hatt over sykefravær over 5%. Analyser er ikke utført.	ITA
	Motivere ansatte til å gjennomføre medarbeidersamtaler	Avd.dir	2022	Ikke alle ansatte som får tilbud om medarbeidersamtaler gjennomfører samtale med leder  HMS-rapporteringen for 2022 viser at ansatte i stor grad har fått tilbud om medarbeider-samtaler i 2022. Ledere er også tilfredse med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler	Ok
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.  05.10.22 ITA har egen ROS innen informasjonssikkerhet og personvern. Denne gjennomgås årlig med avdelingene i FAdm i november.	Ok

				<p>06.10.22 ORGØK ivaretar ROS for områdene naturhendelser, store ulykker og tilsiktede hendelser i den overordnede ROS-analysen. Denne gjennomgås årlig med avdelingene i FAdm.</p> <p>I 2022 har ORGØK hatt gjennomgang av ROS-analysene med avdelingene i FAdm. Analysene er oppdatert bla. med hensyn til storulykker og PLIVO og nye trusselvurderinger fra NSM, PST og Etterretningstjenesten. Gjennomgangen har dannet grunnlag for kriseøvelser og beredskapsøvelser.</p> <p>Ved behov oppdateres beredskapsplanverket og avdelingenes ROS-analyser etter øvelser og hendelser.</p>	
--	--	--	--	---	--

## 4 Prioriteringer for 2023

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

Område	Tiltak 2023	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennomført
HMS-organisatorisk	Vurdere forenkling av årlig gjennomgang av HMS ved FAdm	Adm.dir.	2023	<p>Etablere mer dynamisk HMS-handlingsplan i FAdm</p> <p>UH-sak: bevaringsbestemmelser HMS  <a href="https://fupperåd.no/">https://fupperåd.no/</a></p>	
	Evaluerer tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter ARK 2020-2021	Ledere sammen med VO	Sept 2023		

	Motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.	Ledere sammen med VO	Sept 2023		
	Verneombud som ikke har gjort seg kjent med lovverket og internt regelverk som regulerer arbeidsmiljøet i verneområdet må gjøre seg kjent med dette, jf. AML § 6.2 (6)	VO	2023		
	Styrke samarbeidet mellom ledere og verneombud ved å etablere flere faste og uformelle samarbeids- og temamøter mellom ledere og verneombud	Ledere sammen med VO	2023		
	Fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte er informert om hvordan dette skal meldes	Ledere sammen med VO	2023	Tiltak videreført fra 2022.  Ledere kan kontakte faggruppe HMS og beredskap som kan gi tilpasset informasjon.	
HMS-kompetanse	Verneombud som mangler HMS-opplæring, må ta denne	VO ved ITA	2023		
	Sikre at medarbeidere som er flyttet til ny lokasjon får oppdatert informasjon om brannsikkerhet/-utstyr mv.	Avd.dir	Kontinuerlig	Tiltaket er satt i system i FAdms HMS-årshjul.	Ok 28.06.23
Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Analysere sykefravær og iverksette tiltak for å redusere sykefraværet ved enheter med høyt sykefravær	Avd.dir	Kontinuerlig		
	Invitere ledere i FAdm til seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte, Hemis og NAV.	ORGØK	Mars	Seminaret ble gjennomført 28. mars 2023.  Vellykket arrangement med svært god oppslutning,	Ok 28.03.23
	Oppfølging: refleksjon og trening i avdelingene	Avddir	2023	I samarbeid med Hemis etter sommeren.	
Risikofylt arbeidsmiljø	Gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved verksted, drift og renhold	BEA	2023		
	Sikre at ansatte som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette	BEA	2023		





