

## Rapport fra «Rapport om HMS og beredskap for 2022 - enheter ved HSL-fakultetet»

Innhentede svar pr. 17. januar 2023 10:48

- Leverte svar: **12**
- Påbegynte svar: **0**
- Antall invitasjoner sendt: **0**

### Med fritekst svar

Velkommen til den årlige gjennomgangen av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

Rapporteringen til fakultetsledelsen skjer ved at leder og verneombud besvarer vedlagte skjema elektronisk, helst i fellesskap, innen **fredag 13. januar 2023**.

Tilbakemeldingene er obligatorisk og brukes som underlag for fakultetsledelsens ved rapportering om HMS for 2022 til rektor, samt til å identifisere nødvendige tiltak for kommende år.

Oppgi det svaralternativ som stemmer best overens med din egen eller deres felles oppfatning.

### Ditt ansvar og myndighet

#### Hvem svarer på undersøkelsen? \*

Leder og verneombud skal svare på undersøkelsen, alle helst sammen. Hvis dette ikke blir mulig og få til, må dere svare hver for dere.

Vennligst kryss av for det som stemmer for deg:

Svar	Antall	Prosent	
Leder	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Verneombud	0	0 %	<input type="checkbox"/>
Leder og verneombud	11	91,7 %	<input checked="" type="checkbox"/>

#### Hvilket institutt/enhet svarer du på vegne av? \*

Vennligst velg:

Svar	Antall	Prosent	
Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for barnevern og sosialt arbeid	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for reiseliv og nordlige studier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for språk og kultur	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for samfunnsvitenskap	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Barentsinstituttet	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for fredsstudier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for samiske studier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Fakultetsadministrasjonen	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>

### Lovverk, støtteressurser og kjennskap

#### I hvilken grad er du/dere kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet? \*

Her menes Arbeidsmiljøloven med forskrifter relevante for arbeidsmiljøet ved din enhet. Eksempelvis, men ikke uttømmende: internkontrollforskriften, forskrift om tiltaksverdi og grenseverdier, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, arbeidsplassforskriften og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	0	0 %	<input type="checkbox"/>
I stor grad	9	75 %	<input checked="" type="checkbox"/>
Verken/eller	2	16,7 %	<input type="checkbox"/>
I liten grad	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
I svært liten grad	0	0 %	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	0	0 %	<input type="checkbox"/>

**I hvilken grad er du/dere kjent med HMS-planverket for din enhet? \***

Eksempelvis HMS-årshjul, -mål, -planer for året og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	2	16,7 %	<div><div></div></div>
I stor grad	8	66,7 %	<div><div></div></div>
Verken/eller	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I liten grad	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I svært liten grad	0	0 %	
Vet ikke	0	0 %	

**I hvilket system har dere lagret lokale HMS-dokumenter (mål og tiltaksplan, risikovurderinger, vernerunderapporter o.l.) \***

Vi ble i vår enige om at lokale HMS-dokumenter skulle lagres enten på eget teams-område med tilgang til alle ansatte i enheten, eller på enhetens intranettområde.

Svar	Antall	Prosent	
Lokalt teamsområde	8	66,7 %	<div><div></div></div>
Enhetens intranettside	0	0 %	
Lagret på en annen plass	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Har ikke lagret noen lokale HMS-dokumenter	3	25 %	<div><div></div></div>

**Er alle ansatte informert om hvor lokale HMS-dokumenter er lagret? \***

Svar	Antall	Prosent	
Ja	6	66,7 %	<div><div></div></div>
De fleste	1	11,1 %	<div><div></div></div>
Nei	2	22,2 %	<div><div></div></div>

**HMS-kompetanse**

Har følgende grupper nødvendig opplæring innen HMS:

**Svar fordelt på antall**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Ledere med personalansvar *	3	7	1	1	0	0
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS *	4	5	2	0	0	1
Verneombudene *	1	6	1	3	0	1

**Svar fordelt på prosent**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Ledere med personalansvar *	25 %	58,3 %	8,3 %	8,3 %	0 %	0 %
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS *	33,3 %	41,7 %	16,7 %	0 %	0 %	8,3 %
Verneombudene *	8,3 %	50 %	8,3 %	25 %	0 %	8,3 %





**Kommentarer:**

- Ett verneombud har grunnkurs, ett skal på grunnkurs i mai 2023
- Anne skal på HMS kurs i Tromsø 10.-12. januar
- Verneombud er ny og planlagt kurs ble avlyst. Skal gjennomføres vår 23. Angående ergonomi spørsmål i neste bolk om studenter så svarer vi kun om ansatte.
- ny inst.leder og verneombud har meldt seg på kurs, men kurs avlyst. Disse vil få opplæring
- Avlyst kurs for verneombud, nytt verneombud skal ta kurs når det tilbys
- Jeg har gjennomgått Hemis sitt HMS kurs, men det er noen år siden. SKK deler verneombud med IHAR, og jeg er relativt ny i stillingen som leder og har ikke blitt kjent med verneombud enda.
- Kun leder som har HMS ansvar i tillegg til verneombud
- Instituttleder har ikke kurs og mangler således den formelle minimumskompetansen. Kurs vil bli gjennomført i 2023.

**Bruk av ressurser i HMS-arbeidet (internt og eksternt)****I hvilken grad benytter du/dere ressurser innen HMS i og utenfor organisasjonen?**




Eksempelvis HMS-rådgivere ved fakultetet/enheten, HR-rådgivere, bedriftshelsetjeneste og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
------	--------	---------	--

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	2	16,7 % 
I stor grad	7	58,3 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	2	16,7 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

### I hvilken grad opplever du/dere egen HMS-kompetanse som leder/verneombud som tilstrekkelig?

Eksempelvis HMS-kurs, realkompetanse, utdanning etc.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	9	75 % 
Verken/eller	2	16,7 % 
I liten grad	1	8,3 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

### I hvilken grad har du/dere oversikt over ressurser (internt og eksternt) som kan støtte deg/dere i HMS-arbeidet? \*

Eksempelvis HMS-rådgivere, HR-rådgivere, bedriftshelsetjeneste, støtteressurser og lignende.


Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	3	25 % 
I stor grad	8	66,7 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

### I hvilken grad har du/dere erfaringsutveksling med andre ledere/verneombud? \*

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	4	33,3 % 
Verken/eller	5	41,7 % 
I liten grad	2	16,7 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	1	8,3 % 

### I hvilken grad informerer du/dere ansatte/kolleger om hvordan leder/verneombud kan bistå i HMS-arbeidet? \*

Det kan være møter, informasjon og annen oppsøkende virksomhet fysisk eller digitalt.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	1	8,3 % 
I stor grad	5	41,7 % 
Verken/eller	2	16,7 % 
I liten grad	3	25 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	1	8,3 % 

### I hvilken grad oppfatter du/dere kommunikasjon og samarbeid mellom leder og verneombud som tilfredsstillende? \*

Er du leder svarer du om kommunikasjon/samarbeid med verneombudet. Er du verneombud svarer du om kommunikasjon/samarbeid med leder.

Svar	Antall	Prosent
------	--------	---------

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	5	41,7 %	<div><div></div></div>
I stor grad	4	33,3 %	<div><div></div></div>
Verken/eller	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I liten grad	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I svært liten grad	0	0 %	
Vet ikke	1	8,3 %	<div><div></div></div>

#### Har du/dere forslag til tiltak for å styrke samarbeidet mellom leder og verneombud?

- Lelar og verneombud skal ta fem minutt etter stabsmøtet for avsjekk av moglege HMS-saker.
- Har vært få saker, men vi kan vurdere regelmessige møter, f.eks 1-2 pr semester.
- Samarbeidet fungerer svært godt.
- Middels grad burde vært et svaralternativ. Jevnlige møter 2 ganger pr semester fra 2023.
- Delta noen ganger på lunsj.
- ad neste spørsmål om ergonomi. Dette gjelder ikke for studenter. Instituttene ivaretar kun ansatte
- Det er små forhold ved instituttet og kort vei mellom leder og verneombud

### Tilrettelegging

#### Fysisk tilrettelegging

Ergonomi og fysisk struktur som bord/stol, teknologi etc.

#### Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte?	8	4	0	0	0	0

#### Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte?	66,7 %	33,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %

### Generell tilrettelegging

Etter arbeidsmiljølovens § 4-2(2)

#### Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger?	6	5	0	0	1	0

#### Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger?	50 %	41,7 %	0 %	0 %	8,3 %	0 %

### Organisatorisk arbeidsmiljø

#### Planer, møter, medvirkning, struktur

Vennligst velg det alternativ som passer best med din egen oppfatning.

#### Svar fordelt på antall

	I svært	I stor	Verken/eller	I liten	I svært	Vet ikke
--	---------	--------	--------------	---------	---------	----------



	stor grad	grad		grad	liten grad	
I hvilken grad er leder oppdatert med hensyn til hvordan internt og eksternt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde? *	1	9	2	0	0	0
I hvilken grad finnes det skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	1	5	1	3	1	1
I hvilken grad har instituttet/enheten fastsatt skriftlige mål/handlingsplan for HMS-arbeidet? *	5	3	1	3	0	0
I hvilken grad er planene nevnt over ajourført? *	3	3	2	3	1	0
I hvilken grad legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	4	5	2	0	1	0
I hvilken grad avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	2	5	2	1	1	1
I hvilken grad blir hensynet til HMS vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	2	6	2	1	1	0
I hvilken grad er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	0	7	3	1	0	1
I hvilken grad blir HMS-avvik meldt på en annen måte enn ved å bruke CIM? *	1	1	6	1	0	3
I hvilken grad har du/dere bidratt i arbeidet med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt opplyst ansatte ved instituttet/enheten om hvordan HMS-avvik skal meldes? *	1	5	4	1	1	0

## Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad er leder oppdatert med hensyn til hvordan internt og eksternt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde? *	8,3 %	75 %	16,7 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad finnes det skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	8,3 %	41,7 %	8,3 %	25 %	8,3 %	8,3 %
I hvilken grad har instituttet/enheten fastsatt skriftlige mål/handlingsplan for HMS-arbeidet? *	41,7 %	25 %	8,3 %	25 %	0 %	0 %
I hvilken grad er planene nevnt over ajourført? *	25 %	25 %	16,7 %	25 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	33,3 %	41,7 %	16,7 %	0 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	16,7 %	41,7 %	16,7 %	8,3 %	8,3 %	8,3 %
I hvilken grad blir hensynet til HMS vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	16,7 %	50 %	16,7 %	8,3 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	0 %	58,3 %	25 %	8,3 %	0 %	8,3 %
I hvilken grad blir HMS-avvik meldt på en annen måte enn ved å bruke CIM? *	8,3 %	8,3 %	50 %	8,3 %	0 %	25 %
I hvilken grad har du/dere bidratt i arbeidet med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt opplyst ansatte ved instituttet/enheten om hvordan HMS-avvik skal meldes? *	8,3 %	41,7 %	33,3 %	8,3 %	8,3 %	0 %

## Har dere foretatt kartlegginger av arbeidsmiljøet i 2022 (som f.eks vernerunde/HMS-runde eller andre HMS-kartlegginger)? \*

Svar	Antall	Prosent
Ja	10	83,3 % 
Nei	1	8,3 % 
Vet ikke	1	8,3 % 

## I hvilken grad er planlagte tiltak etter HMS-kartlegginger fulgt opp? \*

Svar	Antall	Prosent
Samtlige tiltak er fulgt opp	3	30 % 
I svært stor grad	3	30 % 
I stor grad	2	20 % 
I liten grad	1	10 % 
Ukjent	0	0 %
Det har ikke vært behov for å gjennomføre tiltak	1	10 % 

## Har dere foretatt risikovurdering av arbeidsmiljøet? \*

Her skal dere se bort fra risikofylt arbeid, som det blir spurt om senere i undersøkelsen. Flere alternativer kan være aktuelle.

Svar	Antall	Prosent	
Brann i kontorbygg	6	50 %	<div><div></div></div>
Helseskadelig stress	6	50 %	<div><div></div></div>
Andre forhold	3	25 %	<div><div></div></div>
Nei	6	50 %	<div><div></div></div>

Hvis dere svarte "Andre forhold" ovenfor, spesifiser hvilke. \*

- sikkerhet og trussel: hacking av epost adresse, hacking i zoom møte og spionasje, medietrykk på ansatte
- trussel, sikkerhet, terror
- Feltarbeid og datainnsamling i forskning (også studenter)

Hvis dere svarte nei på spørsmålet overfor, forklar hvorfor. \*

- Utsatt
- ISK har ikke hatt tid til dette enda.
- Vi skal ha brannøvelse og førstehjelpskurs i vårsemesteret. Dette vil bli gjennomgått da.
- Det gjennomføres ikke direkte risikovurderinger, men både det fysiske og helseskadelig stress følges opp
- Jeg svarer på vegne av SKK, og jeg kjenner ikke til om det er foretatt en slik vurdering.
- Saker løses løpende jf lite institutt

Har dere gjennomført alle planlagte/vedtatte tiltak etter risikovurderingen(e)? \*

Svar	Antall	Prosent	
Ja, alle tiltak er gjennomført	0	0 %	
Nei, noen er gjennomført, men ikke alle	5	83,3 %	<div><div></div></div>
Nei, vi har ennå ikke gjennomført tiltak	0	0 %	
Ikke aktuelt, det ble ikke ansett som nødvendig/hensiktsmessig med tiltak	1	16,7 %	<div><div></div></div>

Har tiltakene virket slik at risikoen (sannsynlighet eller konsekvens) er justert? \*

Ved å gjennomgå risikovurderingene på nytt en tid etter at tiltakene er gjennomført, skal man på nytt vurdere effekten av tiltakene og eventuelt justere risikoen.

Svar	Antall	Prosent	
Ja, vi har oppnådd tilfredsstillende risiko	3	60 %	<div><div></div></div>
Ja, risikoen er nedjustert, men ikke i tilstrekkelig grad	2	40 %	<div><div></div></div>
Nei, tiltakene har ikke virket som forventet	0	0 %	

Hva er årsaken til at tiltak ikke er gjennomført? \*

I hvilken grad opplever du/dere håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende?

Eks: er behandlingstiden god, og lukkes avvikene innen rimelig tid, evt. sendes videre i organisasjonen?

Svar	Antall	Prosent	
Svært tilfredsstillende	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Tilfredsstillende	6	50 %	<div><div></div></div>
Verken eller	0	0 %	
Utilfredsstillende	0	0 %	
Svært utilfredsstillende	0	0 %	
Vet ikke	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Ikke relevant, vi har ikke registrert noen HMS-avvik	4	33,3 %	<div><div></div></div>


Kommentarer til håndtering av HMS-avvik:

- Blir tatt tak i
- Nivået 1 og 2 har ansvar for bygget, og vi venter på oppfølging fra dem.
- Sjelden avvik, når det skjer, er det tilfredsstillende
- Igen, HMS avvik behandles fortøpende pga lite miljø

Hvor mange varslinger om kritikkverdige forhold har leder mottatt i 2022? \*

Varsling om kritikkverdige forhold er regulert av arbeidsmiljøloven kap. 2A. Slike forhold kan f.eks. være seksuell trakassering, mobbing, diskriminering, rusmisbruk, økonomisk utroskap eller etiske retningslinjer.

Svar	Antall	Prosent	
Ingen	10	83,3 %	<div><div></div></div>
1	1	8,3 %	<div><div></div></div>




Svar	Antall	Prosent
2	1	8,3 % 
3	0	0 %
Flere enn 3	0	0 %

**Er varslingssaken(e) håndtert og avsluttet? \***

Svar	Antall	Prosent
Ja	3	100 % 
Nei, saken(e) pågår ennå	0	0 %

**Medarbeidersamtaler/karrieresamtaler  
Gjennomføring \***

I hvilken grad ble det gitt tilbud om medarbeidersamtaler/karrieresamtaler ved instituttet/enheten i året som gikk?

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	8	66,7 % 
I stor grad	3	25 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

**Er instituttet/enheten tilfreds med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler/karrieresamtaler? \***



Svar	Antall	Prosent
Ja	10	83,3 % 
Nei	0	0 %
Vet ikke	2	16,7 % 

Beskriv eventuelle tiltak som er gjennomført for å øke omfanget av medarbeidersamtaler/karrieresamtaler som har gitt resultater?

- nyansatt instituttleder har begynt gjennomføring og dette er en pågående prosess. det er gjennomført for enkelte grupper




**Psykososialt arbeidsmiljø****I hvilken grad har din enhet fulgt opp det psykososiale arbeidsmiljøet i 2022? \***

Eksempelvis gjennomført tiltak som viser at en har hatt fokus på arbeidstakeres rettighet til kontakt og kommunikasjon med andre, beskyttelse mot vold, trusler, trakassering, rett til integritet og verdighet

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	2	16,7 % 
I stor grad	9	75 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

**I hvilken grad er det fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima ved instituttet/enheten? \***

Godt ytringsklima vil si at medarbeiderne føler psykologisk trygghet til å ytre sin mening i fora der ansatte møtes, overfor kolleger, ledere og andre.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	3	25 % 
I stor grad	8	66,7 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Nevn hvilke tiltak dere har gjennomført for ivaretagelse av godt ytringsklima. \*



- Leiar har sendt ut grundige skriftlege orienteringar i innkallinga til instituttstyremøta. Kontorsjef har skrive grundige referat frå møta, der viktige moment i diskusjonen er lagt til. Leiar arrangerer allmøte og skriftlege innspel i strategisk viktige saker. Det blir arrangert lærarmøte i fagmiljøa.
- Har ikke vært nødvendig
- For eksempel allmøter og høringer.
- Vi har en åpen kultur.
- Oppfølging av ARK fra 2021 med konkrete tiltak Møtestruktur på ulike nivå Sosiale tiltak
- - faste møter knyttet til både utdanning, forskning og formidling - tilrettelegge for sosiale møtepunkter
- inviterer til samtaler om tematikk om nødvendig, og direkte samtaler ved behov.
- Jevnlige stabsmøter Månedlig nyhetsbrev Fast felles lunsj en gang per uke Jevnlig uformelle møteplasser
- jevnlig stabsmøter. god informasjonsflyt. Åpen og inkluderende disusjonskultur.
- Flere åpne fellesmøter gjennom året
- Ytringsklimaet vedlikeholdes gjennom jevnlig lærermøter, forskningsgruppeaktiviteter, fagdager m.m.

## Sykefravær

### Fraværsprosent og tiltak

Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved et institutt/enhet skal instituttet/enheten kartlegge årsaker til sykefraværet og om mulig iverksette målrettede tiltak med sikte på å redusere fraværet.

#### Svar fordelt på antall

	Ja	Nei	Vet ikke
Har instituttet/enheten hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal i året som gikk? *	5	7	0
Har det vært iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet? *	4	8	0
Har det vært iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet? *	5	7	0

#### Svar fordelt på prosent

	Ja	Nei	Vet ikke
Har instituttet/enheten hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal i året som gikk? *	41,7 %	58,3 %	0 %
Har det vært iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet? *	33,3 %	66,7 %	0 %
Har det vært iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet? *	41,7 %	58,3 %	0 %

#### Her kan du/dere dele tiltak som har fått ned sykefraværet:

- Individuell oppfølging med tiltak som skal mogleggjere arbeid trass krevjande livs- og sjukdomssituasjon.
- Mulig underrapportering om kortidsfravær knyttet til hjemmekontor
- Legger tilrette individuelt og lokalt, men handlingsrommet er fastlagt i overordna regelverk/strukturer. Særskilt utfordring er langvarig sykefravær for phd-studentene (regelverk/personlige forhold)
- Det er en svært liten enhet med en sykemeldt. Her er det iverksatt tiltaks og aktivitetsplaner.
- De ytterst få som har vært sykemeldt har vært andre forhold utenfor arbeidsplassen

## Særskilt tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne

#### Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad blir arbeidsplasser søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne der det er behov for det, ved eksempelvis varig eller midlertidig nedsatt arbeidsevne? *	5	5	1	0	0	1

#### Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad blir arbeidsplasser søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne der det er behov for det, ved eksempelvis varig eller midlertidig nedsatt arbeidsevne? *	41,7 %	41,7 %	8,3 %	0 %	0 %	8,3 %

## Stipendiater arbeidsmiljø

#### Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
I hvilken grad ivaretar ditt institutt/enhet arbeidsmiljøet for stipendiater? *	3	7	0	0	0	0	2



## Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
I hvilken grad ivaretar ditt institutt/enhet arbeidsmiljøet for stipendiater? *	25 %	58,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16,7 %

## UIT har hatt stipendiaters helse og arbeidsmiljø som fokus, har din enhet noen vellykkede initiativer å dele med andre?

- Stipendiatkaffe med phd-koordinator.
- Samlokalisering av stipendiater PHD koordinator
- Eget kontor Skjerming
- At stipendiater er en del av større forskningsmiljøer
- flere veiledere inviterer til shut-up and write med egne og andres stipendiater. Phd koordinator inviterer til faglige- og sosiale samlinger
- Shut-up-and-write opplegg jevnlig Forskerseminarer/forskergruppeseminarer

## Holder instituttet/enheten oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet? \*


Svar	Antall	Prosent
Ja (ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UIT har avtale med og for de som ikke gjør det har vi egne rutiner)	11	91,7 % 
Nei	0	0 %
Ikke relevant	1	8,3 % 

## Du/dere svarte nei på spørsmålet ovenfor - begrunn hvorfor. \*

## Risikofylt arbeidsmiljø

## Blir det utført risikofylt arbeid/arbeid med potensielt helseskadelige faktorer ved instituttet/enheten? \*

Inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, asbest, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støv, maskiner til bearbeiding av tre/metall, elektrisitet, tokt, feltarbeid, fare for fyllulykker, vold, trusler og annet.

Svar	Antall	Prosent
Ja	2	16,7 % 
Nei	10	83,3 % 
Vet ikke	0	0 %

## Spørsmål i tilknytning til risikofylt arbeid:

## Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	1	1	0	0	0	0
I hvilken grad risikovurderes alle risikofylte arbeidsoppgaver/metoder før arbeidet starter opp? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad oppdateres godkjente risikovurderinger dersom det har vært endringer i arbeidsoppgaven/metoden som kan påvirke risikoen? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	1	1	0	0	0	0

## Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad risikovurderes alle risikofylte arbeidsoppgaver/metoder før arbeidet starter opp? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad oppdateres godkjente risikovurderinger dersom det har vært endringer i arbeidsoppgaven/metoden som kan påvirke risikoen? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %

**Kjemikalier****Svar fordelt på antall**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad behandles og avhendes kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk? *	1	1	0	0	0	0	0
I hvilken grad har instituttet/enheten oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet? *	1	1	0	0	0	0	0

**Svar fordelt på prosent**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad behandles og avhendes kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad har instituttet/enheten oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

**Har instituttet/enheten hatt årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier? \***

Svar	Antall	Prosent
ja	2	16,7 %
nei	0	0 %

Forklar hvorfor du/dere svarte nei:

**Spørsmål i tilknytning til risikofylt arbeid i studiesituasjonen:**

Stipendiater, mastergradsstudenter samt bachelorstudenter som i forbindelse med bacheloroppgaven skal gjennomføre et selvstendig arbeid i forbindelse med tokt/felt eller i laboratorium/verksted skal ha dokumentert lokal og sentral sikkerhetsopplæring.

**Svar fordelt på antall**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad har instituttet/enheten kartlagt og risikovurdert arbeid med mulig helseskadelige faktorer i studieprogram? *	1	0	0	0	0	0	1
I hvilken grad har instituttet/enheten på bakgrunn av risikovurderinger definert nødvendig sentral sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner for målgruppen? *	1	0	0	0	0	0	1

**Svar fordelt på prosent**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad har instituttet/enheten kartlagt og risikovurdert arbeid med mulig helseskadelige faktorer i studieprogram? *	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %
I hvilken grad har instituttet/enheten på bakgrunn av risikovurderinger definert nødvendig sentral sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner for målgruppen? *	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %

Utfyllende opplysninger til spørsmålene over:

**I hvilken grad er instituttets/enhetens elektroniske stoffkartotek Chess oppdatert? \***

Registreringene i Chess skal samsvare med den faktiske beholdningen av merkepliktige kjemikalier.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	2	100 %
Verken/eller	0	0 %
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Svar	Antall	Prosent
Ikke relevant	0	0 %

**Kommentarer til stoffkartoteket:****Eksponeringsregister: Fører og vedlikeholder instituttet/enheten oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid? \***

Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere. Kravene er knyttet til kreftfremkallende og mutagene kjemikalier, bly og blyforbindelser, støv med asbestfiber, biologiske faktorer, ioniserende stråling og bergarbeid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering.

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	1	50 % 
Vet ikke	0	0 %
Ikke relevant	1	50 % 

**Kommentarer til eksponeringsregisteret:****Har risikovurdering ved instituttet/enheten avdekket at det er ansatte som skal tilbys egnet målrettet helsekontroll? \***

Kravet om helseundersøkelse fremgår av Forskrift om utførelse av arbeid:

*Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjennomgår egnet helseundersøkelse hvis arbeidstaker kan utsettes for/ bli eksponert for helseskadelige faktorer på en slik måte at det kan forårsake helseskade.*

**Ved følgende typer arbeid med særlig helserisiko har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakerne får gjennomført helseundersøkelser (I dette ligger det at arbeidsgiver skal tilby helsekontroll og arbeidstaker/student skal delta/ gjennomgå.)**

- arbeid med asbest
- arbeid som innebærer støy (hørselskontroll)
- bergarbeid
- arbeid med biologiske faktorer
- arbeid med farlige kjemikalier
- arbeid med fare for eksponering for ioniserende stråling
- eksponering for elektromagnetiske felt som overskrider grenseverdiene
- arbeid med kunstig optisk stråling som kan innebære fare for hud- og øyeskader
- dykking

Egnet helseundersøkelse i forbindelse med mulig eksponering for helseskadelige kjemikalier, biologiske faktorer, ioniserende stråling og elektromagnetiske felt vil være et informasjonsmøte/dialog om en mulig økt risiko for helseskade ved eksponering for helseskadelige faktorer for ansatte og masterstudenter. *Informasjonsmøtet/dialogen vil være en orientering om risiko og helsefare og vurdering av dette, slik at de ansatte og masterstudenter bedre kan forholde seg til risikoinformasjon på en rasjonell måte. For de som ønsker en personlig konsultasjon med bedriftslegen kan det ordnes gjennom egen avtale.*

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	1	100 % 
Vet ikke	0	0 %

**Tilbys målgruppen målrettet helsekontroll? \***

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

**Du/dere svarte nei, forklar hvorfor målgruppen ikke har fått tilbud om helsekontroll: \***

**Du/dere svarte vet ikke, hvorfor? \***

**Avsluttende kommentarer og erfaringsdeling omkring HMS****Har instituttet/enheten nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2022? \***

Dette henger nært sammen med om dere har utført tiltakene i HMS-tiltaksplanen, både de som er fastsatt i fakultetets "Mål og tiltaksplan for HMS og beredskap 20022) og de tiltak dere i tillegg har fastsatt.

Svar	Antall	Prosent
Ja	3	25 % 
Nei	1	8,3 % 
Delvis	7	58,3 % 
Vet ikke	1	8,3 % 



**Utfyllende kommentarer til måloppnåelsen med eventuelle forklaringer til hvorfor tiltak ikke er gjennomført.:**

- Planen vart lagt i september, derfor har det vore knapt med tid til å gjennomføre. Framover vil leiar og verneombud ta opp planen ein gong i kvartalet for å sjå korleis me ligg an. Planen vil bli oppdatert for 2023 i samband med vedtak av budsjett og årsplan,
- Arbeidet med å få opp vegger mot gang, til de som sitter på felleskontor, er ikke startet.
- vi venter på å gjennomføre brannøvelse - Vi venter på ombygging av bygg
- Vi opplever planverk og krav om dokumentasjon og papirarbeid knyttet til dette som overveldende slik at det tar tid bort fra muligheten til å gjennomføre tiltak og arbeid.
- Ny organisering av arbeidet og nytt verneombud. Er i prosess med å organisere arbeidet vårt nå
- I en mellomstadium rent ledelsesmessig (ikke ansatt instituttleder), men som sagt kort vei mellom ansatte ved instituttet og verneombud, og oppfølging av enkelt ansatte og HMS gjøres fortløpende
- Ambisjon om felles lunsj en gang i måneden er ikke gjennomført Vernerunde ikke fullt gjennomført

**Ble det i året som gikk gjennomført HMS- tiltak som fungerte spesielt godt ved instituttet/enheten? \***

Svar	Antall	Prosent
Ja	8	66,7 % 
Nei	4	33,3 % 
Vet ikke	0	0 %

**Beskriv HMS-tiltak som har fungert spesielt godt:**

- Brann og evakueringsopplæring
- Sommerfest,
- Vernerunde med HEMIS
- Sosiale arenaer
- Møtestruktur Sosiale tiltak
- Sosiale tiltak knyttet til semesteroppstart, jul og sommeravslutning, feire bursdager til medarbeidere ved at hver enkelt tar med kake mm. Debrief meeting etter spion hendelse.
- Inkluderende og faglig-sosiale tiltak gjennom hele året; felles lunsjer, fagseminarer, internt nyhetsbrev, publiseringsmarkeringer, stabsmøter
- Innkjøp av kaffemaskin

**Skisser instituttets/enhetens viktigste HMS-utfordringer i året som kommer? \***

- Ein krevjande budsjettituasjon vil føre til mindre ressursar til psykososiale tiltak, og faglege tiltak som ikkje er sikra i forskrifter, reglar eller tidlegare vedtak. Omorganiseringa av administrasjonen, og manglande avklaring her er ei stor utfordring. Desse utfordringane kan føre til auka stress, negativt arbeidspress, dårlegare samhandling, og at ein tek snarveggar og ikkje tek seg tid til å kartlegge risiko før ein set i gong arbeid.
- Samordning ved evakuering
- Kapasitet til å gjennomføre ROS-analyser knyttet til brann og stress.
- Sikkerhet. Vi skal ha HMS dag 18. januar med besøk fra PST, brann og redning. I tillegg vil vi etterstrebe å gjennomføre førstehjelpskurs.
- Manglende vegger
- Gjennomfører HMS møter med verneombud og ledelse 2 g pr semester Oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø
- Det pågår en administrativ gjennomgang av administrasjonen ved fakultetet som har påført mye stress og ekstra arbeidsbelastning. Spionsaken kan fortsette å prege oss.
- Utfordringen er knyttet til dårlig ventilasjon, kalde kontor og dårlig inneløst klima og at dette ikke prioriteres på nivåene over oss. Det er også en utfordring at HMS arbeidet pålegger dette nivået oppgaver som vi ikke har forutsetninger til å vurdere, mht tekniske spørsmål knyttet til brann, konstruksjoner, brygningsmaterialer, etc.
- Psyko-sosiale forhold for stipendiater Arbeidspress generelt Organisasjonsendringer
- Arbeidsmiljø er en viktig utfordring for små enheter.
- Håndtere eventuelle store organisasjonsmessige endringer
- opprettholde arbeidsmiljø og motivasjon hos de ansatte i en ny økonomisk virkelighet (mindre ressursar til blant annet internfinansiert forskning)

**Er det andre HMS-forhold som instituttet/enheten ønsker å informere om?**

- Manglande belysning av gangveg på øversida av Breiviklia. Det gjer det utfordrande å koma seg inn på ein trygg måte i mørketida, særleg når det er mykje is eller dårleg strøydd. Manglande avklaring mellom Statsbygg og UiT om ansvar for fasaden på L-fløya, og persienner i M-fløy. Etter utskifting av ventilasjonssystem i L-fløya har det vorte veldig lytt mellom kontora. Det er dårleg lydisolering gjennom kontordører i H-fløya.
- behov for nytt ventilasjonsanlegg
- Vi forvalter bygg der ansvaret ikke er helt avklart med BEA (Årdna og Gammen)
- Hvordan ivareta ansatte jf store organisasjonsmessige endringer

**Hvem har fylt ut rapporten (rolle og navn): \***

- Instituttleiar Asne Høgetveit, verneombud Marie Berger Nicolaysen, lab-ansvarleg Johan Eilertsen Amtzen
- Mayvi Johansen, verneombud og Chris Bull-Berg, ass fakultetsdirektør
- Cathrine Theodorsen instituttleder, Elmira Zhamaletdinova VO, Hege Olaussen VO, Beathe Paulsen kontorsjef.
- Bjerge Schwenke Fors, leder & Anne Figenschou, varaverneombud
- Trude Steingård Kontorsjef, Betty Steinsvik Verneombud
- Verneombudene Irene Sønvisen, Trude Karlsen og Kristine Lorentsen, kontorsjef Ingvar Hauge og studieleder Grethe M. Borgerød
- marcela douglas og Lena Gross
- Marit Aure, instituttleder. Rita Johansen, kontorsjef og Lena Gross, verneombud var med, som det står i første svar, men inst.leder har fylt ut, som det spørres om her.
- Hildegunn Bruland, kontorsjef sammen med instituttleder og verneombud
- Kjersti Fjærtøft. Senterleder
- Gøril Johansen, kontorsjef og Thomas Vordal, verneombud
- instituttleder, Tor Ivar Hanstad og verneombud Svein Anders Noer Lie

Takk for din deltakelse. Dine svar brukes for å forbedre HMS-arbeidet ved enheten, fakultetet og UiT. Vi setter pris på dine tilbakemeldinger!

Ha en fortsatt fin dag!

[Se nylige endringer i Nettskjema](#)