
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:
09.06.2023

Sak:

Årsrapportering om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 - Oppfølging ved Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT Norges arktiske universitet for 2022 – med oppfølging for Det juridiske fakultet – tas til etterretning.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) i sak S 14/23, og fattet følgende enstemmige 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.

Som det fremgår av vedtaket, skal rapporten behandles i fakultetsstyret, og det skal iverksettes tiltak på områder med behov for oppfølging/forbedring.

Det gjøres oppmerksom på at sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til informasjonssikkerhet og personvern ikke omfattes av denne rapporten, da disse behandles i en egen rapport.

Av universitetsstyresaken fremgår det at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet i 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.

HMS-arbeidet ved fakultetet

Ansatte gis tilbud om medarbeidersamtaler, fra i år kalt karriere – og utviklingssamtaler, og en stor andel takker ja til tilbudet. Dekan og direktør har hatt møte med UiTs ressursgruppe for karriereplanlegging og utvikling i forbindelse med overgang til nytt konsept, og fakultetet har tatt i bruk UiTs verktøy for karriereplanlegging og utvikling.

I tillegg har det vært følgende aktiviteter:

- Alle ansatte har kontinuerlig tilbud om ergonomisk tilpasning av kontorarbeidsplassen
- Både fakultetet og sosialkomiteen arrangerer ulike sosiale sammenkomster
- Det utføres evakueringsøvelser ved brannalarm, og evakueringsorganisasjonen (oversikt over evakueringsvakter) oppdateres fortløpende
- Det har vært deltagelse på opplæring/oppfriskningskurs for loggførere i det digitale kristestøtteverktøyet CIM, samt i HMS-avvikssystem i CIM
- Det avholdes jevnlig møter mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgte
- Den digitale informasjonsmappa for nyansatte brukes og fungerer etter intensjonen
- Det orienteres om prosedyre for ansatte som ønsker å melde inn HMS-avvik
- Bemanningsplaner er innarbeidet i langtidsbudsjett.

For utfyllende informasjon om HMS-arbeidet ved fakultetet vises det til vedlagte styresak for i fjor, sak FS 31/22, HMS-årsrapportering for 2022 med oppfølging for fakultetet.

Utfordringer og fokusområder i 2023

Når det gjelder arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap (SoB), så vil dette arbeidet i hovedsak ivaretas og følges opp av universitetsledelsen. Det samme gjelder fokuspunktet om organisering av verneombudsordningen, herunder standardisering av prosess for nominasjon til – og valg av verneombud. Det juridiske fakultet er det eneste fakultetet ved UiT Norges arktiske universitet som ikke har risikofylt arbeid, slik at fokuspunktet om gjennomgang av lagrede kjemikalier ikke er aktuelt.

Det er tre hovedpunkter i Universitetsstyrevedtaket som er aktuelle, og som skal ha prioritet ved fakultetet i 2023: Analyse av sykefravær og individuell oppfølging av sykemeldte, fortsette å orientere om viktigheten av at ansatte melder HMS-avvik, samt evaluere tiltak etter funn i ARK-undersøkelsen i 2021, samt motivere til deltagelse i – og oppslutning om ARK-undersøkelsen som skal gjennomføres for hele UiT i høst. I tillegg opplever fakultetet fortsatt utfordringer med UiTs nye personal- og økonomisystem.

Sykefravær

Sykefraværet har i 2022 steget både på fakultetet og på UiT som helhet. Fakultetet har hatt et sykefravær på under 5 % over flere år, men i 2022 økte fraværet til 5,9 %. På universitetet steg fraværet fra 4,33 % i 2021 til 5,35 % i 2022, og fraværet har vært stabilt frem til i fjor, hvor det altså var en markant økning. Fakultetsledelsen ved dekan og direktør, har jevnlig gjennomgang av sykefraværet for – om mulig – å avdekke forhold som kan forklare sykefraværet på generell basis. Slike årsaker er så langt ikke avdekket, og det ser ut til å være individuelle forhold bak hvert fravær. Personlige årsaker er det vanskelig å gjøre noe generelt med, men det gis individuell oppfølging både ved fakultetet og hos bedriftshelsetjenesten HEMIS.

Selv om det ikke er avdekket generelle forhold som utløser sykemeldinger, viser erfaring at stipendiater kan møte en del felles utfordringer ila. en lang skriveprosess. Et tiltak for å avhjelpe mulige utfordringer for stipendiater (som kan resultere i sykefravær), er etableringen av en mentorordning for denne gruppen ansatte. Ordningen ble etablert og igangsatt i fjor (i tråd med sentrale føringer) med blant annet samling på Sommarøy, hvor bedriftshelsetjenesten bidro med foredrag og informasjon relatert til stipendiaters arbeidshverdag. Mentorordningen videreføres og videreutvikles.

Et annet tiltak, som kan påvirke arbeidsevnen, er det ergonomiske. Det å kunne variere arbeidsstilling er gunstig, er etterspurt av stadig flere og kan bidra til å redusere sykefraværet. Fakultetet benyttet derfor vernerunden for 2022 til å kartlegge hvilke kontor som ikke har heve/-senkebord. Arbeidet med å levere heve/senke-bord til alle kontor er godt i gang, mange pulter er skiftet ut, og utskiftingen fortsetter til alle kontor har heve/-senkebord.

HMS-avvik

Universitetet mener det er grunn til å tro at det meldes inn for få HMS-avvik, og at det derfor er viktig at det informeres om det å melde inn slik avvik, og hvordan dette gjøres. Fakultetet informerer fortsatt jevnlig om hvordan man melder HMS-avvik. Det orienteres på felles møter for ansatte, som f.eks. fakultetslunsjer, og det vises informasjon på fakultetets digitale informasjonstavler. Nyansatte orienteres muntlig ved oppstart, samt at det gis skriftlig informasjon i den digitale informasjonsmappen til nyansatte. Den lokale beredskapsgruppen (LBG) deltok i år på et HMS-avviksseminar om prosessen for å melde – og saksbehandle HMS-avvik. Seminaret var informativt og godt egnet for ledere og personalrådgivere, men anses lite egnet for alle ansatte. Det vurderes om alle ansatte skal tilbys et seminar om HMS-avvik, men da

med et innhold tilpasset ansatte (uten detaljer som i hovedsak er aktuelle for de som skal behandle et avviksvarsel). Som en ytterligere informasjonskanal har fakultetet trykket opp plakater med orientering om Si-ifra-siden til UiT, og disse er hengt opp i fakultetets arealer på Hus 4 og Hus 5, samt på Jusshjelpa.

ARK (arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse)

ARK-undersøkelsen i 2021 avdekket i hovedsak to større utfordringer blant fakultetets ansatte. De fleste opplevde et for stort arbeidspress (stress) og mange mente det var for lite sosialt samvær for ansatte. Arbeidspress og stress må ses i sammenheng med personalsituasjonen. Det er ingen rask løsning på den store arbeidsbelastningen mange opplever, men fakultetet arbeider hele tiden for økt rekruttering. Det er en prosess som går over lang tid, og som må ses i sammenheng med endring av gradsforskriften som gjør at flere institusjoner nå får tildele mastergrad i rettsvitenskap. Som et ledd i rekrutteringsarbeidet har fakultetet fra medio august ansatt en kommunikasjonsrådgiver i fast stilling. Denne skal blant annet promotere fakultetet som et attraktivt arbeids- og studiested, og skal utarbeide en markeds- og profileringsplan for fakultetet. Når det gjelder rekrutteringsarbeid og da særlig rekruttering av fast vitenskapelig personale, så må det arbeidet ses i sammenheng med utarbeidede bemanningsplaner, som er del av langtidsbudsjettet.

For å følge opp og ivareta det sosiale aspektet er det opprettet en egen sosialkomité ved fakultetet. Komiteen arrangerer ulike sammenkomster som blant annet Sparkling Friday, ulike fester etter sesong, julebord, lønningspils og skidag. Fakultetet arrangerer blant annet fakultetslunsjer, fakultetskaffe, sammenkomst og markering av Verdensdagen for psykisk helse og internseminar.

ARK-undersøkelsen har vært arrangert tre ganger ved UiT, i 2014, 2017 og 2020. Ny undersøkelse skal gjennomføres til høsten. Svarprosenten har variert noe, med størst oppslutning på 70,1 % på fakultetet mot 63,3 % på UiT første gang den ble gjennomført, 54,3 % i 2017 (64,8 % på UiT) og 60 % i 2020 (55,1 % på UiT). Felles for alle årene er at det er størst oppslutning blant kvinner, og noe større oppslutning fra de administrativt ansatte sett i forhold til de vitenskapelig ansatte.

Det er et sammensatt bilde av mulige årsaker til at det kan være vanskelig å motivere til økt deltagelse i undersøkelsen. Forhold som påvirker engasjementet kan være at undersøkelsen oppleves som for tidkrevende, for mange spørsmål, at svaralternativene er vanskelige både å gi og evaluere og/eller at man tenker at det ikke er vits fordi det skjer lite i ettertid. Det kan også være et utslag av at de fleste opplever å ha det bra på arbeidsplassen og med jobben. Det er vanskelig å forutse hva som gir økt oppslutning om undersøkelsen. Fakultetet sender alltid ut mellommålinger, som viser oppslutningen på stadier av gjennomføringen og med oppfordring om å delta. Det har også vært lokket med sjokolade på felleslunsj dersom svarprosenten kommer over et visst nivå, uten at det ga nevneverdig økt oppslutning. Dette betyr ikke at fakultetet ikke markedsfører undersøkelsen og oppfordrer til deltagelse, men at det ikke er enkelt å finne effektive tiltak for å gi høy deltakelse.

UiTs personal- og økonomisystem

Fakultetet opplever fortsatt utfordringer med personal- og økonomisystemene som ble innført fra og med 1. januar 2022. Mange arbeidsoperasjoner oppleves som unødvendig arbeidskrevende, noe som påvirker arbeidshverdagen til alle, f.eks. må alle ansatte forholde seg til DFØ-portalene eller appen. Disse oppleves ikke som brukervennlige og medfører dessuten mange henvendelser til ansatte i fakultetsadministrasjonen som i liten grad har mulighet til å hjelpe. Henvendelser til fakultetsadministrasjonen oppstår ofte som følge av ikke-svar eller sene svar fra fellestjenesten

som skal hjelpe de ansatte. Det er også mange henvendelser til ansatte ved fakultetet som gjelder lang behandlingstid for reiseoppgjør og lønn til eksterne. I flere tilfeller gis det tilbakemelding fra eksterne om at systemet for økonomisk oppgjør er så tungvint at de ikke ønsker flere oppdrag. Dette er jo svært uheldig på mange måter, også fordi fakultetet må finne nye eksterne undervisere, sensorer m.m. De nye systemene påvirker dermed fortsatt de ansattes tilfredshet med arbeidshverdagen på en negativ måte.

Oppsummering av tiltak ved fakultetet:

- Følge opp sykemeldte og analysere årsaker til fravær, herunder videreutvikle mentorordning for stipendiater, samt fullføre plassering av heve/senke-bord på alle kontor
- Jevnlige påminnelser om prosess for melding av HMS-avvik
- Motivere til bred oppslutning og deltagelse i ARK-undersøkelsen høsten 2023
- Arbeide aktivt for økt rekruttering til alle typer stillinger
- Vurdere konsekvenser av nye personal – og økonomisystemer ved UiT.

Tore Henriksen
dekan

Øyvind Edvardsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

- Årsrapport helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT 2022
- Styresak FS 31/22 med fakultetets oppfølging for 2021

Saksbehandler: Kari Gabrielsen