



UiT Norges arktiske universitet

Det helsevitenskapelige fakultet

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022

ePhorte: 2023/5202

Innhold

1	Innledning	2
2	Mål for HMS ved Helsefak.....	2
2.1	Oppfølging av tiltak/mål fra 2021 ved Helsefak.....	3
3	Rektors årsrapport.....	3
4	Oppfølging fra Helsefak	3
5	Helsefak tiltak 2021/22 – status.....	2

1 Forkortelser

AMU – arbeidsmiljøutvalget

HMS – Helse, miljø og sikkerhet

HMS-Helsefak – HMS-rådgivere i fak.adm ved fakultetet.

ITA – Avdeling for IT

LBG – lokal beredskapsgruppe

LMU – læringsmiljøutvalget

Nivå 1 – fellesadministrasjonen på UiT

SAP – lønns- og personalssystem

SBG – Sentral beredskapsgruppe

SoB – samfunnssikkerhet og beredskap

SPOR – seksjon for personal og organisasjon

HMS-på tvers – Teamsgruppe for alle HMS-rådgivere på UiT. Samarbeidsforum.

FUF - Seksjon for forskning, utdanning og formidling

ØKOHF - Seksjon for organisasjon og økonomi

ELU – Enhet for legeutdanning

REK - Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk

HelpPed – Senter for helsefaglig pedagogisk utvikling

IMB – Institutt for medisinsk biologi

ISM – Institutt for samfunnsmedisin

IKM – Institutt for klinisk medisin

IFA – Institutt for Farmasi

IKO – Institutt for odontologi

IPS – Institutt for psykologi

IHO – Institutt for helse- og omsorgsfag

Idrett – Idrettshøgskolen

IVP – Institutt for vernepleie

RKBU – Regionalt kunnskapssenter for barn og unge

2 Innledning

I henhold til Internkontrollforskriften skal virksomheter ha en kontroll med at krav innen helse, miljø og sikkerhet (HMS) etterleves. Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, og skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig ut fra virksomheten, hvorav noen deler skal gjøres skriftlig.

Fakultetet gjennomfører årlig en rapportering til rektor gjennom Nettskjema, som videre behandles i universitetsstyret med vedtak om UiT sine prioriteringer for kommende år. Helsefak sin rapport til rektor baserer seg på tilsvarende rapportering fra instituttene og fellesadministrasjonen.

Samlet rapport (nettskjema) fra Helsefak ble oversendt til SPOR (Seksjon for personal og organisasjonen) og alle enhetene ved fakultetet har svart på nettskjemaet og rapportert for 2022.

Bakgrunnen for denne rapporten er at fakultetet er bedt om å behandle UiTs årsrapport i egne beslutningsorganer med særlig blick på egne forbedringsområder.

I tillegg til egenrapportering fra enhetene ved Helsefak, er det gjennomført dialogmøter med enhetene med HMS som tema. Dette som et supplement til nettskjemarapporteringen.

Det er samlet rapport fra nettskjemaene, dialogmøter samt føringer fra rektor som danner grunnlaget for denne årsrapporten som nå legges frem for behandling i fakultetsstyret ved Helsefak.

3 Mål for HMS ved Helsefak

Internkontrollforskriften stiller krav om skriftlige fastsatte mål for HMS. Målene skal være så konkrete som mulig, men også mål av mer overordnet karakter må fastsettes. Det foreslås at fakultetet har som mål å jobbe kontinuerlig og proaktivt for å være i forkant av risiko i de ansattes arbeidshverdag for å redusere og fjerne risiko for skade, sykdom og mistrivsel på arbeidsplassen. Videre foreslås det at fakultet har som mål å sikre god planlegging,

organisering av HMS arbeidet som sikrer en god utførelse og det er klart hvem som har hvilke oppgaver og roller.

3.1 Oppfølging av tiltak/mål fra 2022 ved Helsefak

Helsefak har i stor grad gjennomført egne tiltak og nådd målene som ble satt for 2022.

Unntaket er de tiltakene som involverer andre parter ved UiT. Statusoppdatering for fjorårets tiltak finnes i slutten av dette dokumentet under delkapittel «6 Helsefak oppfølging tiltak 2020/21»

4 Rektors årsrapport

Rektors årsrapport (ephorte 2022/12055) *om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2022 med prioriteringer for 2023* utarbeides på bakgrunn av rapportene (nettskjema) fra fakultetene og øvrige enheter ved UiT. Den behandles av arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år.

HMS:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enheten 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.

Tiltakene over som angår fakultetene må inkorporert i Helsefak sin egen tiltaksliste.

4.1 Sykefravær

Helsefak hadde i 2022 et samlet sykefravær på 5,18%, og det var til sammen 6 enheter/institutt som hadde mer enn 5%. Det totale sykefraværet er ganske likt med UiT sitt totale fravær som samme år var på 5,35%. Siden 2019 har sykefraværet på fakultet hatt en jevn økning.

I tabellen under ser vi tall hentet ut fra SAP (lønns- og personalssystem). Dette er tall som regnes i dagsverk. I år tar tabellen også for seg kjønnsfordeling av sykefraværet. Det kan ses i kolonne «fravær kjønnsfordelt (...) i %». Her er tall i parentes totalt kjønnsfordelt dagsverk og fraværet per kjønn er igjen basert på denne prosentandelen. Eks: Helsefak har 79,5% kvinnelige dagsverk. Av disse har det vært 6,2% sykefraværsdagsverk. Tallene er også hentet ut med feriefradrag.

Enhet	2022 Sykefravær totalt i %	2022 Sykefravær sykemeldt av lege i %	2022 Egenmeldt fravær Egenmelding i %	2022 Fravær kjønns- fordelt Menn i %	2022 Fravær Kjønns- fordelt Kvinne i %	2021 Sykefravær totalt i %	2020 Sykefravær totalt i %	2019 Sykefravær totalt i %
Helsefak	5,18	4,2	0,98	3,1 (20,5)	6,2 (79,5)	4,37	4,11	3,50
FUF	7,9	6,01	1,93	4,3 (21,7)	10,4 (78,3)	5,50	9,24	6,7
ØKOHF	4,3	2,6	1,69	3,6 (16,3)	4,5 (83,7)	6,81	5,89	6,63
ELU	6,9	5,51	1,41	19,4 (49,4)	4,3 (50,6)	-	-	-
REK	11,8	7,76	4,02	2,2 (4,7)	15 (95,3)	7,01	4,31	-
HelpPed	1,5	0,72	0,78	-	1,5 (100)	1,86	0	-
IMB	5,4	4,24	1,13	1,9 (13,8)	7,6 (86,2)	3,16	2,65	2,62
ISM	4,9	3,94	0,98	1,8 (10,1)	6,1 (89,9)	3,18	2,46	3,57
IKM	2,7	2,42	0,32	2,9 (55,3)	2,5 (44,7)	2,40	1,96	1,37
IFA	3,4	2,67	0,80	2,7 (33,4)	4 (66,6)	2,67	2,45	1,43
IKO	7,4	5,95	1,48	2,7 (11,8)	9,7 (88,2)	4,0	3,12	2,30
IPS	3,1	2,4	0,69	1,9 (25,8)	4 (74,2)	4,09	3,47	3,71
IHO	8	7,18	0,79	8,1 (20,7)	7,9 (79,3)	6,91	7,63	4,65
Idrett	3,1	2,35	0,72	1,5 (28,9)	5,2 (71,1)	1,85	5,50	3,91
IVP	3,6	2,46	1,19	0,9 (5,7)	4,4 (94,3)	7,32	7,67	4,27
RKBU	3,8	2,14	1,67	0,9 (5,1)	4,7 (94,9)	2,88	2,31	4,62

Ut fra oversikten ser vi at flere av enheter har hatt en liten økning i år igjen i sykefraværet.

Samtidig må det legges til at i likhet med tidligere år vil sykefravær hos enkeltpersoner ved små enheter gi store utslag i prosent på det samla sykefraværet til enheten uten at det nødvendigvis betyr at det er behov for særskilt oppfølging.

Ingen av enheten ved Helsefak har iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak. Gjennom dialogmøter med enhetene gjennomført februar 2022 forklares dette med at det ofte er sykdom fra enkeltpersoner som gir utslag på oversikten og at dette er

langtidsfravær som ikke har behov for ytterligere analyser. Dekan har derfor ingen indikasjoner på at det er et stort og omfattende sykefravær som er arbeidsrelatert. Det foreslås likevel at sykefravær blir satt på dagorden og settes inn som tiltak i 2023. Dette arbeidet vil i første omgang skje gjennom lederstøtte om oppfølging av sykefravær gjennom et lederseminar, evt også med bistand fra eksempelvis bedriftshelsetjenesten.

4.2 Psykososialt arbeidsmiljø

Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er en kontinuerlig oppgave, og vil berøre mange områder. I årets rapport trekker vi kun frem sykefravær (se delkapittel over).

Vider kartlegging av Helsefak sitt psykososiale arbeidsmiljø ivaretas gjennom ARK undersøkelsen i 2023. Undersøkelsen er planlagt å sendes ut oktober 2023 til alle ansatte. Metoden inkluderer arbeidsmiljøkartlegging gjennom spørreskjema og treffpunkt med ansatte og leder. Med utgangspunkt i ansattes innspill og oppfatninger har ARK som målsetting å utvikle og forbedre arbeidsmiljø. 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. Dette settes som tiltak i 2023.

5 Oppfølging fra Helsefak

Årets gjennomgang av tiltakene vil komme med en statusoppdatering for HMS-tiltak vedtatt for 2022. Siste del av tabellen vil ta for seg nye tiltak for 2023, basert på nettskjemaene levert av instituttene, i tillegg til dialogmøtene mellom HMS-Helsefak og instituttledelsen februar/mars 2023.

Tiltak fra rektor er flettet inn i våre egne tiltak.

6 Helsefak tiltak 2021/22 – status

Tiltak	Status	Kommentar og status 2023
HMS-avvik	Avsluttet	<p>Enhetene informerer ut til sine ansatte om avvikssystemet CIM. HMS-Helsefak deltar på seksjonsmøter hos instituttene for å gjøre de ansatte kjent med programmet og retningslinjen.</p> <p>Forslag: melde inn sak til dekanmøte/ledermøte hvor avvik blir nevnt. Snakke om antall avvik og kort om innhold. Ledelsen blir gjort mer kjent med avvikene. Kort PP: tiltak handlingsplan, momenter som kom fra FS, forslag på hvordan vi tar det videre ved at dette settes på agendaen (månedlig?).</p> <p>Møte med kontorsjefene om oppstart av lab-faglig-forum. Booke Hanne F. for å snakke om avvik. Diskusjonsforum.</p> <p>Status vår 2023:</p> <p>Antall loggførte avvik har gått opp. Helsefak loggfører avvikene klart og tydelig, og instituttene bidrar til en profesjonell behandling av avvik. Både instituttleder og kontorsjef mottar avviksmeldinger slik at selve saksbehandlinger blir mer effektiv. HMS-rådgivere har deltatt på instituttmøter for å prate om avvik, og hvordan man melder. Dette er et løpende tilbud fra HMS-Helsefak. SPOR bistår også med 'kurs' om HMS-avvik. Dette er informasjon som er aktuell for både ansatte og ledelsen.</p> <p>Meldingen av nesten-ulykker kan bli bedre.</p> <p>Tiltaket lukkes, og går inn i løpende drift ved fakultetet.</p>

Oversikt HMS-ansvar og oppgaver	Igangsatt	<p>HMS-Helsefak er i prosessen med å oppdatere dokumentet som tydeliggjør HMS-ansvar og oppgaver innen HMS. Enhetene har også et fokus på dette fremover.</p> <p>Booke møte i midten av august med ledelsen.</p>
		<p>Status: Utkastet med oversikt over ansvar og oppgaver ved Helsefak er snart ferdig til diskusjon med enhetene er snart ferdig. Dette vil bidra til å tydeliggjøre hva som ligger i HMS ansvar og oppgaver ved enhetene og samtidig skille ut hvilke oppgaver og ansvar som ligger på fakultetsnivået. Arbeidet har blitt noe forsinket grunnet andre oppgaver som må ha blitt prioritert; eks nye retningslinjer for avfall.</p>
Delegering av HMS-oppgaver	Igangsatt	<p>Delegering skal gjøres skriftlig og dekan forslår derfor at et fokusområde blir at alle enheter innen utgangen av 2022 skal ha skriftlig dokumentasjon på hvordan det systematiske HMS-arbeidet og internkontroll ved enheten skal foregå og hvem som er tillagt de ulike oppgavene.</p> <p>Sende brev til instituttene med vedtaket og frister.</p>
		<p>Status: brev sendt ut ePhortenummer: 2022/6130 Instituttene melder tilbake gjennom årsrapporteringen (nettskjema) og i dialogmøter om at noe arbeid fremdeles gjenstår for å få dette skriftlig dokumentert. Forsinkelsene forklares med nytt verneombud for flere institutt, ny ledelsen og noe langtidssykdome. Flere av instituttene har lagt dette arbeidet inn i handlingsplanene sine og vil ha fokus på det i 2023. Dette er et viktig arbeid som danner grunnlaget for et godt HMS-arbeid, og det er derfor viktig at dette blir prioritert fra instituttene sin side. Henger sammen med tiltaket over.</p>

		<p>Dette arbeidet vil bli lettere for instituttene da dokumentet om 'ansvar og oppgaver' er ferdig. Dette vil inneholde oppgaver og hvem som har dette delegert.</p>
Studenter og HMS	Avsluttet	<p>HMS-Helsefak er i dialog med FUF lokalt for å tydeliggjøre informasjonsbehovet om HMS og beredskap til studentene.</p> <p>Kontakte prodekan og diskutere temaet.</p>
		<p>Status:</p> <p>Tiltaket har vært diskutert mellom fakultetsadministrasjonen og prodekan og det har vært dialog med FUF på nivå 1 hvor fakultetet har kommet med innspill til revidering av LMU-håndboken. (Læringsmiljøutvalget). Revidering av håndboken blir ivaretatt på nivå 1 og tiltak på Helsefak lukkes derfor.</p>
Brannvernopplæring for alle ansatte	Under planlegging	<p>Samarbeidet pågår, men tar tid. Brann-rådgiver i BEA holder i saken, og HMS-Helsefak følger opp.</p> <p>Plassere en liten infolapp med informasjon om evakuering/brannvern ved forelesnings podiet i undervisningsrommene. Info om disse vil bli videreformidlet ut til enhetene på fakultetet.</p> <p>Teams (Eirin): lage checkpoints. Sikresiden, nødutganger etc. (en bolk for HMS og en for brannvern)</p>

		<p>Status: Brannvernrådsgiver arbeider med en brannvernhandbok for hele UiT. HMS-på tvers (samarbeidsforum mellom HMS-rådsgiverne på UiT) jobber også med HMS-opplæring for alle ansatte. Her vil brannvern bli en del.</p> <p>Tydeliggjøre ovenfor instituttene hva lokal brannvernopplæringen må inneholde, slik at det blir lettere for enhetene og gi god nok opplæring inne dette. Dette omtales i 'Ansvar og oppgaver-dokumentet' (se tiltak 'Oversikt HMS-ansvar og oppgaver')</p>
Samordningsavtaler campuser	Under planlegging.	Fakultetet skal se til at samordningsavtalene på de andre campusene/andre områder og hvordan HMS og beredskap blir fulgt opp.
		Status: Arbeidet er ikke startet. Første steg vil være å sende en skriftlig henvendelse til campusadministrasjonen i Alta og Harstad, IVT og SPOR om samordning.
Samordningsavtale Helsefak & BEA 'bruker og eier'	Under planlegging	Arbeidet pågår fremdeles. Saken følges opp i 2022
		Status: BEA holder i saken.
Evakueringsorganisasjon	Avsluttet	Gjennomgang av organisering av evakueringsorganisasjonen.
		Risikovurdering, våren 2023. Felles opplæring; legge inn i teams (mottak nyansatte). Tydeliggjøre møteplass evakueringsleder. Oppfordre ansatte til å sette seg inn i funksjonsbeskrivelsen.
		Arbeidet med digital opplæringsvideo pågår fremdeles.

		<p>Status: Arbeidet har blitt en del av daglig drift ved fakultetet. Fremdeles utfordring med å holde navnelistene over evakueringsvakter og dørvakter oppdatert, men dette tiltaket følges opp i etterkant av brannøvelser.</p> <p>Tiltaket blir lukket.</p>
ROS-analyse	Avsluttet	<p>Arbeidet starter høsten 2022. HMS-Helsefak holder i saken.</p> <p>Begynner arbeidet i september – intensivt.</p>
		<p>Status: Arbeidet er godt i gang. Forarbeid ferdig, og utkast er overlevert til lokal beredskapsgruppe for gjennomgang.</p> <p>ROS 'sendt' til medlemmer av LBG. Frist til midten av april 2023 for skriftlig tilbakemelding. Etter det vil det legges frem for instituttene slik at de kan følge opp eventuelle tiltak. Sendes til SPOR samlet etter tilbakemelding fra LBG.</p> <p>Tiltaket lukkes, og går inn i løpende drift ved fakultetet som innebærer revidering hvert fjerde år, med en årlig gjennomgang for å oppdatere for eventuelle endringer i risikobilde.</p>
HMS-måned	Under planlegging	<p>Samarbeid med verneombudene for å få økt fokus på HMS og beredskap. HMS-Helsefak kontakter ITA for å få inn mer beredskap i sikkerhetsmåneden i oktober.</p> <p>HMS-Helsefak sender ut forslag på vernerunde/fokusrunde hvor brannvern er tema og enheten gir tilbakemelding.</p> <p>Fysisk brannøvelse i oktober der evakueringsorganisasjon er i fokus.</p>

		Møte med ITA/SPOR om hva HMS/sikkerhet tar med i sin gjennomgang. Fokus på brannvern? Ta med Lise og Eli.
		Status: HMS-Helsefak har hatt møte med ITA om å koble beredskap og HMS sikkerhet opp mot IT sin sikkerhetsmåned. Ikke kapasitet til noe eget.
		Ny fysisk brannøvelse er planlagt til høsten i tillegg til ny skrivebordsøvelse vinteren 2023.
Mottak nyansatte	Avsluttet	Fak.adm følger opp. Lage en plan for mottak av nyansatte.
		Legge inn egne konkrete punkter for HMS og beredskap. Guro snakker med Eirin.
		<p>Status:</p> <p>I februar 2022 ga administrativt lederforum tilslutning til at det skulle arbeides videre med en rutine for mottak av nyansatte, og det ble satt ned ei arbeidsgruppe bestående av til sammen seks representanter fra fakultetet og institutter.</p> <p>Grappa startet arbeidet våren 2022, og endte med å benytte en planner-mal, etter eksempel fra BFE-fakultetet. Det ble kjørt en pilot på dette verktøyet av arbeidsgruppa i løpet av sommeren 2022. I oktober evaluerte gruppa piloten, medio desember ble verktøyet lansert som klart til bruk, i fakultetets administrative lederforum.</p> <p>Det var opprinnelig ønsket en startpakke med informasjons- og opplæringsmateriell til hjelp for den nyansatte, men dette er foreløpig satt på vent fordi det er ventet en nettside fra UiT sentralt som er ment å dekke det samme behovet.</p>

		<p>Det er fortsatt en urealisert plan å lage en tipsbank på teamet, som skal supplere med utdypende informasjon om hvordan å ta imot den nyansatte. Bakgrunnen for denne planen var at flere opplysninger vi ønsket å få med på kortene i planneren ikke fikk plass. Eksempler på tips som skal beskrives er oversikt over standardtilganger og ekstra muligheter ved produksjon av nøkkeltkort, rutinebeskrivelse for dokumentasjon av brannvernrunde, oversikt over alle roller i SAP. Instituttene er invitert til å ta i bruk verktøyet og gi tilbakemeldinger på det for videre utvikling og forbedringer. Alle instituttene + fak.adm har fått sin dedikerte kanal i teamet.</p> <p>HMS-på tvers jobber med ny HMS-opplæring for alle ansatte. Dette vil bli en del av teamsområdet når det er ferdig.</p> <p>Tiltaket lukkes, og går inn i løpende drift ved fakultetet.</p>
Dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring	Iverksatt	<p>Usikkerhet knyttet til hvilken måte enhetene dokumenterer gjennomført opplæring. Tema om felles system tas opp i dialogmøte med SPOR. HMS-Helsefak følger opp.</p> <p>Legge inn egen boks(?) i mottak nyansatte – se punkt over. Vi har en fast liste over momenter som må gås gjennom – en standard. Eget sjekkpunkt for dette i mottak nyansatte.</p> <p>Status:</p> <p>Det er nedsatt en egen arbeidsgruppe i «HMS Teams på tvers» som skal se på innholdet i felles HMS-opplæring og hvordan dette dokumenteres. Det er blant annet laget en kravspesifikasjon til system for HMS-kurs for alle ansatte hvor dokumentasjon er nevnt.</p>

Lokal sikkerhetsopplæring	Avsluttet	<p>gjøre en risikovurdering å vurdere hvorvidt den generelle opplæringa som ligger i HR-portal om HMS og beredskap er tilstrekkelig for ansatte som har sin arbeidsplass på kun kontor i L-fløy, og eventuelt utføre opplæringstiltak for denne gruppen dersom det er behov.</p> <p>Saken tas opp i HMS-forum for å høre om flere har samme problematikk.</p> <hr/> <p>Status:</p> <p>Ikke utført noen spørring i ‘HMS på tvers’. Fremme forslag til gruppa som jobber med HMS-opplæring for alle, slik at det hensyn tas.</p> <p>Tiltaket foreslås lukkes, og videreføres inn i tiltaket over.</p>
Fyllestasjon for flytende nitrogen	Avsluttet	<p>Få på plass ode rutine for trygg og sikker gjennomføring av fylling av flytende nitrogen.</p> <p>Venter på sentral rutine. Vi skal gjennomføre en SJA.</p> <hr/> <p>Status:</p> <p>Sentral og lokal rutine utarbeidet, noen utfordringer i forhold UNN sitt behov for flytende nitrogen. Utstyrskap kjøpes inn og monteres til lagring av verneutstyr plan 6 MH Vest Rutine gjøres tilgjengelig på nett i løpet av sommer 2023.</p> <p>Tiltaket lukkes, og går inn i løpende drift ved fakultetet.</p>

Farlig avfall	Avsluttet	Avklare ansvarsforhold rundt lokalt mottak og mellomlager av kjemisk avfall og følge opp eventuelle nødvendige organisatoriske og fysiske tiltak som fakultetet må igangsette når ny revidert retningslinje for håndtering av farlig avfall er ferdigstilt. Venter på SPOR. Etterspørre status.
		<p>Status:</p> <p>Sentralt regelverk er implementert, lokale rutiner er utarbeidet og planlagt godkjent i juni. Lokale kontaktpersoner på alle aktuelle enheter ved de ulike campusene og koordinerende kontaktpersoner Campus Tromsø er utnevnt. SPOR utfører og har utført opplæring etter behov, og Helsefak følger opp dersom behov for mer opplæring for koordinerende kontaktpersoner. Tiltentt mellomlager for kjemisk avfall ved MH Vest oppjusteres i løpet av sommer høst 2023 med nødvendig utstyr slik at mottak av kjemisk avfall kan lagres, pakkes og avhendes forsvarlig. Inntil videre tas avfall imot på plan 5 MH.</p> <p>Tiltaket lukkes, og går inn i løpende drift ved fakultetet.</p>
Strålevern	Under planlegging	<p>HMS-samordning mellom UNN og Helsefak må på plass i forhold til aktivitet i PET-senteret.</p> <p>Dialog med Trond.</p>
		Status: Ikke påbegynt
Plania	Igangsatt	HMS-Helsefak tar i bruk programvaren Plania for å få bedre oversikt over f.eks. sikkerhetsbenker osv.
		<p>Booket møte etter sommerferien.</p> <p>Status: Arbeidet stoppet opp.</p>

Tiltak 2023	Status	Kommentar
Fysiske vernerunder	Igangsett	<p>Behov for fysiske vernerunder.</p> <p>Fokus vil være: ryddighet på lab og lagring av farlige kjemikalier og hvorvidt kjemikaliebeholdningen er oppdatert. Dette er ikke den årlige vernerunden som enhetene selv skal gjennomføre, men en oppfølging av et punkt i årsrapport HMS fra Rektor, og etter tilsynet med Helsedirektoratet i mars</p> <p>Det er ønskelig at representant fra ledelsen, enhetens VO(er), yrkeshygieniker fra Hemis BHT, samt HVO og HMS-personell er med på runden.</p> <p>Per mai 2023 har aktuelle institutt og ansatte fått møteinnkalling til dette.</p>
Lederstøtte om sykefravær	Under planlegging	Lederseminar. Fakultetsledelsen vil ta initiativ til dette (se punkt 10 og 11 i samarbeidsplan med HEMIS (ePhorte: 2021/284)).
ARK 2023	Under planlegging	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.
Verneombudsordningen	Iverksatt	Tiltak fra rektor er å 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. Dette følger Helsefak opp gjennom samarbeidsplanen med Hemis (ePhorte: 2021/284) med fokus på punkt 5 (Styrke samarbeidet mellom instituttleder og verneombud).