



## Møteinnkalling

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**  
Møtested: Teams eller møterom Gabo, campus Alta  
Møtedato: 22.05.2024  
Tidspunkt: 12:30 - 14:30

Eventuelt forfall må meldes snarest. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
<b>Referatsaker</b>			
RS 11/24	Dokumentasjon på avholdt teoretisk brannøvelse ved Polarmuseet 06.05.2024		2022/11222
RS 12/24	Referatsak til AMU - Referat fra møte mellom UiTs HVO og øverste ledelse		2022/12481
RS 13/24	Fakultetenes/enhetenes behandling av UiTs årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2023 med prioriteringer for 2024		2023/62275
RS 14/24	Årsrapport 2023 ADR - transport av farlig gods på vei		2022/11222
RS 15/24	AMU orienteres om universitetsstyrets behandling av årsrapport om HMS for 2023 med prioriteringer for 2024		2023/62275
<b>Vedtakssaker</b>			
AMU 9/24	Oppfølging av handlingsplan for AMU 2023-2024		2022/11222
AMU 10/24	Endring til to verneområder ved Idrettshøgskolen, Det helsevitenskapelige fakultet		2022/11222
AMU 11/24	Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet 1. kvartal 2024		2016/1342
<b>Orienteringssaker</b>			
OS 15/24	AMU orienteres om utvikling i administrasjonen/sammenhengende tjenester		2022/11222
OS 16/24	AMU orienteres om ARK 2023-2024		2022/11222
OS 17/24	AMU orienteres om arbeidet med planlegging av Arbeidsmiljødagen 2024		2022/11222
OS 18/24	Avviksmeldinger i perioden 31.01.24-10.05.24		2024/1069

**Referatsaker**

**RS 11/24 Dokumentasjon på avholdt teoretisk brannøvelse ved Polarmuseet**

**06.05.2024 2022/11222**



## REFERATSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
11/24

---

### Dokumentasjon på avholdt teoretisk brannøvelse ved Polarmuseet 06.05.2024

Vedlagt dokumentasjon på avholdt teoretisk brannøvelse ved Polarmuseet 06.05.2024

Jan Ivar Johansen  
sekretær AMU

— —  
jan.i.johansen@uit.no  
77 62 32 22  
*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Dokumentasjon på avholdt teoretisk brannøvelse ved Polarmuseet 06.05.2024



## DOKUMENTASJON PÅ EVAKUERINGSØVELSE

Skjema utarbeidet av Teknisk avdeling

Dato: 07.11.08

Erstatter: Skjema av 10.10.05

### FORMÅL / INFORMASJON

En brannøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon for senere øvelser. Det skal avholdes to øvelser pr år hvorav den ene øvelsen kan erstattes med teoretisk innhold.

Bygg/enhet(er): Polstjerna og Polarmuseet, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Øvelsesdato: 06.05.2024

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?	X		Kontaktperson: Tlf Benn varslet brannvesenet på Polarmuseet, Thomas varslet brannvesenet på Polstjerna.
Var øvelsen varslet de ansatte på forhånd?	X		
Ble det benyttet røykmaskin, markør e.l. ?		X	Event, hva:
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?		X	Hvorfor/hvorfor ikke: Dette var en varslet øvelse, som ble gjennomført utenfor museets åpningstid. Da alarmen gikk fikk hver person tildelt sin rolle (på vakt eller besøkende) – to var på jobb i skanken og resten skulle være besøkende i utstillingene. Etter øvelsen hadde vi en gjennomgang av evakueringsrutiner, nødutganger og brannsløkkingsapparater i bygget.
Er alle med på øvelsen?		X	<input checked="" type="checkbox"/> Deltakerliste er utarbeidet (se under*) <input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?	X		Hvor virket det ikke:
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?	X		
Ble dører og vinduer lukket, og er rømningsveiene ryddige?	X		
Virket dørmagneter, nødllys, røykluker e.l. tilfredsstillende?	X		Hva virker ikke:
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruksjoner og opptreden?	X		FOBTOT § 3-3 *)

Er de nødvendige instruksjoner etablert jf FOBTOT § 3-4	X		Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested med opptelling og rapportering?	X		
Fungerte rapportering til møteplass?	X		
Ble brannøvelsen avsluttet med en oppsummering/evaluering?	X		
Blir det skrevet rapport fra brannøvelsen?	X		FOBTOT §3-3
Har alle ansatte fått informasjon om oppsummeringen?	X		
Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	X		

**Oppsummering/evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:**

- Fortsette å ha fokus på rutiner + øvelser
- I tillegg til evakueringsøvelsen på Polarmuseet hadde vi også en gjennomgang av brann- og evakueringsrutiner på besøksarenaen MS Polstjerna med driftstekniker Thomas Sauge Johansen. Brannalarmen ble utløst også her, og Thomas varslet brannvesenet i forkant.
- Det blir gitt en individuell teoretisk gjennomgang med museumsvertene som ikke kunne være til stede på øvelsene 6. mai.
- Vi var etter øvelsen på Polarmuseet usikker på om nødutgangene reagerte slik de skulle, ved å åpne seg eller forbli låst. I etterkant av øvelsen har driftstekniker Benn Gjørøen Johansen sett på dem. Nødutgangen ved kaien og porten på kaien åpnes slik de skal ved utløst brannalarm. Hovedinngangen til museet forblir låst, men som hovedregel er denne åpen når det er besøkende i museet.

**\*DELTAKERLISTE:**  
Malte Egesund, museumsvert  
Per Asle Sara, museumsvert  
Maria Høgetveit Jølle, museumsvert  
Ylva Aleksandra Kofoed, museumsvert  
Margit Reppen, museumsvert  
Runa Lid Gamst, museumsrådgiver (vikar)  
Vilde Ørsje Utby, museumsrådgiver  
Jennifer Britt Lundberg Hansen, stipendiat  
Silje Gaupseth, daglig leder

Kopi sendes til: Brannvernleder, AMU, Teknisk avdeling og ledelse fakulteter/enheter

\* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



## REFERATSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
12/24

---

### Referatsak til AMU - Referat fra møte mellom UiTs HVO og øverste ledelse

Vedlagt er referat fra møter mellom UiTs HVO og øverste ledelse 19. april 2024.

Anita Pettersen  
faggrupeleder HMS og beredskap

— —  
*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Møte mellom UiTs HVO og øverste ledelse 19.04.2024

## Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i:	<b>Møte mellom UiTs HVO og øverste ledelse</b>
Møteleder/referent:	Jørgen Fossland/Anita Pettersen
Møtedato:	19.04.2024
Til stede:	Administrasjonsdirektør Jørgen Fossland, faggruppeleder HMS og beredskap Anita Pettersen, FAdm unntatt BEA vara HVO Hege Skogvang, UMAK HVO Janne Oppvang, NT-fak HVO Eva Katrin Bjørkeng og vara Margrethe Lindquist, Helsefak HVO Martina Havelkova, BFE-fak HVO Guro Strandskog, UB HVO Obiajulu Odu, BEA HVO René Hoff, IVT-fak HVO Ståle Herving
Forfall:	FAdm unntatt BEA HVO Hege K. Widnes, Helsefak vara HVO Hege Anita Gausdal, BFE-fak vara Tone Berre, HSL-fak HVO Nina H. Teistevoll og vara Anne Marit Bachmann, IVT-fak vara HVO Erlend Bjørk, Jurfak HVO Karin B. Eriksen og vara Liv Johanne Martinsen

## Saksliste

1. Håndtering ustabile personer
2. Sikkerhetsarbeid og sikkerhetskultur
3. Stoffkartotek
4. Studieprogramportefølje - risikovurdering
5. Bygg, lokalisering, medvirkning mm
6. Omstillinger

### Håndtering ustabile personer

Etter episoden med knivstikking ved UiO har verneombud fått henvendelser fra ansatte om tiltak/opplæring av ansatte i å håndtere situasjoner med studenter/publikum som er ustabile. Vi er kjent med sidene på sikresiden.no om PLIVO-hendelser og opplæringsmateriell knyttet til dette. Ansatte savner opplæring i å håndtere f.eks. studenter/publikum som er opprørt/ustabil. Er det planer om opplæringstilbud eller mulig at det utarbeides slikt?

Ledelsen er kjent med bekymringene på området. Alle kan møte på ubehagelige situasjoner i UiTs fellesarealer. UiT er en mangfoldig organisasjon og risiko for å bli eksponert for vold og trusler vil



varierte.

HVO-ene peker på at undervisere kan være en utsatt gruppe. Det er utskiftninger i personell og når vi dem med informasjon?

- Beredskap er forankret i linjeansvaret gjennom ansvars og nærhetsprinsippet for å nå alle. Nivå 1 bistår med å finne felles tiltak/verktøy, regelverk, tiltakskort, e-læringer, animasjonsfilmer og informasjon i UiTs HR-portal.
- Etter hendelsen ved UiO ble det i sikkerhetsmåneden i oktober 2022 sendt ut nanolæring til alle ansatte og studenter om hvordan opptre i en beredskapssituasjon, herunder ved pågående livstruende vold (PLIVO-hendelse)  
[https://go.nanolearning.com/LessonViewer/?da=2784215&du=16270199&key=UT2BeKWj7qv\\_xjG5f&mode=2](https://go.nanolearning.com/LessonViewer/?da=2784215&du=16270199&key=UT2BeKWj7qv_xjG5f&mode=2)

HR-portalene:

- [Pågående livstruende vold \(PLIVO\) \(compendia.no\)](#) og
- [Håndtering av vold og trusler ved UiT / Handling of Violence and Threats at UiT – UiT Norges arktiske universitet](#)
- Kurs/opplæring – noen muligheter:
  - Nivå 1 er i dialog med AVARN angående mulighet for å tilby kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering / risiko og trusselforståelse. De kan gi flere kurs ved de ansvarlige beredskapsområdene.
  - UiT har interne ressurser ved Helsefak som kan forelese/gi kurs, noen har allerede hatt opplæring og andre holder på å planlegge øvelse/opplæring..
  - Hemis kan gi kurs: [Vold og trusler på jobb](#) og [Konflikt på arbeidsplassen](#)
- Det har vært dialog med LBG-ene angående opplæringsbehov. LBG-ene er opplyst om mulighetene og de er oppfordret til å gå sammen om å holde opplæring om det vurderes formålstjenlig.

## Sikkerhetsarbeid og sikkerhetskultur

Ledelsen ved UiT er kjent med at det finnes en slik rapport, som er utarbeidet av en gruppe fagpersoner ved UiT. En forenklet rapport er ikke lagt frem i dekanmøte, men rapporten er nevnt av dekan ved NT-fak.

Det er lagt frem en sak for fakultetsstyret ved NT-fak. Sak 2016/7391, der siste jp. er en o-sak til FS NT-fak 13.12.23. Lenke i møteportalen: <https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=3274>. I protokollen står det: **OS 11/23 Arbeidsgruppe - UiT, sikkerhet vitenskapelig arbeid i laboratorier, på felt og tokt Styret tar utfordringene som påpekes på alvor, og ber dekan komme tilbake til videre prosess og tiltak.**

Tiltak ved NT-fak:

- Det er engasjert en kjemiker til å arbeide med alle de problemstillingene som har med kjemikaliehåndtering og gjøre.
- Den samme personen er i gang med å lage en nettside som skal gjøre det lettere å finne frem aktuell sikkerhetsinformasjon
- Det er startet et arbeid for å rette opp svakheter i rapporteringssystemet
- Det er også startet et konkret arbeid på hvordan bruk av risikovurderinger skal forbedres

Årsrapport om HMS for 2023 er basert på rapportering fra underliggende enheter. Nivå 1 var ikke kjent med saken ved utforming av årsrapporten. Vurderinger og anbefalinger som kommer fram i rapporten er i liten grad vurdert i forkant av at universitetsstyret behandlet HMS-årsrapport for 2023 på møte 07.03.24

(S 13/24) <https://intranett.uit.no/intranett/moteportalen/um/mote?id=4251>. Noen prioriterte områder er imidlertid:

- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukervedvirkning i HMS-arbeidet

Gjennomføringen av tiltakene er diskutert med HMS-rådgiverne i møte 8. april 2024. Det settes bla ned en gruppe som skal jobbe med regelverk for risikovurdering og få opp omfanget av risikovurderinger. Arbeidet med å øke relevans og organisering av sikkerhetsopplæringen er også et område som søkes prioritert. Vernetjenesten koples på arbeidet.

Rapporten HVO-ene viser til må diskuteres/gjennomgå slik at problemstillinger som omfatter flere fakulteter kan identifiseres og tiltak kan gjennomføres. Vernetjenesten koples på arbeidet via k-HVO.

### **Stoffkartotek**

Sikt, som eier avtalen med NetPower, og som UiT har sluttet seg til, skal utføre akseptansetesting av Workplace Safety. Dette tar en del tid, og mens akseptansetesting pågår har UiT fått beskjed om å ikke utføre arbeid med implementering. Det anslåtte starttidspunktet for innføring av systemet er nå satt til medio august. Systemet kan forventes ferdig til bruk ved UiT ved slutten av 2024.

### **Studieprogramportefølje -risikovurdering**

Arbeid med ny studieprogramportefølje – er det foretatt vurderinger om hvordan dette vil påvirke arbeidsmiljø?

- Det er gjort en risikovurdering som ble lagt fram og godkjent av styret i møtet 19.12. 23 (S 33/23) <https://intranett.uit.no/intranett/moteportalen/um/mote?id=3692>
- Det er kontinuerlig bedt om å gjøre lokale vurderinger. I tillegg er det laget strukturer for utvikling og erfaringsutveksling nå i implementeringsfasen på tvers av fakultetene både administrativt og faglig.
- Det settes av betydelige midler til bruk i omstillingen. Dette også mht. arbeidsbelastning.
- HVO-ene ønsker at ledelsen forklarer hvordan de overordnede risikovurderingene settes i system med lokale risikovurderinger. Deles i etterkant av møtet.

### **Bygg – lokalisering - medvirkning**

Teknologibygget: Bygget er tatt i bruk, men ikke formelt overtatt av UiT. Det er en rekke mangler ved bygget. Vinduene er fortsatt plombert. Plomberingen må ikke brytes. Årsaken til at et vindu falt inn er ikke avdekket. Nyansatte og nye studenter ikke alltid informert om forholdene.

Ledelsen ser at det er behov for å lage et kort infoskriv med generell status for Teknologibygget og status for plomberinger.

## **Omstillinger og orienteringer**

Det er endringer i ledelsen ved rektors stab. Leder konstituert til 1. september. Det skal iverksettes en utredning mht hvordan funksjonene i staben skal ivaretas i fremtiden. Vernetjenesten involveres i arbeidet. Rapporten skal være klar før sommeren.

Rapport om sammenhengende tjenester kommer snart. Koplinger mot budsjettarbeidet i juni. Noen problemstillinger må diskuteres nærmere.

Campusutviklig Breivika frem mot 2030 lagt frem for styret 7. mars 2024 (S 6/24)

<https://intranett.uit.no/intranett/moteportalen/um/mote?id=4251>

- Endret bibliotekstruktur
- Redusere andelen leide bygg privat sektor
- Utvikle større parkarealer

Nyvalg av verneombud pågår. Dersom det er mange nok VO som trenger grunnkurs, vil Hemis kunne sette opp et ekstra kurs for UiT før sommeren.

k-HVO vil bli orientert ved kommende regelverksendringer. Verneombudene bidrar i arbeidet og følger med på at høringer når ut til brukere i eget verneområde.

## **Til oppfølging**

Det kalles inn til et nytt møte med tema:

- spørsmål om bygg som gjenstår besvart
- campusutvikling Breivika frem mot 2030

—

## REFERATSAK

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
13/24

### Fakultetenes/enhetenes behandling av UiTs årsrapport om HMS for 2023 med prioriteringer for 2024

Det vises til Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 og universitetsstyrets beslutning om tiltak for 2024 (S 13/24).

Dette dokumentet gir en oversikt over fakultetenes/enhetenes oppfølging og behandling av årsrapporten i sine styrende organer. Saksfremlegg og prioriteringer for 2024 er vedlagt.

Enhet	Behandling	Referatsak i AMU-møtet
HSL-fak	30.04.2024	22.05.2024
IVT-fak		
UB		
BFE-fak		
Helsefak		
UMAK		
NT-fak		
FAdm		
Jurfak		

Anita Pettersen  
faggruppelider HMS og beredskap

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Årsrapport for HMS 2023 - behandling ved HSL-fakultetet
- 2 Årsrapport for HMS 2023 - saksfremlegg til styret ved HSL-fakultetet

UiT Norges arktiske universitet

## Årsrapport for HMS 2023 - behandling ved HSL-fakultetet

Styret ved HSL-fakultetet behandlet årsrapport HMS for 2023 med prioriteringer for 2024 - UiT den 30.04 2024 og gjorde følgende vedtak:

- *Fakultetsstyret tar vedlagte årsrapport om HMS for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2023 til etterretning.*
- *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som Universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024.*

Vennlig hilsen

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

Agnar Dalbakk  
seniorrådgiver

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
30.04.2024

Sak:

### Årsrapport HMS 2023 - behandling ved HSL-fakultetet

#### Innstilling til vedtak:

- *Fakultetsstyret tar vedlagte årsrapport om HMS for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2023 til etterretning.*
- *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som Universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024*

#### Bakgrunn:

Vedlagt følger *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* (ephorte 2023/62275). Tidligere omfattet denne rapporten også samfunnssikkerhet og beredskap, men dette fagområdet ble fra og med 2023 slått sammen med informasjonssikkerhet og personvern i det nye ledelsessystemet for sikkerhet, beredskap og personvern og blir omtalt i egen årsrapport.

Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt arbeidsmiljøutvalg (AMU) 7.februar 2024, hvor AMU sluttet seg til årsrapporten og foreslåtte prioriteringene for 2023. Så ble den behandlet av Universitetsstyret 7.mars 2024, som fattet følgende enstemmige vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024 til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.*
2. *Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.*
3. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

#### Hovedfunn i årsrapporten for UiT:

## Oppfølging av styrets prioriteringer for 2023

Med unntak av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK, som er utsatt med ett år, er alle styrets prioriteringer for 2023 fulgt opp.

- 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.

For HSL-fakultetet har det totale sykefraværet for 2023 vært på 5,1 %, ned fra 5,7 % i 2022. Det legemeldte sykefraværet har gått litt ned fra året før, men er fortsatt klart størst med 4,3 %. Det egenmeldte fraværet har også hatt en liten nedgang til 0,77 %. I 2022 var langtidsfraværet (utover arbeidsgiverperioden) størst, mens tallene fra 2023 viser at korttidsfraværet (1-3 dager) var marginalt størst.

Ifølge statusrapporteringen ved slutten av fjoråret har fire av enhetene ved HSL-fakultetet (mot fem i 2022) hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal. Tre enheter har iverksatt analyser av sykefraværet, mens alle har iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet. Når det gjelder særskilt tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne, svarer alle enhetene at dette er gjort i stor eller svært stor grad. Tiltak som er nevnt er fysisk tilrettelegging på kontor, bruk av hjemmekontor og gode oppfølgingsplaner.

I oktober 2023 gjennomførte fakultetet en HMS-dag (halv dag) der alle ledere, verneombud og tillitsvalgte kunne delta. Her hadde vi invitert representanter fra NAV Tromsø og NAV arbeidslivssenter til å fortelle om deres arbeid og rolle som part i IA-samarbeidet, samt hvilken støtte enhetene kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak. Tittelen på foredraget var sykefravær, arbeidsmiljø og ledelse, og vi fikk gode tilbakemeldinger på tiltaket. Vi kan ellers tilføye at HEMIS bedriftshelsetjeneste rapporterer at de ikke har deltatt på dialog-møter direkte knyttet til sykefravær i 2023. Dette er en ressurs fakultetet bør vurdere å benytte i større grad.

- 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.

Ved HSL-fakultetet er det rapportert fra enhetene at det i stor grad avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud, og at det er utstrakt kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Derimot legges det i for liten grad til rette for systematisk medvirkning ved flere av enhetene.

Et tiltak som er foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er å etablere jevnlig møter som forplikter ledere og verneombud, noe som vil bli tatt inn i HSL-fakultetets mål og tiltaksplan for HMS og beredskap for 2024.

- 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.

Ved HSL-fakultetet ble det i 2023 registrert 11 hendelser i avvikssystemet CIM, mot fem i 2022. Av disse var det fem avvik relatert til bygningstekniske forhold, fem arbeidsulykker/hendelser som førte til personskade (ingen alvorlige) og en hendelse uten personskade. Ved åtte enheter er det ikke registrert noen HMS-avvik eller personskader. Det er ikke registrert noen nesten-ulykker.

I 2022 fikk enhetene ved fakultetet tilsendt en brosjyre/folder om HMS-avvik som de ble bedt om å gjøre kjent for sine ansatte. Høsten 2023 ble det også sendt ut tilsvarende brosjyre på engelsk. Et annet tiltak ved HSL-fakultetet er at HMS-rådgiver via teams har gjennomført sju kurs om HMS-avvik og varsling, derav ett på engelsk med hjelp fra HMS-rådgiver i SPOR. Ca. 100 personer har deltatt på disse kursene i løpet av 2023. Vi vil også nevne at varsling av kritikkverdige forhold var ett av temaene på HMS-dagen for ledere, verneombud og tillitsvalgte. Til tross for disse tiltakene, opplyser fem av enhetene at ansatte i middels eller liten grad er opplyst om hvordan HMS-avvik skal meldes.

Ved HSL-fakultetet er en heller ikke helt fornøyd med avvikshåndteringen. Spesielt gjelder dette bygningstekniske feil og mangler der Statsbygg som byggeier er krevende å følge opp, men noen av enhetene er også for seine med å sende inn dokumentasjon på tiltak som er gjennomført i forbindelse med personskader slik at de kan loggføres i avvikssystemet og avvik kan lukkes.

- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

Kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Den årlige gjennomgangen av kjemikalier skal ses i sammenheng med beredskapsområdets risikovurderinger. Ved HSL-fakultetet har de to aktuelle enhetene gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier tidlig på året i samsvar med årshjulet for HMS og beredskap ved fakultetet. Videre rapporterer begge enhetene at de i meget stor grad har fokus på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekter/ forskningsaktivitet.

I 2023 ble det gjort en samlet innsats fra systemadministrator i ORGØK og enhetenes stoffkartotek-superbrukere for å oppdatere det elektroniske stoffkartoteksystemet Chess. Arbeidet ble utført på bakgrunn av endringer i REACH-forskriften, som førte til at tilnærmet alle sikkerhetsdatablad fra produsentene av kjemiske produkter var revidert i 2022. Ved HSL-fakultetet var dette arbeidet ferdigstilt allerede i februar 2023, der vår superbruker for Chess v/ILP hadde gått gjennom 213 sikkerhetsdatablad. All berøm til henne for godt og effektivt arbeid.

### **Andre hovedfunn i årsrapporten for UiT**

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.

Ved HSL-fakultetet rapporterer 10 enheter at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad, og nesten alle enhetene tilfreds med gjennomføringen.

Alle enhetene ved fakultetet rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte og at arbeidsplasser utformes også ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. I dette arbeidet har HEMIS bedriftshelsetjeneste vært inne på åtte av enhetene og bistått med ergonomiske vurderinger, veiledning og opplæring.



Ved HSL-fakultetet svarer alle enhetene unntatt én at de i stor eller svært stor grad har hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde. Når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, svarer åtte av enhetene at de i stor eller meget stor grad har fulgt opp dette.

Enheter som har stipendiater, har rapportert at de i stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Eksempler på tiltak ved HSL-fakultetet er felles skrivekurs, jevnlige «Shut-up & write»-seminarer og egne Phd-nettverk. Ved en enhet inkluderes stipendiatene i forskningsgrupper.

### **Status mål og tiltaksplan for HMS og beredskap ved HSL-fakultetet 2023**

Flere av tiltakene i *Mål og tiltaksplan for HMS og beredskap 2022* ble ikke gjennomført på alle enhetene i 2022. Disse ble derfor overført til mål og tiltaksplanen for 2023. I tillegg ble det tatt med ett nytt mål og noen nye tiltak. Som året før skulle de fleste tiltakene gjennomføres på enhetene, og dermed overføres til enhetens egen mål og tiltaksplan sammen med enhetens egne mål og tiltak.

Som vi kan se av vedlagte *Status HMS-mål og tiltak for HSL 2023*, er de fleste tiltakene gjennomført. Rundt halvparten av enhetene har ikke gjennomført risikovurdering av helseskadelig stress eller brann-/evakueringsøvelse i løpet av året. Det siste kan skyldes usikkerhet rundt ansvarsforholdet mellom driftstekniker/BEA, enhetsleder og rollen evakueringsleder, noe fakultetet tidligere har bedt om avklaring på.

Når det gjelder manglende gjennomføring av tiltakene under det siste målet, skyldes dette i hovedsak at hovedverneombudet var ute permisjon i første del av året, samt at vedkommende på høsten sluttet på UiT slik at dette arbeidet ble liggende.

På spørsmål i statusrapporteringen om enheten har nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet, svarer fire enheter ja og åtte enheter delvis.

### **Andre hovedtrekk i statusrapportene fra enhetene ved HSL-fakultetet**

I samlerapporten for de 12 enhetene i 2023 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold som ikke er tatt med ovenfor:

- Ledere og verneombud er godt kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet, samt HMS-planverket ved egen enhet. De fleste opplever også egen HMS-kompetanse som tilstrekkelig, men noen nye verneombud har ikke fått nødvendig HMS-opplæring.
- Alle enhetene har god oversikt over ressurser som kan støtte dem i HMS-arbeidet. HMS-rådgiver har i den anledning laget en oversikt over HMS-faglige ressurspersoner både på fakultetet og nivå 1.
- Planlagte tiltak etter HMS-kartlegginger eller risikovurderinger som er foretatt er stort sett fulgt opp.
- I de enhetene der det foregår risikofylt arbeid, følges HMS-kravene til slikt arbeid i stor grad.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Fortsatt rapporterer flere av enhetene at de ikke har god skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt, men det er litt forbedring sammenlignet med 2022.
- Det er flere enheter som rapporterer at hensynet til HMS ikke blir (risiko)vurdert før igangsetting av aktivitet/oppgaver.
- Foreslåtte tiltak etter risikovurderinger er på noen av enhetene ikke utført. Dette kan blant annet skyldes at risikovurderingene ble gjennomført seint på året.
- På et par av enhetene har en ikke i tilstrekkelig grad dokumentert lokal sikkerhetsopplæring.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2024, vil vi trekke frem følgende:

- Fortsatt en krevende budsjettsituasjon, pågående omorganiseringsprosesser og studie-porteføljegjennomgang som kan føre til usikkerhet og økt stress blant de ansatte.
- Bygningsmessige utfordringer ved spesielt ILP og AHR og manglende progresjon i arbeidet med å utbedre disse. Det synes vanskelig å plassere ansvar og få utført tiltak, da det er flere aktører inne i bildet (BEA, Statsbygg og private tjenesteleverandører).

## **Prioriteringer for 2024**

### **Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024 (UiT)**

På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2023 ved UiT er det konkludert med at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2024:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler.
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver innen HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker, samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier, skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.

- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

Ved HSL-fakultetet har vi allerede i fjor utført en del av tiltakene, mens andre jobbes det kontinuerlig med.

### **Prioriteringer ved HSL-fakultetet**

Fra fakultetets side (ref. FS 5/24) har en valgt å fortsatt prioritere samme satsningsområder som i 2023, da dette må ses på som et langsiktig arbeid:

- Videreutvikle det systematisk HMS-arbeidet på enhets- og fakultetsnivå.
- Arbeide for å øke interessen for og engasjementet rundt verneombudsfunksjonen.

Mer konkret vil vi utarbeide mål og tiltak i egne planer både på fakultetsnivå og enhetsnivå, som tidligere. Tiltak som ikke ble utført i 2023 blir overført til 2024. Nytt av året er at enhetene nå selv skal utarbeide sitt eget HMS-årshjul for de mer eller mindre faste aktivitetene. Ellers vil en fra fakultetsnivå følge opp forhold som i fjorårets statusrapport var ansett som mindre tilfredsstillende, samt bistå enhetene med å følge opp bygningsmessig avvik som er nevnt ovenfor.

### **Oppsummering**

Med unntak av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK, som er utsatt med ett år, er alle universitetsstyrets prioriteringer for 2023 fulgt opp. Årsrapporten viser at det er forskjeller mellom fakultetene/enhetene i oppfølgingen av prioriterte tiltak og at HSL-fakultetet stort sett kommer godt ut. Det samme gjelder andre tiltak som trekkes frem fra fakultetenes/enhetenes egenrapportering på HMS for 2023.

Det jobbes også bedre med det målretta systematiske HMS-arbeidet blant enhetene ved HSL-fakultetet. De fleste tiltakene i *HMS-mål og tiltak for HSL 2023* er utført og vi ser at kompetansen i HMS-arbeidet øker i takt med gjennomføringen av tiltak. Vi ser også klare forbedringspunkter knyttet til risikovurdering og gjennomføring av tiltak etter risikovurderinger for en del enheter, samt gjennomføring og dokumentasjon av brann-/evakueringsøvelser. Tilrettelegging for systematisk medvirkning av verneombudet vil også bli satt fokus på.

Det totale sykefraværet ved HSL-fakultetet har hatt en liten nedgang, men ligger fortsatt over 5%. Både det legemeldte og egenmeldte fraværet bidrar til nedgangen. Mens langtidsfraværet (utover arbeidsgiverperioden) var klart størst i 2022, viser tallene fra 2023 at korttidsfraværet (1-3 dager) var marginalt størst.

Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik, skader og nestenulykker ved HSL-fakultetet og antallet rapporteringer har i 2023 doblet seg fra året før. Avvikene er stort sett relatert til bygningstekniske forhold og arbeidsulykker/ hendelser som førte til mindre personskader. Ved åtte av enhetene er det ikke registrert noen HMS-avvik eller personskader.

Innføring av systematisk HMS-arbeid for å tilfredsstille minimumskravene i lov og forskrifter er et langsiktig prosjekt hvor det ennå gjenstår noe arbeid på enhetene. I tillegg må en implementere nye interne bestemmelser som blir innført eller revidert på nivå 1. Totalt sett er vi kommet nokså langt på fakultetet, men det er forskjeller mellom enhetene både i utfordringer og gjennomføring av tiltak. Fra fakultetsnivå vil en hovedprioritering fortsatt være å følge opp det systematiske HMS-arbeidet på enhetene og gi bistand til HMS-arbeidet der.

Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

- 1    Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024
- 2    Samlerapport fra enhetene ved HSLF om HMS 2023
- 3    Status HMS-mål og tiltak ved HSL-fakultetet 2023



## REFERATSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
14/24

---

### Årsrapport 2023 ADR - transport av farlig gods på vei

Vedlagt er årsrapport for 2023 for ADR – transport av farlig gods på vei. Rapporten er utarbeidet av UiTs sikkerhetsrådgiver for ADR.

Jan Ivar Johansen  
sekretær AMU

—  
jan.i.johansen@uit.no  
77 62 32 22

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1    Årsrapport 2023 ADR - transport av farlig gods på vei

År	2023									
			ADR <input type="checkbox"/> RID <input type="checkbox"/> ADN <input type="checkbox"/>							
Rapport gjelder virksomhet:			UiT Norges arktiske universitet							
4. Er det avdekket områder hvor bedriften ikke møter regelverket?			<input type="checkbox"/> Ja (For detaljer se vedlegg)				<input checked="" type="checkbox"/> Nei			
5. Transportmetode:		<input checked="" type="checkbox"/> Stykkgoods/kolli		<input type="checkbox"/> Tank		<input type="checkbox"/> Bulk				
6. Informasjon om type transportoperasjoner og mengder farlig gods:										
Klasse	Type transportoperasjoner						Mengde Kg/L			
	Forsendelse	Transport	Pakking	Lasting	Fylling	Lossing	<5	5-50	50-1000	>1000
1	X		X				0			
2	X		X						241	
3	X		X							4292
4.1	X		X					5		
4.2	X		X				0			
4.3	X		X				1			
5.1	X		X					32		
5.2	X		X				0			
6.1	X		X						699	
6.2	X		X							9010
7	X		X						190	
8	X		X							1347
9	X		X						431	

Det ble avhendet 20730 kg problemavfall, UN3291, fra UiT i 2023.

7. Rutiner og prosedyrer:				
		JA	NEI	Ikke aktuelt
7.1	Finnes det interne rutiner for identifisering av farlig gods?	X		
7.2	Tas det spesielle hensyn ved valg av utsyr og transportmiddel for å frakte det farlige godset?			x
7.3	Er det implementert rutiner for kontroll av utstyr tilknyttet transport, pakking/lasting/lossing og fylling av farlig gods?	x		
7.4	Er ansatte tilfredsstillende opplært og er denne opplæringen dokumentert?	X		
7.5	Er nødvendige beredskapsplaner for hendelser innført?	X Sentrale og lokale beredskapsplaner basert på ROS-analyser		


7.6	Er det utført tilfredsstillende granskninger og rapporteringer om eventuelle alvorlige hendelser/avvik eller forhold knyttet til behandling av farlige stoffer og gods			
-----	--	--	--	--

7.7	Er det innført tiltak for å forhindre gjentakelse av ulykker, hendelser og avvik?	X Elektronisk system for innmelding og håndtering av HMS-avvik er etablert og er operativt		
7.8	Ved valg av underleverandører, er det tatt hensyn til regelverket og spesielle bestemmelser knyttet til håndtering av farlig gods?	X		



7.9	Har ansatte involvert i transport, emballering, fylling, lasting eller lossing detaljerte arbeidsprosedyrer og instruksjoner?	X		
7.10	Er det gjort tiltak innad i virksomheten for å øke bevisstheten om farene knyttet til håndtering av farlig gods?	X Opplæring av ansatte og lokale kontaktpersoner ved bygg i nytt regelverk for farlig avfall. Dedikert fagperson for leder- og brukerstøtte på området farlig avfall		
7.11	Er det innført rutiner for å sikre at påkrevd dokumentasjon og sikkerhetsutstyr finnes ombord i transportmiddelet?			
7.12	Er det innført rutiner for å sikre at kravene om emballering, merking, fylling, lasting og lossing er oppfylt?	X		

7.13	Er rutiner innført for å sikre samsvar med ADR/RID regelverket når det gjelder pakking/fylling/lasting og lossing?	X Avfallet sorteres og pakkes ihht retningslinje for farlig avfall og tilhørende rutiner		
7.14	Er det utarbeidet Sikringsplan i henhold til 1.10.3.2 ADR/RID?			X
8. Kommentar:	<p>Etter at nytt regelverk for farlig avfall ved UiT trådte i kraft 1. januar 2023 ble det oppnevnt kontaktpersoner for kjemikalieavfall, problemavfall og smittefarlig avfall ved de ulike fakultetene/enhetene. Kontaktpersonene har mottatt opplæring i klargjøring av farlig avfall til avhending. Det har også blitt gitt opplæring til ansatte i klassifisering av kjemikalieavfall og bruk av korrekt emballasjegruppe.</p> <p>Ved gjennomgang av deklart kjemikalieavfall for 2023 ble det oppdaget feildeklarerer hos et avfallsselskap som UiT har rammeavtale med. Avvikene er forelagt avfallsselskapet. Avfallsselskapet har i etterkant av dette forbedret sine interne rutiner og mottatt ny opplæring fra UiT i klassifisering av kjemisk avfall. Avviket er håndtert i UiTs avvikssystem samt i avtalekatalogen Merzell</p> <p>På bakgrunn av kontakt med personell fra UiT og løpende dialog med bedriften gjennom året 2023 synes innsamling, deponering og videreforsendelse av de farlige stoffene og transport av farlig gods til- og mellom avdelinger, til og fra feltarbeid å fungere tilfredsstillende etter gjeldende regelverk.</p> <p>Bedriften har et godt og velfungerende kvalitetssystem som fanger opp avvik og rutiner vedrørende transport av farlig gods på veg. Bedriften har de nødvendige risikovurderinger og rutiner for å ivareta avsenderansvaret og transport av farlig gods jfr bruk av emballasje, merking av emballasje og dokumenter, som benyttes i forbindelse med transporten, kontroll av utstyr, opplæring av personell, avviksrapportering og tiltak for å øke bevisstheten i forbindelse med transporten.</p> <p>Det er utarbeidet risikovurderinger og revidert instruks og prosedyrer, som skal forhindre at farlig gods blir overlatt til ukyndige.</p> <p>UiT's personell bruker sikkerhetsrådgivertjenesten til å kvalitetssikre at avsenderleddet i transportkjeden har rett utfyllt dokumentasjon, bruk av riktig emballasje og merking av kolli før forsendelse.</p>			

9. Rapport utarbeidet av: Geir Sagelv			
Geir Sagelv	439		
Rådgivers fulle navn	Sertifiseringskode	Signatur	Dato 22.04.2024
		Signatur på vegne av virksomheten	

Sikkerhetsrådgivers årsrapport - farlig gods

## REFERATSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
15/24

---

### **AMU orienteres om universitetsstyrets behandling av årsrapport om HMS for 2023 med prioriteringer for 2024**

Vedlagt følger Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 7. mars 2024 (S 13/24) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Rapporten ble oversendt fakulteter/enheter 15. mars 2024. Fakultetene/enhetene er bedt om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultet/enheten har behov for oppfølging i 2024. Det er også gitt en påminnelse om at AMU skal holdes orientert om fakultetenes/enhetenes prioriteringer for 2024.

Anita Pettersen  
faggruppeleder HMS og beredskap

—

#### Vedlegg

- 1 Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024
- 2 Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024 - rapporten

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
06.03.2024

Sak:

### Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024

#### Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

#### Bakgrunn:

I henhold til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) skal den som er ansvarlig for virksomheten sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten, og at dette gjøre i samarbeid med arbeidstakere og deres representanter. Internkontrollen skal overvåkes og gjennomgås systematisk og dokumenteres skriftlig. Universitetsstyret vedtok i 2013 at institusjonens arbeid med HMS skal forankres i styret (sak S 7-13).

Rektor legger med dette frem rapport om arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved UiT Norges arktiske universitet for 2023. Rapporten gir en oversikt over gjennomførte aktiviteter i 2023, identifiserer noen utfordringer og angir tiltak som bør prioriteres iverksatt i 2024. Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap omtales fra og med 2023 i årsrapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. Rapporten er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 7. februar 2024. AMU har sluttet seg til årsrapporten og foreslåtte prioriteringene for 2024. Rapporten er diskutert med fakultetenes/enhetenes HMS-rådgivere 19. februar og med dekanene i møte 26. februar 2024.

For 2023 trekkes følgende funn spesielt fram:

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.
- Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 er 5,38 %. Sykefraværet i 2022 var 5,34 %.
- Det har vært satt søkelys på omstillinger, digitalisering og arbeidsmiljø
- Det er ønskelig at flere vitenskapelig ansatte takker ja til medarbeider-/karrieresamtaler
- Det er et ønske om bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivå ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.
- Oppfølging av styrets HMS-prioriteringer for 2023:
  - Fakulteter/enheter med sykefravær over 5 % har gjennomført analyser av sykefravær og iverksatt tiltak for å få ned sykefraværet.
  - Retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt retningslinje for valg av verneombud er utarbeidet
  - Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik og antall HMS-avvik øker.
  - Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utsatt
  - Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

For 2024 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

Rektor anbefaler at universitetsstyret slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i 2024.

Dag Rune Olsen  
rektor

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksansvarlig: Odd Arne Paulsen  
Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg

1    Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024



# Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2023/62275



## Sammendrag

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i hele virksomheten for 2023. På bakgrunn av gjennomgangen er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2024.

### For 2023 trekkes følgende funn spesielt fram:

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.
- Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 er 5,38 %. Sykefraværet i 2022 var 5,34 %.
- Det har vært satt søkelys på omstillinger, digitalisering og arbeidsmiljø
- Det er ønskelig at flere vitenskapelig ansatte takker ja til medarbeider-/karrieresamtaler
- Det er et ønske om bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivå ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.
- Oppfølging av styrets HMS-prioriteringer for 2023:
  - Fakulteter/enheter med sykefravær over 5 % har gjennomført analyser av sykefravær og iverksatt tiltak for å få ned sykefraværet.
  - Retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt retningslinje for valg av verneombud er utarbeidet
  - Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik og antall HMS-avvik øker.
  - Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utsatt
  - Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

### For 2024 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.

- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

# Innhold

Innledning .....	4
1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023 .....	4
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	5
1.3 Verneombudene (VO) .....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	7
1.5 HMS-opplæring og -informasjon .....	8
1.6 Sykefravær.....	9
1.7 Strålevern.....	11
1.8 HMS-avvik, skader og ulykker.....	11
1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS.....	12
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) .....	13
1.11 Arbeidsmiljødag .....	14
2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023 .....	14
2.1 HMS-organisatorisk .....	15
2.2 HMS-kompetanse .....	17
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	18
2.4 Risikofylt arbeid .....	20
2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024.....	23
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023 .....	24
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024.....	25

# Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) skal gi en status for HMS-arbeidet ved hele virksomheten og bidra til å avdekke forbedringsområder slik at tiltak som antas å kunne være virksomme kan identifiseres, vurderes og prioriteres for kommende år.

Rapporten består av fire deler:

- Første del beskriver sentralt organisert HMS-arbeid i 2023.
- Andre del beskriver HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene i 2023.
- Tredje del angir status for oppfølgingen av styrets HMS-prioriteringer for 2023.
- Fjerde del trekker frem HMS-utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap omtales fra og med 2023 i årsrapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2023 hadde arbeidsgiveransvar for 4 597 ansatte, som utgjør 3 795 årsverk. Høsten 2023 var det 16 572 registrerte studenter ved UiT.

Fakulteter/enheter, avdelinger i administrasjonen, verneombud, relevante utvalg samt UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

Rektors årsrapport om HMS behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år; arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakulteter/enheter behandler årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig blick på egne forbedringsområder. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om oppfølgingen ved fakultetene/enhetene.

## 1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av arbeidsmiljøutvalget, læringsmiljøutvalget og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

### 1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers og arbeidstakers representanter. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU.

AMU har avholdt fem møter i 2023 og behandlet 17 vedtakssaker og hatt 35 orienteringssaker og 25 referatsaker. I det følgende beskrives et utvalg saker som AMU har hatt til behandling. I

saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

Utvalget har fulgt verne- og miljøarbeidet ved UiT og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har uttalt seg om UiTs satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2023. Videre har AMU fulgt med på utviklingen i sykefravær, prosjektet sammenhengende administrative tjenester og innføring av nye digitale systemer.

Digitalisering gir nye muligheter, men også endringer i måten vi arbeider, lever, kommuniserer og samhandler på. Systeminnføringer krever gode mottaksprosjekt, og AMU vil i kommende år følge med på risikovurderinger av arbeidsmiljømessige konsekvenser og tiltak som vurderes iverksatt ved innføring av nye digitale systemer. Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema, jf. punkt 1.11.

I 2023 ble AMU tildelt kr 2 172 000,- i velferdsmidler til fordeling ved UiT. Det samlede tildelingsbeløpet ble fordelt på følgende måte, jf. fordelingsmodell vedtatt av AMU i 2020:

- 79 % til fakulteter/enheter og campusadministrasjonene
- 16 % til UiTs bedriftsidrettslag i Harstad, Tromsø og Narvik
- 5 % satt av til spesielle velferdsmidler (lyses ut)

Spesielle velferdsmidler tildeles lag/foreninger og andre som organiserer/arrangerer velferdstiltak med arbeidsmiljøskapende formål.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport for 2023 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

## **1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)**

LMU legger forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. Det skilles mellom fem typer læringsmiljø, og LMU er opptatt av at alle områder ivaretas: Det fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske læringsmiljøet. Dessuten følger LMU nøye med på spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd.

I 2023 har LMU hatt åtte møter. Studentundersøkelser som Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) har faste plasser i LMU-møtene. Studentenes psykososiale læringsmiljø står fortsatt i fokus da funn fra disse undersøkelsene har vært oppsiktsvekkende under pandemien, og det fortsatt ikke vises tegn til bedring.

Det har aldri vært enkelt å rekruttere studenter til verv i universitetets styrer, råd og utvalg. Utfordringen har blitt større etter pandemien, som følge av at en studentgenerasjon hadde mye digital undervisning, og ikke selv fikk oppleve fordelene med studentengasjement og -involvering. En annen årsak til dårlig rekruttering er studentenes manglende kjennskap til sine

påvirkningsmuligheter og ansvarsområder. LMU har derfor anbefalt en felles opplæring for tillitsvalgte studenter, som ble gjennomført høsten 2023.

Studenter har tidligere bedt om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer. Det ble tilbudt flere alkoholfrie alternativer under DebutUka i 2023, og LMU har vedtatt at det skal rettes mer fokus på faglig-sosiale arrangementer framover.

LMU er ansvarlig for Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter. Handlingsplanen skal bidra til likebehandling samt skape et åpent læringsmiljø som er tilgjengelig for alle studenter. Planen skal revideres i løpet av 2024.

Punkt 1.5 og 2.4 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører potensielt risikofyllt arbeid i forbindelse med utdanningen.

### **1.3 Verneombudene (VO)**

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet. De har også en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen.

Verneombudsordningen ved UiT er organisert i tre nivå på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Nivå 1: Rektor/administrasjonsdirektør - UiTs koordinerende hovedverneombud (k-HVO)
- Nivå 2: Dekan/direktør – hovedverneombud (HVO) i hovedverneområder
- Nivå 3: Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – verneombud (VO) i verneområder

UiT var ved utgangen av 2023 inndelt i 10 hovedverneområder og 72 verneområder. UiT var i 2023 uten k-HVO.

Hovedverneombudenes mål for 2023 var:

- Sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde
- Fortsette å arbeide for en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen
- Bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid i verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndteringen
- Følge med på gjennomføringen av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid)
- Bidra i arbeidet med ARK i 2023-2024

Hovedverneombudene har rapportert at sykefravær har vært på dagsorden i møtene mellom ledere og hovedverneombud. Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er omtalt under punkt 2.3.

I 2023 har det vært avholdt fire møter mellom universitetsledelsen og UiTs HVO.

Utfordringer knyttet til verneombudsordningen har vært tema i de fleste møtene. For å kunne

imøtekomme noen av utfordringene er det etablert en ny retningslinje som beskriver hvordan samarbeidet mellom ledere og verneombud skal tilrettelegges og en ny retningslinje som beskriver hvordan valg av verneombud skal gjennomføres ved UiT. Verneombudene har bidratt i arbeidet med retningslinjene. Arbeidet er også omtalt under punkt 3.

HVO-ene har rapportert at de jevnlig har hatt møter med VO-ene i eget hovedverneområde og hatt møter i forkant av AMU-møter. Videre har HVO og VO deltatt i ulike møter som omhandler arbeidsmiljøet. Fire HVO deltok på den nasjonale HVO-konferansen i Oslo/Ås i 2023. Samarbeidet mellom ledere og verneombud ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.1.

HVO-ene har rapportert at de har fulgt med på fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvik og HMS-risikovurderinger. HVO-ene har rapportert at de ser at det ikke gjøres nok risikovurderinger og at utførte risikovurderinger ikke vedlikeholdes i tilstrekkelig grad.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) ble utsatt til 2024-2025.

#### Hovedverneombudenes mål for 2024:

- Fortsette å ha sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde.
- Fortsette å arbeide for en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen samt bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid innenfor verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndtering og gjennomføring av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK i 2024-2025.

## **1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)**

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsplaner med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Disse planene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Hemis har rapportert at etterspørselen etter bedriftshelsetjenester er stor, og at de har levert tjenester både i henhold til samarbeidsplaner og tilleggstjenester på forespørsel. Som tidligere år har Hemis levert og deltatt i et vidt spekter av områder innenfor UiTs HMS-arbeid: Helsekontroller som undervisning, førstehjelpskurs, individuelle samtaler, lederrådgivning, måling av støy og luftkvalitet samt ergonomiske vurderinger. Hemis arbeider bl.a. med å utvikle «Verneombudsskolen» samt mentorordning for stipendiater.

Hemis har holdt en rekke kurs ved UiT, jf. punkt 1.5. Disse har vært gitt både som interne kurs og som kurs sammen med deltakere fra andre bedrifter. Hemis har rapportert at de opplever at ansatte fra UiT som deltar på kurs både er interessert og aktivt deltagende, og dette oppleves som positivt både for kursholdere og øvrige deltakere.

Hemis har rapportert at de i liten grad deltar på dialogmøter i forbindelse med sykefravær.

Hemis håper imidlertid at deres deltakelse i ovennevnte aktiviteter gjennom året har bidratt til gjennomføring av forebyggende tiltak og dermed er i tråd med UiTs sykefraværarbeid.

Hemis har i 2023 tildelt fakultetene/enhetene flere kontaktpersoner ved Hemis. Målet er å redusere sårbarhet og risiko i tilknytning til bedriftshelsetjenestens bidrag i UiTs kontinuerlige HMS-arbeid. Hemis opplever at denne organiseringen har blitt tatt positivt imot ved fakultetene/enhetene.

Hemis har rapportert at de gjennom 2023 har deltatt i aktiviteter på alle campuser, og at de i stor grad opplever at de er like delaktig ved alle campuser, tross ulik størrelse.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av bedriftshelsetjenestens aktiviteter ved UiT i 2023.

## **1.5 HMS-opplæring og -informasjon**

HMS-opplæring gitt i 2023 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere i regi av Hemis: 11 ledere delto.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar i regi av Hemis: 16 ansatte deltok.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning) i regi av Hemis: 65 ansatte deltok
- Helsekontroller som undervisning ved arbeid med kjemiske stoffer, biologiske faktorer og stråling i regi av Hemis: 275 deltakere høsten 2023
- Løpende og behovsbasert opplæring i farlig avfallsregelverket i regi av ORGØK: 218 deltakere, hvorav 38 kontaktpersoner for farligavfall
- Lederopplæring peroksiddannende kjemikalier Helsefak i regi av ORGØK: 32 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM i regi av ORGØK.
- Informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering (jf. punkt 1.8) i regi av ORGØK: 173 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess i regi av ORGØK.
- Sentral sikkerhetsopplæring for ansatte og master- og ph.d.-studenter som utfører arbeid i laboratorium/verksted eller skal delta i feltarbeid eller tokt samt andre målgrupper som etter risikovurdering skal ha dokumentert sikkerhetsopplæring.

Sentral sikkerhetsopplæring tilbys av ORGØK. Av de 1 600 kursdeltakerne i 2023 var 1 310 (82 %) studenter og 290 (18 %) ansatte. Gjennomført sentral sikkerhetsopplæring dokumenteres i FS.

I tillegg til sentral sikkerhetsopplæring skal målgruppene gjennomføre obligatorisk lokal sikkerhetsopplæring i aktuelle arbeidsoppgaver- og aktiviteter. Lokal sikkerhetsopplæring gitt ved fakultetene/enheten er omtalt under punkt 2.4.



Tabellen nedenfor viser antall kursdeltakere i perioden 2019-2023:

Emner		2019	2020	2021	2022	2023
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	450	449	576	483	543
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	255	282	385	401	313
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	125	73	126	173	137
HMS-0504	Biologisk materiale	299	210	443	392	381
HMS-0505	Gasskurs	45	20	102	42	34
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	6	24	46	50	16
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	7	10	35	46	1
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	5	20	16	5	12
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	19	39	54	62	52
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*	*
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	*	4	*	9	9
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	40**	8	5	2	*
HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	20	10	2	*
Eksternt kurs	Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	18	*	15	6	11
Sum		1 269	1 159	1 813	1 673	1 600

\*) kurs ikke gitt, \*\*) nytt kurs i 2019

## 1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT. Tall er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024.

Kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til og med 4. kvartal 2023:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. kvartal	4,98 %	5,00 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %	6,00 %	5,29 %
2. kvartal	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16 %	5,13 %	5,00 %
3. kvartal	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69 %	4,19 %	4,92 %	5,40 %
4. kvartal	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87 %	4,55 %	5,27 %	5,81 %

Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 var 5,38 %. Sykefraværet i 2022 var 5,34 %.

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over de foregående år og at det er en markant økning fra og med 2022. En generell tendens er et litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal. Dette illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær som gjenfinnes over mange år.

Tabellen nedenfor viser at det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,0 % og det legemeldte sykefraværet 4,38 % av det totale sykefraværet på 5,38 %. Av 5 031 egenmeldinger i 2023 er det 167 som har angitt at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold.

Nasjonal sykefraværstatistikk fra Nav for 2023 ikke klar, men det sesongjusterte sykefraværet i 3. kvartal var på 6,7 prosent. For tredje kvartal i 2023 ligger UiTs sykefravær, både legemeldt og egenmeldt fravær, lavere enn landsgjennomsnittet. Når vi samtidig vet at sykefraværet er noe høyere i Nord-Norge enn i resten av landet, er dette positivt. Sykefraværet har post-pandemi vært høyere enn normalt, men det kan nå se ut som det er på

vei nedover igjen, noe vi også ser i resten av landet. UiT bør fortsette arbeidet med forbyggende sykefraværarbeid.

Oversikt over sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2023:

			Egenmeldt	Arbeids relatert	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn	Tilfeller		Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%				
2019 Total			3 567		5 545,2	0,68 %	1 652	27 643,4	3,41 %	5 219	33 188,6	4,09 %
2020 Total			2 959		5 124,0	0,60 %	1 476	27 898,5	3,28 %	4 435	33 022,5	3,88 %
2021 Total			2 927		4 920,4	0,56 %	1 496	32 803,3	3,76 %	4 423	37 723,7	4,33 %
2022 Total			5 223	170	10032,0	1,10 %	5 098	38 710,0	3,15 %	10 491	48 742,0	5,35 %
2023 Total			5 031	167	8 822,0	1,00 %	4 851	38 635,0	4,38 %	10 049	47 457,0	5,38 %

Tabellen nedenfor viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær og kvinner og menn i forhold til det totale sykefraværet:

			1-3 dager	1-3 dager	1-3 dager	4-16 dager	4-16 dager	4-16 dager	>16 dager	>16 dager	>16 dager
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
2019	Kvinne		2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann		1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
2019 Total			3328	4 547,1	0,56 %	988	4 518,7	0,56 %	740	24 122,8	2,97 %
2020	Kvinne		1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann		775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
2020 Total			2633	3 688,2	0,43 %	917	4 493,9	0,53 %	749	24 840,5	2,92 %
2021	Kvinne		1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann		882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
2021 Total			2679	3 874,9	0,44 %	823	4 105,2	0,47 %	802	29 743,5	3,41 %
2022	Kvinne		3030	9115	0,97 %	1403	7592	1,14 %	2775	23950	4,84 %
2022	Mann		1559	4921	0,62 %	764	4274	0,70 %	925	8882	2,13 %
2022 Total			4589	7 366	0,81 %	2169	8 557	0,94 %	3706	32819	3,60%
2023 Kvinne			3 142	4 743	0,98 %	1 127	4 585	0,95 %	2 782	24 781	5,11 %
2023 Mann			1 661	2 693	0,68 %	498	2 009	0,51 %	822	8 645	2,18 %
2023 Total			4 803	7 437	0,84 %	1 625	6 594	0,75 %	3 604	33 426	3,79%

Oversikt over sykefravær ved fakulteter/enheter og fakultetenes/enhetenes arbeid med å få ned sykefravær er omtalt under punkt 2.3.

Arbeidsmiljøutvalget holder seg løpende orientert om kvartalsvis utvikling i sykefravær ved hele virksomheten samt ved fakultetene/enhetene og institutt/seksjoner. Universitetsstyret holder seg orientert om utvikling i sykefravær på grunnlag av data i denne rapporten.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær, jf. også punkt 1.4, 1.10 og 2.3.

## 1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, herunder krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT. Årsrapportene er levert innen fristen.

I 2023 gjennomførte brukerne målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling fra røntgenapparat. I tillegg ble det utført kontaminasjonskontroller alle steder der det benyttes åpne radioaktive kilder. Det ble ikke påvist uønsket stråling ved noen av målingene.

I 2023 ble det videre gjennomført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved radaranlegget på Eiscat Svalbard. Resultatene fra målingene var i samsvar med målinger fra 2012 og 2017, og konklusjonen var at eksponeringsfaren for ansatte for ioniserende og ikke-ioniserende stråling anses som liten.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Ingen særskilte.

## 1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT i perioden 2014-2023:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade					Avvik som ikke medførte person- skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2023	195	8	14	25	0	8	140
2022	139	3	9	13	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	4	69
2020	47	7	5	10	3	1	21
2019	79	4	8	17	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	3	54
2017	53	1	10	12	3	7	20
2016	54	17	4	20	5	2	6
2015	35	10	7	13	0	5	ukjent
2014	36	7	5	14	4	4	ukjent

Totalt sett har det vært en økning i innmeldte HMS-avvik de siste tre årene, noe som kan skyldes at det har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjemaet gjør det enklere for ansatte å melde avvik.

I 2023 er det rapportert totalt 195 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT, hvorav 55 personskader. De fleste personskader skyldes fall og skli, herunder fire bruddskader og to tannskader. Deretter kommer stikk-/kuttskader, ofte i forbindelse med laboratoriearbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet en mulig hørselsskade, to tilfeller av mulig psykisk belastning, en øyeskade og en voldshendelse i forbindelse med praksis. Av de 140 HMS-avvikene som ikke medførte

personskade dreier det seg om 12 nestenulykker, tre materielle skader, to branntillop og 123 avvik knyttet til brudd på internt regelverk og fysisk arbeidsmiljø, jf. punkt 2.1.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- ORGØK skal videreføre tilbudet om HMS-avviksseminar til ulike brukergrupper ved UiT.

I 2023 avholdt ORGØK 11 HMS-avviksseminarer med totalt 173 deltakere. Det var Fellesadministrasjonen/ Avdeling for bygg og eiendom som etterspurte flest slike seminarer. I tillegg ble det i 2023 gitt ett seminar om yrkesskadeforsikring til HMS-rådgivere og hovedverneombud. Totalt deltok 22 ansatte.

Formålet med HMS-avviksseminarene er å øke kunnskapen om håndtering av HMS-avvik. Tema er informasjon om hva et HMS-avvik er, hvordan HMS-avvik skal meldes samt saksgangen fra innmelding til lukking. Videre er det fokus på leders ansvar med ekstra fokus på hvordan hendelser med personskader skal håndteres. Det gis konkrete eksempler på HMS-avviksmeldinger ved UiT og hvordan disse har blitt håndtert. Tilbudet skal videreføres ved UiT i 2024.

Fakultetenes/enhetens arbeid med HMS-avvik er omtalt under punkt 2.1.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- ORGØK skal videreføre tilbudet om HMS-avviksseminar til ulike brukergrupper ved UiT.

## **1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS**

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av rektor.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- Følge opp eventuelle avvik etter tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon.

Avvik fra HMS-tilsyn og revisjoner i 2023 følges opp.

I mars 2023 gjennomførte Helsedirektoratet tilsyn med innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO) ved tre fakulteter. Ved Helsefak og BFE-fak medførte tilsynet henholdsvis fem og fire avvik. Avvikene er fulgt opp, og Helsedirektoratet har avsluttet tilsynssaken. Ved NT-fak medførte tilsynet ingen avvik. Helsedirektoratets representanter beskrev arbeidet ved fakultetet som forbilledlig. I tilsynsrapporten sto det at det var etablert en god praksis for arbeid med GMO og at tilsynet viste at det er svært god kontroll med den innesluttete bruken av GMO ved NT-fak.

I 2023 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn samt el-tilsyn på 10 elektriske anlegg som er registrert på UiT. Tilsynene ble utført som stikkprøver og omfattet et lite antall av UiTs

elektriske anlegg. Tilsynene på anleggene resulterte i 12 avvik. Alle avvikene ble lukket i 2023.

I 2023 ble det gjennomført branntilsyn ved Naturfagbygget. Tilsynet resulterte i et avvik og en anmerkning. Avviket er svart ut og tilsynet er avsluttet. Videre ble det gjennomført branntilsyn ved UiTs leide bygg ved campus Harstad. Det ble avdekt et avvik der det ene underpunktet omfattet feil bruk av bygget.

Tromsø Brann og redning har informert UiT om at de i 2024 ønsker å gjennomføre tilsyn med eiers plikter på UiTs eide bygg. Det har vært avholdt møte med Tromsø brann og redning, og det er laget en plan for de seks første tilsynene som skal gjennomføres første kvartal 2024.

I 2023 er det gjennomført Brannteknisk tilstandsvurdering ved Tromsø Museum, Museets Botaniske Fagenhet, Realfagbygget og Farmasi. Rapporten etter vurderingene viser tiltak som må iverksettes for at byggene skal fremstå i henhold til gjeldende regelverk. Tiltakene er satt i system og det pågår nå et arbeid for å lukke avvikene. Det vil bli gjennomført brannteknisk tilstandsvurdering ved Fiskerihøyskolen, MH øst og MH vest i januar 2024.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Følge opp eventuelle avvik i forbindelse med HMS-tilsyn og -revisjoner

## **1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)**

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Det er ikke lenger krav om å inngå særskilte IA-avtaler da prinsippene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte gjelder generelt for alle arbeidsgivere. Nåværende avtale gjelder ut 2024.

Målsettingen på nasjonalt nivå er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Nasjonale mål omfatter følgende:

1. Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
  - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt å redusere frafall fra arbeidslivet.
2. Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
  - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Samlet sykefraværet er omtalt under punkt 1.6. Tiltak som er gjennomført ved fakulteter/enheter er omtalt under punkt 2.3.

Området med behov for oppfølging i 2023:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak.

I 2023 har UiT sammen med Nav, Hemis, tillitsvalgte og verneombud prøvd ut et opplegg for forebygging og oppfølging av sykefravær. Utprøvingen er omtalt under punkt 2.3. Evaluering gjenstår før opplegget kan gjennomføres i resten av organisasjonen.

## **1.11 Arbeidsmiljødag**

Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema. Arbeidsmiljødagen ble gjennomført som et digitalt arrangement onsdag 17. januar 2024. Foredragsholder var Jan Olav Christensen ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Antall deltakere var ca. 230 ansatte.

Christensen har forsket på sammenhenger mellom psykososiale arbeidsbetingelser og forskjellige aspekter av helse. De siste årene har han jobbet mye med endringer i arbeidslivet, som digitalisering og fjernarbeid, og om dette kan ha betydning for psykososiale faktorer som kan påvirke fysisk og psykisk helse.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen. Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder. I foredraget fikk vi høre hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes i en arbeidshverdag med økende digitalisering. Etter foredraget var det gruppearbeid. Informasjonen fra gruppearbeid og innleverte evalueringsskjemaer vil bli brukt i det videre arbeidet med utvikling av Arbeidsmiljødagen og forslag til tema for Arbeidsmiljødagen i 2024.

Arbeids- og studentmiljøprisen deles ut til ansatte, studenter, enheter eller for miljø som utmerker seg med systematisk og målrettet arbeid for å utvikle og forbedre arbeids- eller studiemiljøet. Prisen deles ut i partallsår og sammenfaller med utdelingen av UiTs øvrige priser.

## **2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023**

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport over eget HMS-arbeid til rektor. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. HMS-rådgivere og verneombud har bidratt i arbeidet med utforming av spørsmålene i undersøkelsen for 2023.

For 2023 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)

- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

## 2.1 HMS-organisatorisk

Det er rapportert at ledere og verneombud i stor grad er kjent med lovverket og internt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. Kjennskapen kan imidlertid variere internt ved noen av fakultetene/enhetene. Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad eller svært stor grad har etablert skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt. Videre har ledere og verneombud i stor grad oversikt over ressurser både i og utenfor organisasjonen som kan støtte dem i HMS-arbeidet. Handlingsplaner med skriftlige mål for HMS-arbeidet i 2023 er i svært stor grad fastsatt ved fakultetene/enhetene, og planene er også i stor grad ajourført.

Ved BFE-fak inviteres alle ledere og verneombud til jevnlig møter hvor HMS-planverket er eget tema. IVT-fak gjennomgår planverket i ledermøter. FAdm vil i 2024 gjennomføre tiltak for å øke innsikten i planverk hos ledere og verneombud.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- 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.
- Ledere og verneombud skal bidra i arbeidet med å styrke samarbeidet og 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 HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.

ARK er et utviklingsverktøy og gir en arena for medvirkning som ivaretar lovens krav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Undersøkelsen gjennomføres ved UiT hvert tredje år. Gjennomføringen av ARK er utsatt til 2024-2025, jf. punkt 3.

Godt samarbeid og god kommunikasjon mellom UiTs verneombud og mellom UiTs ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. Det er rapportert at det i stor grad avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud og at det er utstrakt kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Samarbeidet mellom verneombud og mellom ledere og verneombud og også omtalt under punkt 1.3. I 2023 er referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombud

etterspurt slik at AMU kan følge med på samarbeidet i ordningen og utviklingen i HMS-arbeidet.

Tiltak som fakultetene/enhetene har foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er blant annet å etablere jevnlig møter som forplikter ledere og verneombud. Det å etablere felles kilde/plassering av HMS-informasjon og HMS-dokumentasjon ved fakultetene/enheten er også et tiltak som er foreslått.

Det er rapportert at ansatte/kollegaer i stor grad er informert om hvordan ledere og verneombud kan bistå dem i HMS-arbeidet. Ledere legger i stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Fire av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad vurderer hensynet til HMS før aktiviteter/arbeidsoppgaver iverksettes slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes.

Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt arbeidsmiljøet i 2023, og nødvendige tiltak er i stor grad fulgt opp.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad har informert ansatte om hvordan HMS-avvik skal meldes og at ledere i stor grad orienterer verneombud om innmeldte HMS-avvik i verneområdet. Siden 2019 er det arbeidet for å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker. Rapportene fra fakultetene/enhetene viser at det fremdeles er rom for forbedring på dette området. Hovedverneombudene vil fortsette å bidra i arbeidet, jf. punkt 1.3.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2023:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FAdm	11	8	4	9	7	9	18	35
BFE-fak	2	9	6	7	10	35	58	53
Helsefak	18	17	26	18	10	14	31	40
HSL	0	4	3	4	2	1	5	11
IVTF	6	0	1	1	0	7	4	7
NT-fak	12	7	27	33	17	19	17	42
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7	4	6
UB	3	3	7	3	0	0	0	1
Jurfak	0	0	0	0	0	0	2	0
SUM	54	52	75	79	47	92	139	195

\*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Tabellen ovenfor viser en utvikling med et økende antall innmeldte HMS-avvik ved de fleste fakultetene/enhetene. De rapporterte HMS-avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad, jf. punkt 1.8.



I 2023 ble det meldt inn nærmere 30 HMS-avvik knyttet til varm luft, spesielt når det var varmt ute. Hovedvekten av de rapporterte avvikene kom fra Teknologibygget. Imidlertid ble det også rapportert om utfordringer med dårlig luft på felleskontorer i Administrasjonsbygget samt enkelttilfeller fra andre bygninger.

Opplæring gitt av ORGØK til fakultetenes/enhetenes saksbehandlere og ulike målgrupper i UiTs elektroniske HMS-avvikssystem og er omtalt under punkt 1.5 og 1.8.

Seks av ni fakultet/enheter har rapportert at de opplever den elektroniske håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende. Fakulteter/enheter der det meldes inn få HMS-avvik rapporterer at de opplever avvikshåndteringen som krevende.

Et fakultet har rapportert at de ønsker bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivået ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt videreformidle referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK i 2024-2025.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

## **2.2 HMS-kompetanse**

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- Videreføre arbeidet med å tilpasse HMS-opplæringstilbudet til ulike brukergrupper

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 og 2023 gjennomgått og revidert opplæringstilbudet for nyansatte innen HMS og beredskap. Fakultetene/enhetene kan ta materialet i bruk. Det gjenstår å utarbeide tilpasset informasjon rettet mot nye studenter.

Det er rapportert at ledere med personalansvar og verneombud i stor grad har gjennomført nødvendig HMS-opplæring. Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud opplever også i stor grad egen HMS-kompetanse som tilstrekkelig for å kunne ivareta HMS-oppgavene. Personer som er delegert HMS-oppgaver har i varierende grad tilstrekkelig HMS-opplæring.

Noen fakulteter/enheter har rapportert at de har utfordringer knyttet til det å holde oversikt over gjennomført lokal HMS-opplæring.

HMS-opplæring er også omtalt under punkt 1.5 og 2.4

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS

## **2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på 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 ledere, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad mens fire svarer verken/eller og at omfanget av gjennomførte samtaler kan økes. Det er ønskelig at flere av de vitenskapelig ansatte takker ja til karrieresamtale. Ved et fakultet har omfanget av gjennomførte samtaler blitt økt ved å delegere samtalene til forskningsgruppeledere. Påminnelse gjennom året i ledergrupper og tilbud om støtte i arbeidet har også vært virksomme tiltak.

Fakultetene/enhetene rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Fysisk arbeidsmiljø er også omtalt under punkt 2.4.

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. Åtte av ni fakulteter/enheter har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde.

Sju av ni fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad har fokus på ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljøet. Eksempelvis har det vært fokus på kontakt og kommunikasjon med andre og beskyttelse mot vold, trusler, trakassering samt rett til integritet og verdighet.

Fakulteter/enheter som har stipendiater, har rapportert at de i stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Vellykkede initiativer som er iverksatt, omfatter følgende:

- IVT-fak arrangerte 17. mai frokost for utenlandske arbeidstakere (gjelder mange stipendiater).
- UMAK har innført felles samlinger med faglig/sosialt innhold for stipendiater.

- Jurfak har videreutviklet mentorordningen for stipendiater. Sykefraværet til stipendiater gjennomgås systematisk ved fakultetet.
- Ved UB har alle stipendiater jevnlig kontakt uavhengig av hvilken enhet de har sitt daglige virke ved.
- HSL-fak arrangerer felles skrivekurs og jevnlige «Shut-up & write»-seminarer. Stipendiatene inkluderes i en forskningsgruppe.
- BFE-fak gjennomfører årlig medarbeidersamtale med stipendiatene, og har etablert bedre oversikt over progresjon og utfordringer hver enkelt stipendiat står ovenfor.
- Helsefak har innført mentorordning ved ph.d.-programmet. Mentor skal legge til rette for et sunt psykososialt miljø gjennom å samle og støtte en gruppe med ph.d.-kandidater fra ulike institutt. For sine grupper vil mentor være guide gjennom ph.d.-prosessen, en karriereveileder og en døråpner til ulike ressurser ved UiT. Mentor er et supplement til veileder og går ikke inn i eventuelle utfordringer knyttet til den enkeltes forskningsprosjekt. Helsefak arrangerer også regelmessig sosiale sammenkomster for stipendiatene.

UiT ønsker å opprettholde et lavt sykefravær ved virksomheten. Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved en enhet som omfattes av rapporteringen, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for fakulteter/enheter i 2023. Tallene er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024:

Fakultet	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Totalt 2023
Helsefak	5,5 %	5,17 %	5,28 %	5,0 %	5,2 %
HSL-fak	4,4 %	4,62 %	4,81 %	6,2 %	5,1 %
BFE-fak	4,8 %	3,96 %	4,10 %	5,9 %	4,8 %
IVT-fak	3,3 %	2,88 %	3,17 %	4,0 %	3,4 %
JUR-fak	6,5 %	5,56 %	5,5 %	7,3 %	6,3 %
NT-fak	3,6 %	3,73 %	3,39 %	3,4 %	3,6 %
UMAK	5,8 %	5,21 %	7,22 %	5,1 %	5,8 %
UB	7,3 %	5,85 %	8,14 %	8,6 %	7,6 %
Fellesadm	7,6 %	7,38 %	8,53 %	9,1 %	8,2 %

Ved IVT-fak og NT-fak har sykefraværet vært under 5 % i samtlige kvartal 2023.

Fakultetene/enhetene som har hatt sykefravær høyere enn 5 % i ett eller flere kvartal har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til dette sykefraværet.

Tiltak som har bidratt til å få ned sykefraværet ved fakultetene/enhetene omfatter følgende:

- Helsefak planlegger gjennomføring av et lederseminar om sykefravær.
- BFE-fak iverksetter hurtig tiltak ved behov for tilrettelegging. Fakultetet jobber også med arbeidsmiljøtiltak, sosiale tiltak, m.m.
- Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefraværet i perioder der det har vært mange sykemeldte. Formålet har vært å sikre at alle som er sykemeldt blir fulgt opp.

- FAdm har i 2023 gjennomført 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. Seminaret er fulgt opp ved refleksjon og trening i avdelingene i samarbeid med Hemis. Arbeidet med å sette ledere og ansatte i stand til å risikovurdere særlig psykososialt arbeidsmiljø videreføres. Sykefravær er tema i ledermøter og i møter mellom ledere og verneombud.
- Ved IVT-fak har et institutt kjøpt inn ryggstrekker med fjernkontroll.
- UB analyserer og diskuterer sykefravær både med verneombud og i forbindelse med bibliotekstyrets behandling av HMS-årsrapporten.

Hemis har rapportert at de kan brukes mer i sykefraværsarbeidet, jf. punkt 1.4 og 1.10.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler

## **2.4 Risikofyllt arbeid**

Risikofyllt 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.

Med unntak av Jurfak utføres det risikofyllt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Det er rapportert at UiTs regelverk i stor grad etterleves når risikofyllt arbeid utføres og at de i stor grad utarbeider skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse innenfor eget ansvarsområde.

Seks fakulteter/enheter har emner/studieprogram der studentene utfører potensielt helseskadelig arbeid. Fem av disse rapporterer at de i stor grad har kartlagt og risikovurdert arbeidet og på bakgrunn av risikovurderingen definert nødvendig sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner.

På området risikovurdering i tilknytning til risikofylte arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som utføres av ansatte kan måloppnåelsen imidlertid bli bedre. Det er kommentert at risikovurderinger er tidkrevende å utføre, at arbeidet ikke prioriteres høyt nok og at det avsettes for lite tid til å gi opplæring i analysemetoder. Skjema som benyttes ved risikovurdering av mulig helseskadelig arbeid er grundig, men også omfattende og detaljert. Skjemaet bør forsøkes tilpasset slik at det gir en bedre brukeropplevelse. ORGØK satte i 2023 ned en arbeidsgruppe for utarbeidelse av opplæringsmateriell knyttet til risikovurderinger.

Utformingen av analyseskjema er også tema. Fakultetene/enhetenes HMS-rådgivere og verneombud bidrar i arbeidet.

I 2022 rapporterte sju av åtte fakulteter/enheter at de i stor grad hadde risikovurdert arbeidsoppgaver/-metoder før arbeid startet opp. Seks rapporterte at også godkjente risikovurderinger var oppdatert ved endring som kunne påvirke risikoen. Lokal sikkerhetsopplæring ble også i stor grad gjennomført og dokumentert gjennomført før oppstart av potensielt risikofyllt arbeid.

For 2023 derimot rapporterer kun fire av åtte fakulteter/enheter at de i stor nok grad risikovurderer risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder før arbeid starter opp. Videre er det kun UB som rapporterer at de oppdaterer godkjente risikovurderinger ved endring i arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som kan påvirke risikoen.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres fremdeles i stor grad ved fakultetene/enhetene, men dokumenters i mindre grad enn det som er rapportert tidligere år. Det er kommentert at et system der en kan lagre dokumentasjon på gjennomført lokal opplæring med mulighet for automatisk varsling når opplæring skal fornyes, ville ha vært nyttig. Dokumentasjon av gjennomført sentral sikkerhetsopplæring er omtalt under punkt 1.5.

Med unntak av UB håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofyllt arbeid også kjemikalier.

Fem av sju fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad behandler og avhender kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.
- ORGØK skal gjennomføre opplæring av brukere og kontaktpersoner for farlig avfall.

Kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Den årlige gjennomgangen av kjemikalier skal ses i sammenheng med beredskapsområdets risikovurderinger.

Revidert regelverk for farlig avfall innført i januar 2023 forenkler avhending av kjemikalier fra årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier og fra avsluttede prosjekter ved hjelp av lokale kontaktpersoner som raskt kan ta imot kjemikalier som ikke er i bruk og gjøre disse klare til avhending. Løpende og behovsbasert opplæring i regelverk for farlig avfall er gjennomført av ORGØK, jf. punkt 1.5.

I 2023 har kun tre av sju fakulteter/enheter gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier som skal gjøres ved samtlige underliggende enheter. IVT-fak, som hadde avhending av gamle og ukurante kjemikalier som et tiltak i HMS-handlingsplanen for 2023, har rapportert at de har avhendet store mengder kjemikalier.

Kun to av sju fakulteter/enheter rapporterer at de i 2023 har hatt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet.

Peroksiddannende kjemikalier er potensielt eksplosive ved langvarig lagring eller feil håndtering og kan utgjøre fare for liv og helse. I 2023 utarbeidet ORGØK en egen rutine for håndtering av peroksiddannende kjemikalier. Rutinen skal bidra til å sikre regelmessig kontroll av og avhending før peroksiddannelse utgjør en beredskapsrisiko. Kjemikere, ressursperson for kjemikaliesikkerhet ved beredskap og andre universitet ble konsultert i arbeidet. IVT-fak, HSL-fak, Helsefak og BFE-fak rapporterer at rutinen er implementert. ORGØK har gitt lederopplæring i håndtering av peroksiddannende kjemikalier, etter forespørsel, jf punkt 1.5.

UiTs elektroniske stoffkartotek Chess skal inneholde en oppdatert oversikt over stoffer som er lagret ved hele UiT og som er definert som farlige i henhold til regelverk. Dette omfatter merkepliktige kjemiske stoffer, helseskadelige biologiske faktorer og ioniserende stoffer. Chess gir brukere tilgang til informasjon i form av sikkerhetsdatablad for kjemiske stoffer (SDS) eller informasjonsblad til bruk i risikovurderinger/eksponeringsvurderinger. Lagrede kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko, og Chess er også et viktig verktøy i universitetets beredskapssystem.

I 2023 ble det gjort en samlet innsats fra systemadministrator i ORGØK og enhetenes stoffkartoteksuperbrukere for å oppdatere Chess. Arbeidet ble utført på bakgrunn av endringer i REACH-forskriften som førte til at tilnærmet alle SDS fra produsentene av kjemiske produkter var revidert i 2022. De fleste fakultetene/enhetene har i 2023 jobbet godt med å oppdatere stoffkartoteket tatt i betraktning av at dette har vært et omfattende arbeid.

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT gjennomførte i 2022 anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. I 2023 inngikk SIKT avtale om stoffkartoteksystemet til Netpower. Systemet har moduler for sikkerhetsdatablader, eksponeringsregister, risikovurdering og vurdering av substitusjon. Systemet tilfredsstiller også krav i GDPR. UiT har sluttet seg til avtalen med tilbyder som er valgt. For at en ny leverandør kan utføre en problemfri overføring av data fra gammelt til nytt system, er det en fordel at informasjonen i Chess har høy integritet.

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 alvorlig sykdom over tid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering; det samme vil målgrupper som skal ha tilbud om personlig og målrettet helsekontroll. UiT har en egen retningslinje for målrettet og personlig helseundersøkelse samt føring av eksponeringsregister. Eksponeringsregisteret er et egenutviklet register som oppfyller kravene i lovverket, men som oppleves krevende å vedlikeholde.

Seks fakulteter/enheter har rapportert at de er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde

eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det tre som rapporterer at de har et oppdatert register. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet og personlig helseundersøkelse får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer gis i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger

## **2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024**

To av ni fakulteter/enheter har rapportert at de har oppnådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2023. De øvrige har rapportert at de delvis har nådd egne målsettinger.

HMS-tiltak som har fungert spesielt godt ved fakulteter/enheter omfatter følgende:

- BFE-fak: Gjennomføring av opplæringsprogram for nyansatte og etablering av sosiale arenaer for tettere kontakt mellom ansatte.
- HSL-fak: Årshjul for HMS og beredskap er innført ved fakultetet og HMS-arbeidet er systematisert gjennom etablering av og tett oppfølging av enhetenes HMS-mål og -tiltaksplan. Det er etablert et felles Teams-område for HMS-dokumentasjon for hele fakultetet. Gjennomføring av risikovurderinger og vernerunder med bistand fra HMS-rådgiver har fungert godt. Det samme har gjennomføring av åpne kurs om HMS-avvik og varsling på Teams for hele fakultetet. Det er gjennomført halvdags-seminar om HMS for alle ledere (inkl. fakultetsledelsen), verneombud og tillitsvalgte. Sosiale tiltak har også vært vellykket. Fakultetet har også gjennomført tiltak for å skape mer blest om verneombudsordningen.
- Jurfak: Stort fokus på innmelding av HMS-avvik og oppgradering av arbeidsplasser med hev-/senkebord har vært vellykket. Det samme har ulike sosiale sammenkomster, internseminar med førstehjelpskurs for alle ansatte, kurs om mestring av følelser på arbeidsplassen og arrangement i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse.
- IVT-fak: Verneombud har delt ut en kort, oversiktlig brosjyre vedrørende innmelding av HMS-avvik til alle ansatte. Foredrag til Ole G. Lillevik - de-eskalerende samhandling, trusler og vold. Vernerunde i kontoravdelingen.
- NT-fak: Månedlige møter mellom fakultetsledelsen og alle verneombudene.
- Helsefak: Fysiske vernerunder. Mye har blitt ryddet ut av laboratorier, men mye står igjen.
- UB: Pilotprosjekt for å styrke arbeidsmiljø ved Harstad- og Narvikbiblioteket. Samle hele organisasjonen to ganger årlig for faglig påfyll, diskusjon og sosialt samvær

- FAdm: Sykefraværseminarer i samarbeid mellom Hemis, verneombud og tillitsvalgte og ledere. Månedlige forum med orientering og digital mingling. Felles HMS-lederopplæring og endret organiseringen av HMS-møtestruktur.

Fakultetene/enhetene angir følgende HMS-utfordringer som viktigst å prioritere innenfor eget ansvarsområde i 2024:

- Jurfak: Utfordringer med turnover på ansatte og det å oppnå stabilitet i personalet
- UB: Redusere sykefravær, øke dokumentasjon av arbeidet med HMS. Øke kompetansen blant verneombud og i virksomheten knyttet til risikovurderinger.
- NT-fak: Sikkerhetsopplæring, risikovurderinger, kjemikaliesikkerhet, god og aktiv bruk av HMS-avvikssystemet må prioriteres
- UMAK: Føring av eksponeringsregister
- Helsefak: I tilknytning til sykefravær vil fakultetet analysere nærmere hva som ligger bak tallene. Videre er det utfordringer i tilknytning til frustrasjon, arbeidsbelastning og den økonomiske situasjonen. Sikkerhet nedprioriteres på bekostning av økonomi.
- FAdm: Analyse av sykefravær og reduksjon av totalt sykefravær. Pågående flytteprosess, samlokalisering/fortetting og utforming av arbeidsplasser tilpasset arbeidsoppgavene. Arbeidet med sammenhengende tjenester og arbeid i matriser må også prioriteres. Det skal også arbeides med å få til et mer dynamisk HMS-arbeid i FAdm, herunder sikre at ansatte med delegerte HMS-oppgaver, eks. faggruppelidere, har tilstrekkelig HMS-opplæring.
- BFE-fak: Avvik må meldes i større grad, og meldte avvik må følges tettere opp. Redusere arbeidsbelastning på områder hvor det er høyt sykefravær knyttet til arbeid. Øke omfanget av risikovurderinger gjennom å utvikle forenklede metoder for å gjennomføre risikovurderinger ved fakultetet.
- HSL-fak: Budsjettsituasjonen, porteføljegjennomgang og omorganiseringer som kan føre til usikkerhet og økt stress. Bygningsmessige utfordringer ved flere enheter og manglende progresjon i arbeidet med å utbedre disse.
- IVT-fak: Støv og støyprobatikk på betonglaboratoriet

### 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023

I styremøtet 23. mars 2023 (sak S 14/23) behandlet Universitetsstyret årsrapport om HMS og SOB for 2022 og satte prioriteringene for 2023.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- 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 ledeer, 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.

Sykefraværarbeidet ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 2.3.

Retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud og retningslinje for valg av verneombud ble utformet i 2023. Hovedverneombudene, arbeidsmiljøutvalget, ledere og personer som utøver lederstøtte i det systematiske HMS-arbeidet har hatt gitt innspill på retningslinjene.

Arbeidet i tilknytning til satsingsområdet HMS-avvik er omtalt under punkt 1.5, 1.8 og 2.1.

Gjennomføringen av ARK er utsatt og tiltaket videreføres i 2024.

Status for årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.4.

## **4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024**

På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2023 ved UiT er det konkludert med at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2024:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.

- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
9/24

Oppfølging av handlingsplan for AMU 2023-2024

### Innstilling til vedtak:

AMU tar orienteringen om framdriften i henhold til handlingsplanen til etterretning

### Bakgrunn:

Tiltak	Beskrivelse	Når	Utført
Utvikling av sammenhengende administrative tjenester	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"><li>08.02.2023 OS 03/23</li><li>29.03.2023 OS 10/23</li><li>24.05.2023 OS 14/23</li><li>20.09.2023 OS 21/23</li><li>22.11.2023 OS 33/23</li></ul>	I møter	Ok for 2023
	<ul style="list-style-type: none"><li>07.02.2024 OS 04/24</li><li>20.03.2024 Orientering utsatt til mai-møtet</li><li>22.05.2024 OS 15/24</li></ul>	I møter	2024
ARK 2023-2024	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"><li>08.02.2023 OS 02/23</li><li>29.03.2023 OS 08/23</li><li>24.05.2023 OS 15/23</li><li>20.09.2023 OS 22/23</li><li>22.11.2023 OS 35/23</li></ul>	I møter	Ok for 2023
	<ul style="list-style-type: none"><li>07.02.2024 OS 02/24</li><li>20.03.2024 OS 08/24</li></ul> Martin H Petersen ny koordinator <ul style="list-style-type: none"><li>22.05.2024 OS 16/24</li></ul>	I møter	2024
Systeminnføring Unit4/SAP	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"><li>08.02.2023 OS 01/23</li><li>29.03.2023 OS 09/23</li></ul>	I møter	Ok for 2023

SAP lønns- og personalsystem Unit4 økonomisystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24.05.2023 OS 16/23</li> <li>• 20.09.2023 OS 23/23</li> </ul> <p>Innføringen av SAP er fullført. AMU ber om at det leveres risikovurdering av programvaren rettet mot arbeidsmiljøhensyn.</p>		Avsluttet tiltak
Arbeidsmiljødag (AMD)	<p>Arrangere AMD</p> <p>23.11.2022 (AMU 24/22) satte AMU ned en arbeidsgruppe som jobber med utvikling av arbeidsmiljødagen og forslag til innhold i arbeidsmiljødagen 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 08.02.2023 OS 04/23</li> <li>• 29.02.2023 OS 11/23</li> <li>• 24.05.2023 OS 20/23</li> <li>• 20.09.2023 OS 24/23</li> </ul> <p>Pr.15.11.2023: Opprettet dialog med ITA og FUF om praktisk gjennomføring av dagen. Avtalt med Jon Olav Christensen, STAMI om foredrag. Hyppige arbeidsgruppemøter i november, desember og januar.</p> <p>ITA har bidratt under planleggingen av Zoom-møte og bruk av Miro-board ved Arbeidsmiljødagen. FUF har bidratt ved formidling av innhold i og tidspunkt for AMD til UiT-samfunnet</p>	Jan. 2024	Ok for 2023
	<p>Pr.23.1.2024:</p> <p>Arbeidsmiljødagen avholdt 17.01.2024. Foredragsholder Jan Olav Christensen, Statens arbeidsmiljøinstitutt, med foredraget «Teknologi og arbeidsmiljø - fleksibilitet og frihet eller teknostress og tilgjengelighetspress?»</p> <p>20.03.2024: Evaluering av Arbeidsmiljødagen og veien videre</p> <p>AMU 05/24</p> <p>07.02.2024 satte AMU ned en arbeidsgruppe som jobber med utvikling av arbeidsmiljødagen og forslag til innhold i arbeidsmiljødagen 2024.</p> <p>20.03.2024 OS 07/24</p> <p>22.05.2024 OS 17/24</p>	I møter	2024
UH-sak	<p>AMU holdes orientert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24.05.2023 OS 17/23</li> <li>• 20.09.2023 OS 25/23</li> <li>• 22.11.2023 OS 32/23</li> </ul>	I møter	Ok for 2023

	<ul style="list-style-type: none"> <li>07.02.2024 OS 03/24</li> </ul> <p>Orienteringen i AMU-møtet 20.09.2023 utgikk, da det ikke har skjedd utvikling på området</p> <p>Orienteringen i AMU-møtet 22.11.2023 utgikk, da det ikke har skjedd utvikling på området.</p> <p>Utsettelsene har bakgrunn i pågående akseptansetesting av programvaren.</p>		
	05.03.2024: Orienteringer i denne saken settes på vent fram til 2025, grunnet forventning om liten framdrift. Saksbehandler Aase Tveito vil ta opp tråden når det blir aktuelt.	I møter	2024
Risikovurdering av arbeidsmiljøforhold ved innføring av nye digitale systemer	Systeminnføringer krever gode mottaksprosjekt. AMU ba i møtet 20.09.2023 om å få kopi av risikovurderinger av arbeidsmiljømessige konsekvenser tilknyttet nye digitale systemer.	I møter	Ingen risikovurderinger i 2023
	20.03.2024: Ingen risikovurderinger har blitt innmeldt til AMU så langt i 2024 22.05.2024: Ingen innmeldte risikovurderinger		2024
Fysisk AMU-møte i Alta mai 2024	07.02.2024 satte AMU ned en arbeidsgruppe som jobber med arrangementet. 20.03.2024 OS 09/24 22.05.2024: Arrangementet avholdes	I møter	2024

Jan Ove Mortensen  
fungerende personal- og organisasjonssjef

Anita Pettersen  
faggruppelider HMS og beredskap

—

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
10/24

---

Endring i verneområde ved Det helsevitenskapelige fakultet

### Innstilling til vedtak:

AMU gir sin tilslutning til forslaget om endring av verneområde IH til to verneområder

### Bakgrunn:

Idrettshøgskolen har ansatte på campus i Alta, på campus i Tromsø og i Longyearbyen, og har siden 2018 vært organisert under Det helsevitenskapelige fakultet. Instituttet er organisert som et verneområde, med ett verneombud og det har ikke klart å rekruttere vara verneombud de siste årene.

I møter mellom instituttledelsen og ansatte ved Idrettshøgskolen har det blitt diskutert om IH burde organiseres med to verneområder, et i Alta og et i Tromsø. Verneombudene som velges vil da ha et mer selvstendig/sidestilt ansvar for vernearbeid på de ulike stedene. Slik instituttet er organisert i dag skal det ene verneombudet håndtere saker for alle ansatte ved Idrettshøgskolen, og da det ikke har lyktes de siste årene med å rekruttere vara verneombud opplever Idrettshøgskolen noen utfordringer med dagens organisering.

For å sikre at verneombudet får full oversikt og blir i stand til å ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte foreslås fra Idrettshøgskolen at verneombudsrollen tilfaller henholdsvis én ansatt som har campus Tromsø som sitt daglige arbeidssted og én ansatt som har sitt daglige arbeidssted i Alta. En slik organisering av verneområdene vil i tillegg redusere reisevirksomheten mellom campusene.

Ansatte i Longyearbyen vil ivaretas av verneområdet Alta IH

Idrettshøgskolen ber om at Idrettshøgskolens verneområde IH omgjøres til to verneområder, Alta IH og Tromsø IH.

Jan Ove Mortensen

fungerende personal- og organisasjonssjef

—

Anita Pettersen

faggruppelider HMS og beredskap

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
11/24

### Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet 1. kvartal 2024

#### Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen om sykefravær i 1. kvartal 2024 ved UiT Norges arktiske universitet til orientering.

#### Bakgrunn:

I det følgende presenteres oversikt over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

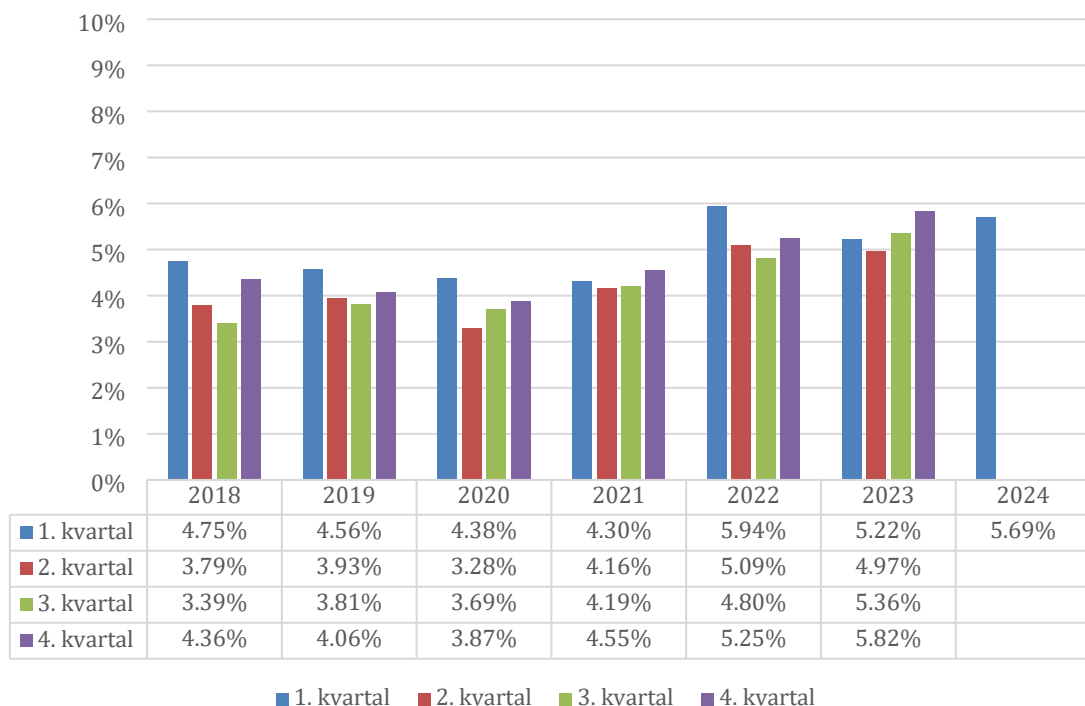
#### UiT

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. kvartal	4.75%	4.56%	4.38%	4.30%	5.94%	5,22%	5,69%
2. kvartal	3.79%	3.93%	3.28%	4.16%	5.09%	4,97%	
3. kvartal	3.39%	3.81%	3.69%	4.19%	4.80%	5,36%	
4. kvartal	4.36%	4.06%	3.87%	4.55%	5.25%	5,82%	

Tabellen over viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2017 tom 1. kvartal 2024.

Totalt sykefravær for hele UiT i 1. kvartal 2024 er 5,69%. Dette tilsvarer 13 074 dagsverk av totalt 224 920 dagsverk ved UiT. Tallene i tabellen over er gjengitt i figuren under:

### Sykefravær ved UiT 2018-2023



### Sykefravær pr. enhet:

Helsefak	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
<b>Totalt for Helsefak</b>	<b>5,70%</b>	<b>4,80%</b>	<b>4,40%</b>	<b>5,25%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,17%</b>	<b>5,28%</b>	<b>5,15%</b>	<b>5,86%</b>	<b>1 480</b>
<b>Fakultetsledelse Helsefak</b>	<b>8,7%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,6%</b>	<b>9,1%</b>	<b>7,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>7,2%</b>	<b>10,6%</b>	<b>190</b>
<b>Idrettshøgskolen</b>	<b>2,2%</b>	<b>4,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>4,3%</b>	<b>2,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,6%</b>	<b>35</b>
<b>Institutt for farmasi</b>	<b>3,4%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,1%</b>	<b>5,9%</b>	<b>4,6%</b>	<b>3,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>64</b>
<b>Institutt for helse- og omsorgsfag</b>	<b>8,8%</b>	<b>7,8%</b>	<b>6,6%</b>	<b>7,9%</b>	<b>7,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>5,9%</b>	<b>7,6%</b>	<b>367</b>
<b>Institutt for klinisk medisin</b>	<b>3,1%</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,4%</b>	<b>144</b>
<b>Institutt for klinisk odontologi</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>10,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>10,1</b>	<b>8,6%</b>	<b>9,1%</b>	<b>7,0%</b>	<b>34</b>
<b>Institutt for medisinsk biologi</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,5%</b>	<b>4,8%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,3%</b>	<b>6,3%</b>	<b>203</b>
<b>Institutt for psykologi</b>	<b>4,5%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,7%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,9%</b>	<b>4,8%</b>	<b>123</b>
<b>Institutt for samfunnsmedisin</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,7%</b>	<b>3,6%</b>	<b>4,4%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,2%</b>	<b>215</b>
<b>Institutt for vernepleie</b>	<b>4,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,6%</b>	<b>5,8%</b>	<b>3,6%</b>	<b>7,8%</b>	<b>8,7%</b>	<b>49</b>
<b>Reg kunn.senter for barn og unge - Nord</b>	<b>2,5%</b>	<b>3,2%</b>	<b>5,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>7,6%</b>	<b>4,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>11,1%</b>	<b>58</b>

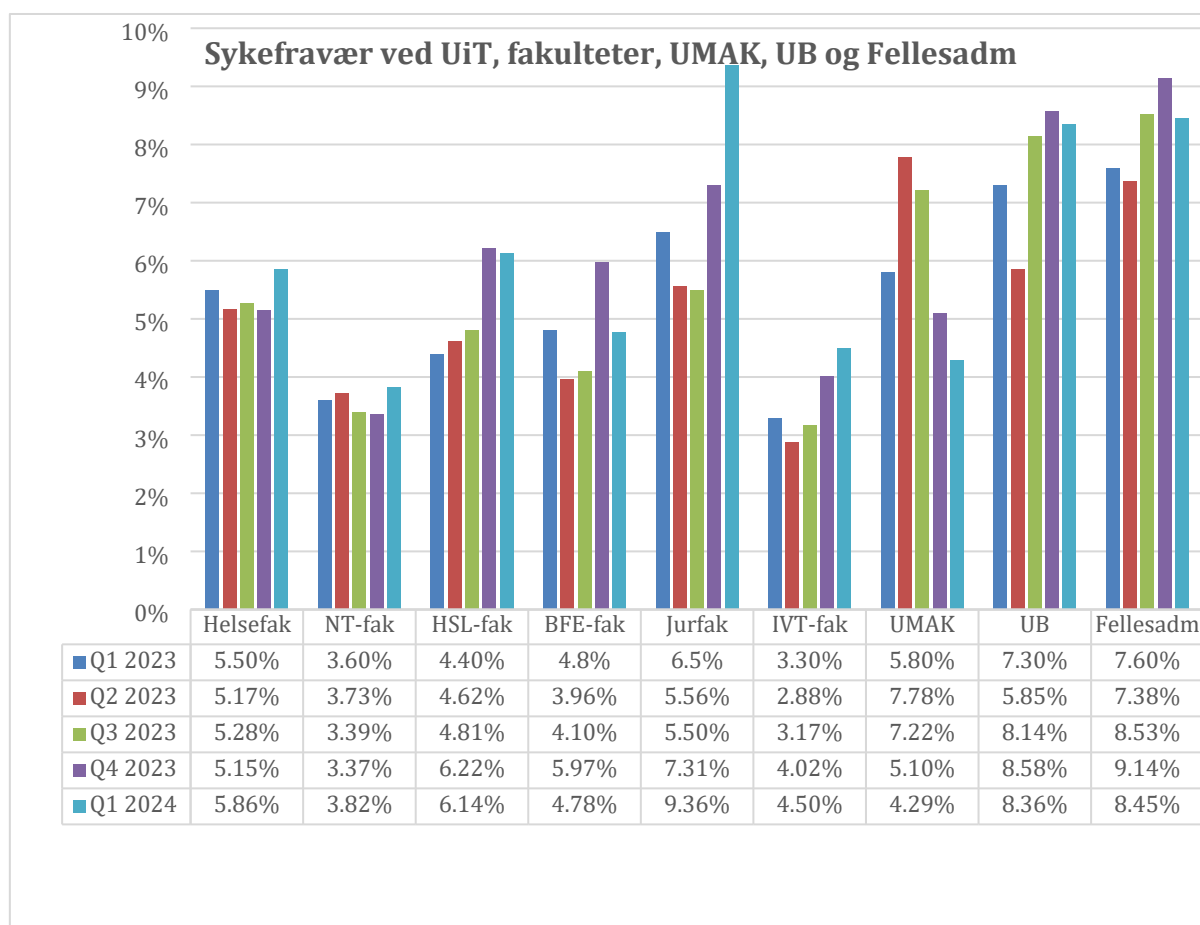
	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
<b>HSL-fak</b>										
Totalt for HSL-fak	7,0%	5,4%	5,0%	4,84%	4,4%	4,62%	4,81%	6,22%	6,14%	675
Barentsinstituttet	2,8%	0,6%	0,0%	1,0%	1,6%	4,1%	0,0%	0,0%	1,1%	5
Fakultetsledelse HSL-fak	15,1%	8,0%	10,6%	9,5%	9,0%	9,1%	8,6%	10,7%	9,4%	63
Inst for ark, hist, rel.vit og teologi	5,0%	6,5%	7,8%	6,7%	3,0%	4,8%	5,4%	5,2%	8,2%	46
Inst for barnevern og sosialt arbeid	4,3%	2,7%	7,0%	9,3%	6,8%	9,9%	7,2%	12,0%	9,9%	53
Inst for filosofi og førstesem.studier	1,1%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,4%	0,2%	0,0%	40
Inst for lærerutdanning og pedagogikk	8,8%	8,0%	6,1%	4,6%	4,7%	4,2%	6,3%	7,6%	7,8%	213
Inst for reiseliv og nordlige studier	9,2%	6,7%	1,5%	2,1%	1,8%	4,7%	1,5%	6,5%	9,3%	26
Institutt for samfunnsvitenskap	4,5%	4,1%	3,5%	4,7%	2,9%	3,1%	4,6%	5,8%	4,7%	75
Institutt for språk og kultur	5,9%	3,6%	3,3%	2,5%	4,4%	4,1%	3,4%	3,5%	2,7%	134
Senter for fredsstudier (CPS)	7,8%	3,8%	2,7%	7,5%	1,7%	2,4%	0,2%	6,1%	0,0%	12
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	9,1%	8,9%	11,2%	9,2%	2,8%	0,3%	0,8%	2,4%		
Senter for samiske studier	9,8%	4,7%	0,9%	9,2%	9,2%	7,1%	2,6%	3,5%	2,7%	11
<b>BFE-fak</b>	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for BFE-fak	4,30%	4,30%	4,0%	5,42%	4,8%	3,96%	4,10%	5,97%	4,78%	543
Fakultetsadministrasjon BFE-fak	10,5%	8,7%	8,9%	10,1%	8,4%	3,7%	1,9%	6,3%	4,9%	45
Handelshøgskolen ved UiT	2,5%	2,8%	2,9%	3,3%	3,5%	4,5%	6,7%	8,2%	6,8%	141
Institutt for arktisk og marin biologi	3,4%	3,6%	2,4%	4,7%	3,9%	2,4%	3,2%	5,0%	4,2%	166
Norges fiskerihøgskole	5,3%	4,4%	4,6%	6,3%	5,6%	5,0%	3,7%	4,7%	4,1%	177
Senter for hav og Arktis	9,9%	27,4%	22,4%	17,8%	14,8%	5,5%	22,9%	22,6%	1,5%	9
<b>Jurfak</b>	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Total for Jurfak	7,70%	6,50%	6,60%	2,89%	6,5%	5,56%	5,5%	7,31%	9,36%	145
Fakultetsledelse Jurfak	7,5%	11,1%	5,8%	4,8%	11,7%	5,5%	1,8%	9,3%	20,0%	43
Felles Jurfak	3,7%	4,0%	5,7%	1,4%	9,5%	11,8%	9,6%	7,4%	8,6%	54
Forskning Jurfak	10,4%	6,3%	7,7%	3,0%	2,4%	1,4%	4,0%	6,6%	5,6%	45
<b>Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi</b>	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for IVT	2,90%	2,50%	2,30	2,33%	3,3%	2,88%	3,17%	4,02%	4,50%	243
Fakultetsledelse IVT-fak	5,5%	2,7%	7,7%	7,1	10,2%	7,0%	5,3%	5,6%	5,8%	29
Inst for automasjon og prosesseteknologi	1,3%	2,3%	4,6%	3,1%	3,1%	0,9%	3,3%	7,1%	5,5%	29
Inst for bygg, energi og materialtekn	1,3%	6,3%	1,4%	2,3%	2,5%	3,6%	0,6%	0,9%	0,8%	50

Inst for datatekn og beregningsor ingfag	8,6%	3,0%	1,3%	0,8%	4,4%	4,8%	10,0%	11,9%	12,2%	44
Institutt for elektroteknologi	0,4%	0,3%	0,5%	1,0%	0,6%	0,5%	0,3%	1,1%	0,1%	37
Institutt for industriell teknologi	0,6%	0,0%	0,8%	1,0%	0,6%	0,7%	0,6%	1,0%	4,6%	53
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for NT-fak	3,70%	2,90%	3,70%	4,23%	3,6%	3,73%	3,39%	3,37%	3,82%	677
Fakultetsledelse NT-fak	8,2%	5,7%	9,4%	7,7%	7,9%	12,5%	10,2%	8,1%	12,0%	79
Institutt for fysikk og teknologi	2,7%	3,5%	3,0%	2,3%	1,7%	1,2%	1,3%	0,9%	0,4%	126
Institutt for geovitenskap	2,7%	2,2%	3,5%	6,9%	5,3%	5,2%	4,9%	4,4%	3,5%	81
Institutt for informatikk	2,7%	2,1%	2,4%	3,7%	1,8%	1,8%	2,3%	2,3%	2,4%	125
Institutt for kjemi	4,9%	2,5%	2,9%	4,9%	5,7%	6,1%	3,7%	3,7%	4,2%	83
Institutt for matematikk og statistikk	4,0%	2,9%	3,6%	1,1%	0,6%	1,3%	3,2%	3,1%	3,3%	56
Institutt for teknologi og sikkerhet	3,1%	2,5%	4,0%	4,2%	3,6%	2,4%	3,0%	4,6%	5,7%	129
UMAK	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for UMAK	5,40%	5,80%	4,30%	5,38%	5,8%	5,21%	7,22%	5,10%	4,29%	265
Kunstakademiet	9,5%	4,8%	1,0%	2,8%	3,9%	7,8%	11,6%	5,7%	10,7%	40
Ledelse og stab UMAK	8,3%	12,4%	7,9%	8,7%	11,7%	12,4%	16,9%	7,4%	6,4%	78
Musikkonservatoriet	4,6%	5,2%	4,8%	2,3%	1,7%	0,9%	0,8%	2,2%	0,6%	51
Nordland kunst- og filmhøgskole		0,0%	3,8%	9,0%	4,6%	11,9%				
Norges arktiske universitetsmuseum	4,0%	4,6%	3,9%	5,7%	6,4%	4,1%	5,6%	5,7%	3,4%	95
Universitetsbiblioteket	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for UB	7,90%	6,90%	5,70%	6,21%	7,3%	5,85%	8,14%	8,58%	8,36%	120
Avdeling for publikumstjenester	6,4%	5,8%	4,5%	4,3%	3,4%	3,4%	5,9%	5,7%	7,8%	34
Avdeling for samlinger	6,4%	5,4%	5,3%	8,2%	11,6%	10,6%	14,2%	11,8%	9,9%	52
Ledelse og stab UB	22,8%	19,7%	7,3%	3,8%	4,5%	1,8%	4,7%	4,1%	3,7%	14
Ress.senter for und.visn, læring og tekn	13,5%	9,4%	9,6%	10,1%	14,6%	9,2%	9,4%	6,9%	7,2%	19
Fellesadministrasjonen	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Antall ansatte Q4*
Totalt for Fellesadministrasjonen	9,30%	8,10%	7,80%	7,79%	7,6%	7,38%	8,53%	9,14%	8,45%	810
Avd for forskning, utdanning og formidl	7,7%	7,5%	8,2%	9,2%	7,6%	6,0%	7,1%	9,1%	9,3%	318
Seksj for stud.rekr, marked og graf tjen	10,5	14,7%	12,5%	18,1%	13,2%	5,3%	5,9%	11,7%	15,4%	44

Ledelse og stab FUF											1
Seksjon for kommunikasjon	5,2	7,5%	7,0%	5,6%	4,0%	8,0%	7,3%	10,9%	15,4%		20
Seksjon for studieadministrasjon	7,3	7,3%	10,6%	9,0%	7,8%	6,7%	7,3%	11,2%	7,8%		55
Seksjon for forskning og utdanningskval	9,3	5,8%	3,4%	6,2%	6,4%	5,2%	8,7%	6,2%			(31)
Seksjon for læringsmiljø og utdanningskvalitet									11,0%		14
Seksjon for forskning og innovasjon									6,1%		16
Seksjon for internasjonalt samarbeid	6,3	4,1%	5,6%	10,5%	9,4%	3,4%	1,1%	3,8%	2,6%		20
Avdeling for bygg og eiendom	11,3%	10,1%	8,6%	9,5%	9,1%	8,6%	10,15%	10,4%	8,2%		205
Seksjon for areal og utvikling	11,9%	8,8%	6,8%	7,5%	3,5%	9,9%	9,3%	12,7%	6,9%		25
Seksjon for campusdrift	11,7%	11,1%	9,4%	10,5%	10,7%	9,1%	10,6%	10,0%	8,4%		158
Ledelse og stab BEA	9,9%	1,2%	1,8%	4,3%	2,9%	4,8%	11,7%	16,9%	11,3%		13
Seksjon for prosjektgjennomføring	3,1%	1,5%	6,5%	1,9%	2,8%	0,8%	1,9%	4,2%	4,9%		8
Avdeling for IT	7,6%	6,0%	4,5%	4,3%	5,6%	6,3%	6,19%	5,7%	8,4%		163
Seksjon for digitale basistjenester	7,3%	6,1	4,9%	4,0%	5,5%	6,5%	7,6%	7,2%	7,9%		61
Seksjon for virksomhetsnære tjenester	8,9	6,5	4,5%	4,4%	5,7%	7,1%	5,0%	4,4%	7,9%		81
Ledelse ITA	3,5%	1,7	4,1%	3,0%	2,6%	8,9%	10,2%	5,4%	18,2%		6
Seksjon for rådgivning og forvaltning	5,0%	5,9	3,6%	5,6%	6,5%	1,9%	4,5%	6,0%	9,5%		14
Avdeling for organisasjon og økonomi	10,6%	8,6%	10,3%	8,0%	8,2%	8,8%	10,52%	11,1%	7,8%		115
Seksjon for personal og organisasjon	11,20	8,8%	12,4%	9,2%	11,5%	11,0%	13,6%	14,6%	10,1%		60
Seksjon for økonomi og innkjøp	15,10	13,2%	5,9%	4,7%	6,9%	10,7%	12,1%	7,6%	8,4%		21
Seksjon for regnskap	10,50	9,6%	8,7%	7,6%	2,3%	3,5%	3,3%	7,1%	3,9%		15
Seksjon for rekruttering	5,70	2,0%	11,4%	9,4%	3,0%	3,4%	5,4%	6,9%	2,8%		16
Ledelse og stab ORGØK											2
Campusadministrasjonen i Alta											2
Campusadministrasjonen i Harstad									13,45%		6

- Antall ansatte i utvalget inkluderer ansatte på hovedlønnsstabell, individuell lønn, læringer/ elever, postdoktorer og stipendiater

Figuren under viser sykefraværet per enhet for 1-4- kvartal 2023 - 2024:



Tabellen under viser forholdet mellom egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2020 tom 1. kvartal 2024. Det egenmeldte fraværet utgjør 1,12% og legemeldt fravær utgjør 4,57% av det totale fraværet i 1. kvartal 2024. Av 1 486 egenmeldinger oppgis det i 48 at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold.

Tabell 1		Egenmeldt	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Antall ansatte
		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%				
2020 Total		2 959	5 124,0	0,60 %	1 476	27 898,5	3,28 %	4 435	33 022,5	3,88 %	
2021 Total		2 927	4 920,4	0,56 %	1 496	32 803,3	3,76 %	4 423	37 723,7	4,33 %	
2022 Total		5 379	9 996,1	1,10%	5 068	38 645,7	4,23%	10 443	48 602,0	5,33%	4 035
Q1 2023		1 635	2 663,0	1,08%	1 436	10 241,0	4,15%	3 071	12 904,0	5,22%	4 039
Q2 2023		1 069	1 627,0	0,76%	1 317	9 026,0	4,21%	2 386	10 654,0	4,97%	4 031
Q3 2023		889	1 543,0	0,81%	1 123	8 708,0	4,55%	2 012	10 251,0	5,36%	4 022
Q4 2023		1 669	2 972,0	1,29%	1 472	10 433,0	3,24%	3141	13 405,0	5,83%	3 974
Q1 2024		1 486	2 153,0	1,12%	1 479	10 484,0	4,57%	2 965	13 074,0	5,69%	4 093

Jan Ove Mortensen  
Fung. seksjonssjef personal og organisasjon

—

Vivi Ann Jacobsen  
rådgiver  
—  
vivi.jacobsen@uit.no  
77 64 58 58

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## **Orienteringssaker**

**OS 15/24 AMU orienteres om utvikling i administrasjonen/sammenhengende tjenester 2022/11222**





## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
15/24

---

### **AMU orienteres om utvikling i administrasjonen/sammenhengende tjenester**

Rektor orienterer muntlig om utvikling i administrasjonen/sammenhengende tjenester

Jan Ivar Johansen  
sekretær AMU

—  
jan.i.johansen@uit.no  
77 62 32 22

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
16/24

---

### AMU orienteres om ARK 2023-2024

Rektor orienterer muntlig om ARK 2023-2024

Jan Ivar Johansen  
sekretær AMU

—  
jan.i.johansen@uit.no  
77 62 32 22

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
17/24

---

### **AMU orienteres om arbeidet med planlegging av Arbeidsmiljødagen 2024**

AMU opprettet i møtet 07.02.2024 en arbeidsgruppe som skal jobbe med utvikling av Arbeidsmiljødagen og forslag til innhold i Arbeidsmiljødagen 2024. Leder for arbeidsgruppen informerer muntlig om status for arbeidet i arbeidsgruppen.

Jan Ivar Johansen  
sekretær AMU

—  
jan.i.johansen@uit.no  
77 62 32 22

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:  
22.05.2024

Sak:  
18/24

---

### Avviksmeldinger i perioden 31.01.24-10.05.24

Vedlagt følger en oversikt over innkomne avviksmeldinger i perioden 31.01.24-10.05.24. Det ble i perioden rapportert om 72 avvik, hvorav 13 med personskader.

Anita Pettersen  
faggruppeleder HMS og beredskap

Marte Albrigtsen  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

**Oversikt over innrapporterte HMS-avvik i perioden 31.01.24-10.05.24**

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
<b>Det helsevitenskapelige fakultet</b>							
IHO	4502	01.02.2024	Blokkert rømningsvei	Tralle med uniformer plassert foran rømningsvei.	nei	nei	Ny lagringsplass for uniformer etablert. Trallen fjernet.
FakAdm	4591	08.02.2024	Innmaten i kaffekanne eksploderte ved renseprosedyre	Mulig skade på innmaten i kaffekanna.	nei	nei	Uhellshendelse
IKO	4627	16.02.2024	Student skadet hånd etter å ha fått garderobeskap over seg.	Student trådte inn i døra på garderobeskapet for å komme til innerst i skapet. Garderobeskapet veltet over studenten.	ja	nei	Den skadde følges opp. Garderobeskapene er festet til vegg.
IMB	4630	16.02.2024	Student fikk brannskade på fingre etter kontakt med kokende vann under laboratorieforsøk	Student skulle hente ut reagensrør fra kokende vannbad. Varmebeskyttende hansker var ikke vanntette, og studenten fikk dermed kokende vann på hånden.	ja	nei	Meldt til leder
IFA	4682	27.02.2024	Potensiell eksponering for helseskadelige kjemikalier på kjemikalieavfallsrom	Antatt manglende ventilasjon i rommet	ja	ja	Under oppfølging
IKM	4729	06.03.2024	Forespørsel om prosjektgodkjenning for håndtering av isotop på forskningsprosjekt som mangler prosjektkoordinator.	Prosjektkoordinator ikke lenger ansatt ved UiT. Prosjektet har blitt forlenget etter at prosjektkoordinator sluttet ved UiT.	nei	nei	Meldt til leder
IFA	4755	08.03.2024	Oppdaget at kontakt til lysstoffrør i avtrekksskap hadde smeltet. Det arbeides med brannfarlige løsemidler i avtrekksskapet.	Ukjent årsak.	nei	nei	Arbeid i avtrekksskapet flyttet inntil feilen er utbedret.

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
FakAdm	4799	14.03.2024	Personer uten tilknytning til UiT opptrådte aggressivt ved Infotorget. Har ved flere tilfeller overnattet utenfor MH-bygget.	Fortvilte personer på utkikk etter jobb oppsøkte Infotorget for hjelp. Ble i første omgang oppfattet som aggressive.	nei	nei	Avarn bortviste personene etter at de hadde fått informasjon om hvor i kommunen de kunne oppsøke hjelp.
IPS	4828	22.03.2024	Ansatt arbeidet med GMO på lab som manglet godkjenning fra Helsedirektoratet.	Manglende opplæring	nei	nei	Meldt til leder
IHO	4924	29.04.24	Student besvimte og slo hodet.	Mulig påkjenning av å observere pasientundersøkelse	ja	nei	Meldt til leder
IFA	4933	30.04.2024	Manglende skillevegg mellom pauserom og laboratoriekorridor	Behov for skille mellom laboratorievirksomhet og pausearealer. Behov første gang meldt til BEA i 2012. Anses nå som avvik.	nei	nei	Meldt til leder
FakAdm	4959	07.05.2024	Frist for melding av personskade til NAV ikke overholdt	Rutinesvikt	nei	nei	Meldt til leder
<b>Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi</b>							
NFH	4500	31.01.2024	Kort eksponering for helseskadelige kjemikalier. Masterstudent opplevde irritasjon av luftveier og hodepine.	Masterstudent jobbet med helseskadelige kjemikalier uten tilstrekkelig ventilasjon.	ja	ja	Student varslet umiddelbart verneombud. Giftinformasjonen ble kontaktet for veiledning. Eksponeringen vil i dette tilfellet ikke utgjøre alvorlig helseskade med mindre eksponeringen gjentas ofte eller over tid. Student ble informert om at arbeidet må utføres i avtrekk. Veileder informert.

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
NFH	4646	20.02.2024	Kjemikalier lagret på rom der slik lagring ikke er tillatt. Rommet er i tillegg rotete og uorganisert.	Brudd på interne rutiner.	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4658	22.02.2024	Helseskadelig kjemikalie lagret på kjølerom uten tilstrekkelig ventilasjon.	Kjemikalie hensatt av ansatt som ikke lenger arbeider ved UiT. Kjemikaliet kan ha stått slik over flere tiår.	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4738	06.03.2024	Ukjent kjemikalieavfall plassert i beholder for skittent utstyr på glassvaskeri	Brudd på interne rutiner	nei	nei	Meldt til leder
Enhet for administrative tjenester	4745	05.03.2024	Ansatt falt og slo hodet på parkeringsplass.	Mye is og veldig glatt på parkeringsplassen. Manglende strøing.	ja	nei	Meldt til leder
NFH	4817	19.03.2024	HMS-avvik behandles ikke innen tidsfristen	Brudd på HMS-regelverk	nei	nei	Meldt til leder
AMB	4832	21.03.2024	Helseskadelig kjemikalie som krever lagring med avtrekk lagret i kjøleskap	Kjemikalie ikke lagret i henhold til fareidentifikasjon	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4835	22.03.2024	Labkurs gjennomført uten at risikovurderingen var gjennomgått og godkjent av leder	Risikovurdering ikke gjennomgått av leder	nei	nei	Meldt til leder
AMB	4840	25.03.2024	Ansatt skadet under oppheising av lettboat på forskningskip	Løftestropp viklet seg rundt påhengsmotoren til lettbooten. Da stroppen ble forsøkt løsnet smalt den i haken på den ansatte som utførte arbeidet. Dønninger medvirket til hendelsesforløpet.	ja	nei	Løftestroppen har fått påmontert strikk, slik at den ikke kan vikle seg fast på samme sted. Ansatte informert om å holde avstand under løfteoperasjoner i fremtiden. Bølgehøyde skal

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
							vurderes før løfteoperasjoner utføres.  Ansatt sendt til legesjekk.
AMB	4845	01.04.2024	Røykutvikling på lab utenfor arbeidstid	Flasker med plastkorker etterlatt i varmeskap med for høy temperatur.	nei	nei	Brannvesenet tilkalt. Rom luftet ut over natt.
NFH	4870	15.04.2024	Brukke skalpeller og sprøytespisser lagret i petriskål i stedet for i kanyleboks	Manglende opplæring	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4872	15.04.2024	Innkjøp av CLP-pliktige kjemikalier ikke meldt til romansvarlig/stoffkartotekkontakt.	Mangel på rutiner for innkjøp av nye kjemikalier	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4881	16.04.2024	Ansatte som tilfeldigvis var til stede ved mottak av nyinnkjøpt LAF-benk deltok i løfting og bæring av benken.	Manglende risikovurdering	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4880	16.04.2024	Fall fra stige på lab	Ujevnt underlag og gammel, ustabil stige	ja	nei	Vær nøye med hvor stigen plasseres. Vurder innkjøp av ny stige.
AMB	4895	19.04.2024	Manglende lagringsplass for helseskadelig kjemikalie (formalin)	Mange ansatte har prøver på formalin som skal lagres over lengre tid. Formalinlageret er fullt, og prøver lagres derfor på laboratoriene.	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4899	22.04.2024	Gammelt peroksiddannende kjemikalie ikke lagret i kjemikalieskap. Kjemikaliet ble flyttet på, noe som ikke er i tråd med rutine for	Kjemikalier ikke lagret i henhold til fareidentifikasjon. Brudd på rutiner for håndtering av peroksiddannende kjemikalie.	nei	nei	Meldt til leder



Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
			håndtering av peroksiddannende kjemikalier.	Manglende opplæring angående håndtering av peroksiddannende kjemikalie			
NFH	4904	23.04.24	Funn av gammelt peroksiddannende kjemikalie	Rutine for håndtering av peroksiddannende kjemikalier er av nyere dato. Rutinen var ikke innført ved anskaffelse av kjemikaliet.	nei	nei	Følge tiltak for peroksiddannende kjemikalier gitt i rutinen.
NFH	4906	23.04.2024	Ødelagt kjemikaliesskap	Bakre vegg i kjemikaliesskapet har løsnet.	nei	nei	Det er behov for nytt kjemikaliesskap.
NFH	4908	23.04.2024	Uforsvarlig lagring av kjemikalier.	Samlagring av kjemikalier som ikke er kompatible med tanke på lagring. Kjemikaliesskap ikke godkjent for lagring av de aktuelle kjemikaliene.	nei	nei	Meldt til leder
Enhet for administrative tjenester	4919	26.04.2024	Flaske med ukjent medieinnhold plassert i boks som kun skal inneholde utstyr til vask.	Brudd på interne rutiner.	nei	nei	Meldt til leder
HHT	4931	30.04.2024	Ansatt skled på glatt gulv	Gulv med nivåforskjell mangler tilrettelegging som hindrer at ansatte sklir.	ja	nei	Meldt til leder
NFH	4937	02.05.2024	Samlagring av oksiderende og brannfarlige kjemikalier.	Mangelfull opplæring.	nei	nei	Meldt til leder
Enhet for administrative	4948	03.05.2024	Flasker med væske til autoklaving ikke merket med innhold eller navn på eier.	Brudd på interne rutiner	nei	nei	Meldt til leder

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
tjeneste r							
HHT	4951	06.05.2024	Fall på is på parkeringsplass	Speilblank is dekket av snø. Mangelfull strøing.	ja	nei	Meldt til leder
Enhet for adminis trative tjeneste r	4955	06.05.2024	Væskefylte rør satt til autoklaving uten opplysninger om innhold eller navn på eier.	Brudd på interne rutiner	nei	nei	Meldt til leder
NFH	4987	10.05.2024	Funn av mugg på inventar, utstyr og materiale på kjølerom. Alt av prøvemateriale og innkjøpte reagenser må kastes.	Vedvarende muggproblem. Forrige gang oppdaget i 2019.	nei	nei	Meldes til leder
<b>Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)</b>							
Fakultet sledelse n	4595	08.02.2024	Mangler og utfordringer med rømningsveier.	Alle rømningsveier sentrert rundt trapp. Må hoppe ut av vinduer i 2. og 3. etg hvis det oppstår brann i trappeområde. Det samler seg snø utenfor nødutganger.	nei	nei	Forholdene er meldt til BEA.
Fakultet sledelse n	4603	12.02.2024	Dårlig luftkvalitet på flermannskontor gir hodepine	Manglende mulighet for temperaturregulering.	nei	nei	Forholdene er meldt til BEA.
IG	4648	21.02.2024	Påmelding til flere HMS-kurs virker ikke	Feilmelding ved forsøk på oppmelding til HMS-kurs	nei	nei	Feilen er rettet opp
IFT	4665	22.02.2024	Lav luftfuktighet gir ansatte tørre øyne. Ansatte får regelmessig elektrisk støt ved kontakt med utstyr og inventar.	Lav luftfuktighet i leid bygg	nei	nei	Saken meldt til huseier. Hvis problemet vedvarer, vil HEMIS bli kontaktet for vurdering.

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
IG	4874	15.04.2024	Avtrekksskap indikert som klart for bruk med lyssignal selv om veggpanelet til skapet ikke var aktivert.	Mulig feil innregulering til avtrekksskapene. Eventuelt ustabil ventilasjon.	nei	nei	Meldt til leder
ITS	4921	28.04.2024	Dårlig luftkvalitet i Teknologibygget, spesielt utenfor normal arbeidstid	Ventilasjonsystem antas å gå i sparemodus utenfor normal arbeidstid.	nei	nei	Meldt til fakultetsledelse og BEA
IK	4929	30.04.2024	Blokkert rømningsvei	Benk og søppelkasse blokkerer rømningsvei	nei	nei	Meldt til BEA. Benk og søppelkasse fjernet.
IG	4949	03.05.2024	Avtrekksskap sto uten ventilasjon i 5 timer mens labarbeid pågikk. Mulig eksponering for giftige gasser.	Spenningsfall slo ut ventilasjonen til rommet. Ventilasjonen kom tilbake til rommet, men ikke til avtrekksskapet. Ingen hørbar alarm indikerte at skapene var uten ventilasjon.	nei	ja	Meldt til leder og BEA.
IFT	4964	08.05.2024	Dårlig inneklime på Teknologibygget fører til kvalme og hodepine	Temperaturen på lab overstiger 29 grader. Dårlig ventilasjon.	nei	nei	Meldt til fakultet, BEA og universitetsdirektør. Saken skal tas opp med KD.
<b>Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)</b>							
ILP	4540	05.02.2024	Dårlig inneklime	Ventilasjon på kontor fungerer ikke.	nei	nei	Pågående reklamasjonssak mellom Statsbygg og ventilasjonsfirma.
ILP	4757	11.03.2024	Uønsket lukt i bygget, spesielt etter helg, gir bekymring for om kjemikaliedamp ventileres ut av bygget.	Ventilasjon i bygget oppleves som for dårlig.	nei	nei	HEMIS har satt ut apparater for måling av inneklime
<b>Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)</b>							

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
IET	4667	22.02.2024	Utfordrende å navigere i mørket på parkeringsplass. Det oppleves farlig å ferdes der når det er glatt.	Det mangler lys på parkeringsplass.	nei	nei	Lysene er slått av deler av døgnet grunnet klager på lysforurensning fra naboer. Statsbygg har lagt inn bestilling på bevegelsessensor.
IBEM	4901	22.04.2024	Løftestropper ikke merket med dato for når disse ble tatt i bruk. Det er krav om at slikt utstyr gjennomgår sakkyndig kontroll hver 12. måned.	Ikke tilstrekkelig brukerkontroll	nei	nei	Påse at merking av stropper blir utført ved sakkyndig kontroll. Det inngås ny serviceavtale med spesialistfirma.
IBEM	4923	06.05.2023	Tomme fuge- og limtuber kastet i restavfall på laboratorie	Rutinesvikt	nei	nei	Avfallsselskapet har vært på befaring for å se på gode løsninger for å samle opp denne type avfall. Oppsamlingssted for maling, lim og lakkavfall etableres på avfallsrom.
<b>Universitetsbiblioteket (UB)</b>							
Ledelse og stab	4598	09.02.2024	Person opptrådte truende i biblioteket	Person trykte opp løpesedler som ble spredt på gulvet i biblioteket. Opptrådte truende etter tilsnakk. Personen har flere ganger oppsøkt biblioteket og skapt utrygghet i lokalene.	nei	nei	Avarn geleidet personen ut av biblioteket. Beskjed om å kontakte dem igjen hvis vedkommende kom tilbake.
Ledelse og stab	4631	16.02.2024	Oppfølging ordensforstyrrelse	Det ble funnet løpeseddel lik den som ble spredt i lokalet 09.02.2024. Det er uvisst om vedkommende har vært tilbake på området, eller om	nei	nei	Meldes til leder

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
				den stammer fra hendelse rapportert i avvik 4598.			
<b>Fellesadministrasjonen</b>							
Ledelse og stab BEA	4617	13.02.2024	Fall på is	Is utenfor ytterdør gjorde at ansatt falt og slo seg.	ja	nei	Legebesøk og røntgen. Isete underlag meldt til BEA
SEOP	4624	16.02.2024	Manglende vedlikehold av stoffkartoteket Chess ved NT-fak	1. Nødvendige oppdateringer av stoffkartotek ikke utført av NT-fak etter endringer i REACH-regelverk. 2. Institutt for kjemi benytter ikke UiTs stoffkartotek. 3. NT-fak har ikke utført forberedende arbeid for migrering av data til nytt stoffkartotek	nei	nei	Under oppfølging
SEOP	4626	16.02.2024	Manglende vedlikehold av stoffkartoteket Chess ved BEA	1. Nødvendige oppdateringer av stoffkartoteket ikke utført av BEA etter endringer i REACH-regelverk. 2. BEA har ikke utført forberedende arbeid for migrering av data til nytt stoffkartotek.	nei	nei	Under oppfølging
ITA	4637	19.02.2024	Fare for takras over gangvei ved leid bygg	Det faller istapper og snø ned fra tak og over gangvei.	nei	nei	Avviket sendt til BEA for oppfølging
SEOP	4644	20.02.2024	Brudd på retningslinje for risikovurdering og avviksmelding ved IVT-fakultetet.	Labkurs ikke risikovurdert. Ansatt hadde ikke tilstrekkelig HMS-opplæring.	nei	nei	Lokal gjennomgang av rutiner og behov for opplæring av ansatte. Ansatt har fått opplæring i risikovurdering. Sikkerhetsinstruks for

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
							laboratoriet etterlyst hos instituttleder og labansvarlig.
Ledelse og stab BEA	4669	22.02.2024	Ansatte tok seg inn i avstengt bygg	Usikkerhet om beskjed om at det ikke var lov å ta seg inn i bygg er kommet tydelig nok frem.	nei	nei	BEA håndterer saken internt
SCD	4673	26.02.2024	Knust glass restavfall	Noen har kastet knust glass i restavfall.	nei	nei	Gjeldende fakultet er informert. Renhold har hengt opp plakat om at det ikke skal kastes glass i restavfall.
SEOP	4706	01.03.2024	Ikke kvalitetssikret avvik videresendt til ansatte ved UiT	Brudd på retningslinje for håndtering av HMS-avvik. Brudd på retningslinje for håndtering av personopplysninger innenfor verneombudsordningen. Et av UiTs HVO videresendte meldingstekst i HMS-avvik, inkl. innmelderens navn, før avviket var kvalitetssikret av saksbehandler.	nei	nei	UiTs HVOs tilgang til avvik i CIM fjernet inntil ROS foreligger. ITA kontaktet for vurdering av eventuelle brudd på personvernprinsipper, taushetsplikt og konfidensialitet.
Seksjon for lønn og personaltjenester	4709	01.03.2024	Isete gangvei	Manglende strøing	nei	nei	Gangvei strødd med sand
FUF	4716	04.03.2024	Fall i trapp	Ansatt snublet grunnet løst gulvbelegg i trapp	ja	nei	Den ansatte følges opp av leder. BEA informert om forholdene i trappa.

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
SEOP	4783	12.03.2024	Potensiell sak for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ble sendt til alle medlemmer av AMU og ikke til sekretariatsfunksjonen til AMU.	Brudd på retningslinje for Arbeidsmiljøutvalg.	nei	nei	k-HVO er gjort kjent med retningslinje for AMU
SEOP	4812	15.03.2024	Et av UiTs HVO kontaktet innmelder av personskade via Teams. Innmelder delte skjerm i et møte, og informasjon om personskaden ble dermed spredd til møtedeltakerne.	Brudd på retningslinje for håndtering av personvernopplysninger innenfor verneombudsordningen. Brudd på retningslinje for håndtering av HMS-avvik.	nei	nei	Under oppfølging
SCD	4826	21.03.2024	Fall på is	Manglende strøing	ja	nei	Meldt til leder
Ledelse og stab BEA	4843	02.04.2024	Renholder gikk inn på lab der vedkommende ikke hadde adgang.	Manglende opplæring.	nei	nei	Laben måtte vaskes ned. Intern opplæring.
SEOP	4868	12.04.2024	Avfallsselskap feildeklarte farlig avfall fra UiT	Manglende intern opplæring hos avfallsselskapet.	nei	nei	Selskapet har redegjort skriftlig for hvordan feilene kunne oppstå og hva de gjør for å unngå at dette skjer igjen. Avfallsselskapet har fått ny innføring i UiTs klassifisering av avfall i henhold til Avfallsforskriften. Fagperson for farlig avfall skal motta rapport over deklart avfall etter hver avhending i stedet for en gang i året, iht. nåværende ordning. Dette muliggjør fortløpende kvalitetssikring av deklareringer.

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Person skade	Mulig Eksp.	Kommentar/Tiltak
							Avvik meldes samtidig i avtalekatalogen Mercell.
ITA	4914	24.04.2024	Ansatte innelåst i rom i kulvert utenfor arbeidstid. Ikke tilgang til vindu eller annen rømningsvei.	Dør gikk i vranglås	nei	nei	Grunnet noe ventetid før Avarn kunne komme, demonterte de ansatte låskassen. BEA fikk beskjed om at låskassen var demontert.
FUF	4926	29.04.2024	Taklampe falt ned på pult	Svekket takfeste	nei	nei	Problemet er utbedret
SCD	4961	07.05.2024	Ikke mulig å gjennomføre kontroll av heis ved kantinekjøkken	Nødvendig utstyr for utføring av kontroll var ikke tilgjengelig.	nei	nei	Prøving av at heisen stopper ved jordfeil må utføres av kvalifisert firma.

*Eksp = til eksponeringsregisteret*