



Møteinnkalling

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**
Møtested: Teams, Teams
Møtedato: 02.02.2022
Tidspunkt: 13:15

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>
Referatsaker			
RS 1/22	Godkjente årsrapporter vedrørende UiTs strålebruk og avfallshåndtering for 2020		2021/18
RS 2/22	Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Polarmuseet - teoretisk øvelse		2020/6424
RS 3/22	Referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 25.03.2021		2020/6424
Vedtakssaker			
AMU 1/22	Årsrapport for 2021 Arbeidsmiljøutvalget		2020/6424
AMU 2/22	Årsrapport om HMS og SoB for 2021 og prioriteringer for 2022		2021/5311
AMU 3/22	Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet 4. kvartal 2021		2016/1342
AMU 4/22	Oppfølging av handlingsplan for AMU 2021-2022		2020/6424
Orienteringssaker			
OS 1/22	AMU orienteres om systeminnføring av DFØ/SAP		2020/6424
OS 2/22	AMU orienteres om korona situasjonen - håndtering og status så langt		2020/6424
OS 3/22	AMU orienteres om utvikling i administrasjonen		2020/6424
OS 4/22	Avviksmeldinger i perioden 16 nov - 31 des 2021		2021/74

Referatsaker

**RS 1/22 Godkjente årsrapporter vedrørende UiTs strålebruk og avfallshåndtering
for 2020 2021/18**

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
1/22

Godkjente årsrapporter vedr. UiTs strålebruk og avfallshåndtering for 2020

Vedlagt er tilbakemelding fra Direktoratet for strålevern og atomberedskap (DSA) vedrørende godkjenning av årsrapporter for strålebruk og håndtering av radioaktivt avfall ved UiT Norges arktiske Universitet for 2020.

Hanne Foshaug
sentral strålevernkoordinator

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 10_01148-63Tilbakemelding på årsrapport 2020, Universitetet i Tromsø
- 2 Tilbakemelding på årsrapport for 2020 - UiT Norges arktiske universitet

UiT Universitetet i Tromsø - Norges arktiske
universitet
Postboks 6050 Langnes
9037 TROMSØ

v/ Hanne Foshaug

Ref.:
10/01148-63 / 330.1

Dato:
09.12.2021

Saksbehandler:
Shawn Christopher Apan

Tilbakemelding på årsrapport for 2020 om utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall ved Universitetet i Tromsø

Direktoratet for strålevern og atomikkerhet har mottatt årsrapport for 2020 samt etterspurt informasjon i forbindelse med behandling av årsrapport for 2019 fra Universitetet i Tromsø. Vi tar etterspurt informasjon til etterretning. Årsrapporten for 2020 viser at virksomheten har rapportert på alle relevante punkter i henhold til retningslinjen for årlig rapportering etter forurensningsloven og har overholdt vilkår i tillatelsen.

Direktoratet for strålevern og atomikkerhet (DSA) viser til årsrapport for utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall for 2020 ved Universitetet i Tromsø (UiT), mottatt 25. mars 2021.

Årsrapporten omfatter både rapportering etter krav i forurensningsloven og strålevernforskriften. Denne tilbakemeldingen gjelder årlig rapportering for tillatelse TU17-04-1 gitt etter forurensningsloven. Tilbakemelding på årsrapport knyttet til strålebruk gis i separat tilbakemelding.

Tilbakemelding på etterspurt informasjon i forbindelse med årsrapport for 2019

I årsrapport for 2019 registrerte UiT et avvik knyttet til oppbevaring av radioaktivt avfall. Avfallet hadde blitt oppbevart i et rom som ikke var egnet for den type avfall før det ble flyttet til et godkjent rom for videre lagring. I DSA sin tilbakemelding på årsrapport for 2019 ble UiT bedt om å redegjøre for hvordan de skal unngå at liknende hendelser skjer i fremtiden.

UiT opplyser at det radioaktive avfallet ble feilplassert under utpakking etter feltarbeid, og oppgir tiltak som hindrer gjentagelse av avviket. Ved feltarbeid som omfatter radioaktive strålekilder skal utpakking av tilhørende utstyr foregå på et rom som er godkjent for bruk av radioaktive stoffer. I tillegg vil avfallsbokser påføres ekstra merking i form av faretape slik at radioaktivt avfall blir synliggjort bedre. DSA tar informasjonen til etterretning.

Tilbakemelding på årsrapport for 2020

Av årsrapporten fremgår det at UiT har rapportert på alle relevante punkter i dokumentet «Retningslinjer for årlig rapportering for virksomheter som håndterer radioaktivt avfall» og har overholdt vilkår i tillatelsen.

UiT rapporterer et mindre utslipp av H-3 til luft under et forsøk som de hadde opplyst DSA om i e-postkorrespondanse 2. juli 2019. Utslippet overskrider ikke grenseverdier for hva som krever utslippstillatelse, jf. forskrift om radioaktiv forurensning og avfall vedlegg II.

Hilsen

Hilde Knapstad
Seksjonssjef

Shawn Christopher Apan
Rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Liste over kopimottakere:

UiT Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

UiT Universitetet i Tromsø - Norges arktiske
universitet
Postboks 6050 Langnes
9037 TROMSØ

v/ Hanne Foshaug

Ref.:
21/00263-6 /

Dato:
26.01.2022

Saksbehandler:
Björg Vårli Håland

Tilbakemelding på årsrapport for 2020 - UiT Norges arktiske universitet

Vi viser til årsrapport til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) fra Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT), datert 03.03.2021. Rapporten gir en ryddig og grundig oversikt over strålebruken ved UiT i 2020, og rapporteringsplikten iht. i godkjenning GD05-06 anses som oppfylt.

Merk at denne tilbakemeldingen ikke omfatter rapporteringen knyttet til utslippstillatelse TU17-04-01 som behandles en annen seksjon ved DSA.

Vi noterer at det ikke har vært ulykker eller uhell i 2020, og at det har blitt utført kontrollmålinger hvor det ikke har blitt avdekket avvik.

Vi noterer også at det ved to fakulteter har blitt funnet diverse bokser med radioaktivt materiale som sannsynligvis stammer fra 80-tallet. Kildene har hele tiden vært forskriftsmessig oppbevart, og det er gjennomført en rekke tiltak for å hindre at lignende hendelser skjer igjen. Vi anser saken som tilfredsstillende håndtert, og har ingen ytterligere kommentarer.

Vi takker for årsrapporten og beklager den sene tilbakemeldingen.

Vennlig hilsen

Tronn Berge
Seksjonssjef

Björg Vårli Håland
Rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Liste over kopimottakere:

UiT Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet, Hanne Foshaug



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
2/22

Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Polarmuseet - teoretisk øvelse

Vedlagt er dokumentasjon på teoretisk evakueringsøvelse avholdt ved Polarmuseet - UMAK

Karin Lia
sekretær AMU

—
karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



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.

Øvelsen besto av en teoretisk del og en praktisk del. Den teoretiske delen besto av en nøye gjennomgang av rutinene. Den praktiske delen var en planlagt utløsning av alarmen for å sjekke om brannalarmen, nødutganger og annet fungerer som det skal.

Bygg/enhet(er): Polarmuseet, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
Øvelsesdato: 20.12.2021

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?	x		Kontaktperson: Tlf Benn ringte brannvesenet i forkant.
Var øvelsen varslet de ansatte på forhånd?	x		Øvelsen var varslet for de som var tilstede.
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		x	Event, hva:
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?		x	Hvorfor/hvorfor ikke: Dette var en varslet øvelse, med gjennomgang av evakueringsrutiner, nødutganger og slukkeutstyr ved Polarmuseet.
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		Dørene som skal lukkes ble lukket (to dører i skanken), dører som skal låses opp automatisk ble låst opp (døren til kaien). Rømningsveiene er ryddige.
Virket dørmagneter, nødlys, 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		Kun muntlig.

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. Forbedringspotensial: <ul style="list-style-type: none"> - Fortsette å ha fokus på rutiner + øvelser. - Gjennomføre en realistisk øvelse for ansatte i 2022 (der de som er på jobb ikke er varslet i forkant, samt at det er besøkende som skal evakueres). - Hoveddøren inn til museet forblir låst ved en brannalarm. Benn skal sjekke om den skal forbli låst eller om den skal låses opp. 			
*DELTAKERLISTE: <p>Wanna Helnes, skrankeleder Vilde Ørsje Utby, rådgiver Benn Gjørøan Johansen, driftstekniker (BEA)</p>			

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

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
3/22

Referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 25.03.2021

Vedlagt er referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 25.mars 2021

Karin Lia
sekretær AMU

—

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Møteprotokoll

Utvalg: **Læringsmiljøutvalget**
Møtested: Zoom
Møtedato: 25.03.2021
Tidspunkt: 10:15 – 12:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Daniel Hansen Masvik	Leder	Studentrepresentant
Victor Zimmer	Medlem	Studentrepresentant
Ulrikke Hornæs Herving	Medlem	Studentrepresentant
Sivert Anfeltmo	Medlem	Studentrepresentant
Muhammad Bilal Afzal	Medlem	Studentrepresentant
Gunn Kristin Øberg	Medlem	Ansattrepresentant
Heidi Adolfsen	Medlem	Ansattrepresentant
Jorunn Lovise Tufthaug	Medlem	Ansattrepresentant
Tanja Rita Nyman Banerji	Medlem	Ansattrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Tor Jørgen Schjelde	Medlem	Ansatt representant
Lars Aage Rotvold	Medlem	Ansatt representant

Følgende medlemmer hadde ikke meldt forfall og møtte ikke:

Navn	Funksjon	Representerer
Valérian Lehmann Penzo	Medlem	Studentrepresentant

Følgende observatører møtte:

Navn	Stilling
Eline Stenseth	Fagleder Helse, Norges arktiske studentsamskipnad
Torill Varberg	Studentombudet
Mariann Cecilie Løkse	Leder for Avdeling for publikumstjenester, Universitetsbiblioteket

Fra sekretariatet møtte:

Navn	Stilling
Asta Blaabjerg Thøgersen	Førstekonsulent, Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Erlend Berntsen	Rådgiver, Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Merknader

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
RS 2/21	Referatsaker		
OS 3/21	Regjeringens krisepakke til studentene ved Oda Bjørnsdatter og Eline Stenseth		
OS 4/21	Planlegging av høsten 2021		
OS 5/21	Ett år med Koronapandemi; Studentenes opplevelser av det siste året		
OS 6/21	Eventuelt		

Til dagsorden og posten referatsaker:

- Protokoll fra tidligere avholdte møter i Læringsmiljøutvalget (LMU) finnes i møteportalen:
<https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=23>
- Protokoll fra tidligere avholdte møter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) finnes i møteportalen:
<https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=1>

Referatsak

RS 2/21 Referatsaker /

OS 3/21 Regjeringens krisepakke til studentene ved Oda Bjørnsdatter og Eline Stenseth /

OS 4/21 Planlegging av høsten 2021 /

OS 5/21 Ett år med Koronapandemi; Studentenes opplevelser av det siste året /

OS 6/21 Eventuelt /

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
1/22

Årsrapport for 2021 Arbeidsmiljøutvalget

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget 2021

Bakgrunn:

Årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget for 2021 følger vedlagt

Elisabeth Westad
personal- og organisasjonssjef

—

elisabeth.westad@uit.no

77 64 62 61

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredsakp

—

anita.pettersen@uit.no

77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Årsrapport for arbeidsmiljøutvalget for 2021

Avdeling for organisasjon og økonomi, sekretariatet for AMU
ePhorte 2020/6424



Innhold

1	Arbeidsmiljøutvalget	2
1.1	Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 01.08.2020– 31.07.2022	2
1.1.1	Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren:	2
1.1.2	Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene	3
1.1.3	Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene	3
1.1.4	Representant fra bedriftshelsetjenesten	4
1.1.5	Observatører	4
1.1.6	Ledere i 2021	4
2	Virksomheten	4
2.1	Møtevirksomheten	4
2.2	Saker til behandling i 2021	4
2.2.1	Fordeling av velferdsmidler	4
2.2.2	Skademeldinger	5
2.2.3	Sykefraværstall	5
2.2.4	Opprettelse av nye/endring av eksisterende hovedverneområder	5
2.2.5	Arbeidsmiljødagen og arbeidsmiljøprisen	5
2.2.6	Handlingsplan til AMU: status	6

1 Arbeidsmiljøutvalget

1.1 Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 01.08.2020–31.07.2022

1.1.1 Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren:

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har avholdt 5 møter i 2021, alle møtene ble avholdt digitalt.

I juni 2020 oppnevnte universitetsdirektøren følgende personer som arbeidsgivers representanter og stedfortredere i AMU for perioden 1. august 2020 til 31. juli 2022

Representanter	Vararepresentanter
Ass. Universitetsdirektør Gøril Heitmann, Universitetsdirektøren	Personal- og organisasjonsdirektør Odd Arne Paulsen, ORGØK
Bygg og eiendomsdirektør Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom	Kontorsjef Jan Peter Eidsmo, Avdeling for bygg og eiendom
Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)	Nestleder Gunhild Årnes Guttvik, Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
Campusdirektør Karl Erik Arnesen, Harstad	Seniorrådgiver Anne Gjerløw, fakultetsadministrasjonen IVT-fak

Retningslinjen for AMU (punkt 5.2.3) slår fast at stedfortreder trer inn i AMU ved et medlems permisjon i stilling eller opphør av arbeidsforhold.

AMUs medlem Bjørnar Storeng fratrådt ved årsskiftet sin stilling ved UiT. Gunhild Årnes Guttvik ble med dette fast representant i AMU. Fakultetsdirektør Valentina Burkow Vollan, Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak), er oppnevnt som hennes stedfortreder. Endringene tredde i kraft 4. februar 2021.

Representanter	Vararepresentanter
Nestleder Gunhild Årnes Guttvik, Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)	Fakultetsdirektør Valentina Burkow Vollan, Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)

I henhold til retningslinje for AMU oppnevnes representanter for arbeidsgiversiden av Universitetsdirektøren (punkt 5.2.2). Stedfortreder trer inn i AMU ved et medlems permisjon i stilling eller opphør av arbeidsforhold (punkt 5.2.4)

AMUs arbeidsgivermedlem Gunhild Årnes Guttvik slutter ved UiT 30. september 2021. Med dette blir fakultetsdirektør Valentina Burkow Vollan fast representant i AMU. Assisterende fakultetsdirektør Trond Nylund ved Det helsevitenskapelig er utpekt som hennes stedfortreder. Endringene tredde i kraft 1. oktober 2021.

Arbeidstakers representanter og stedfortredere i AMU i perioden 01.10.2021 – 31.12.2021 er:

Representanter	Vararepresentanter
Ass. Universitetsdirektør Gøril Heitmann, Universitetsdirektøren	Personal- og organisasjonsdirektør Odd Arne Paulsen, ORGØK
Bygg og eiendomsdirektør Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom	Kontorsjef Jan Peter Eidsmo, Avdeling for bygg og eiendom
Valentina Burkow Vollan - fakultetsdirektør NT-fak	Trond Nylund - ass. fakultetsdirektør Helsefak
Campusdirektør Karl Erik Arnesen, Harstad	Seniorrådgiver Anne Gjerløw, fakultetsadministrasjonen IVT-fak

1.1.2 Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene

Arbeidstakerne hadde pr. 15.09.2021 følgende representanter og stedfortredere oppnevnt av fagforeningene i AMU:

Representanter	Vararepresentanter
Ole Martin Loe, Juristforbundet	Håvard Pedersen - NITO
Randi Sælebakke, NTL	Fride Tonning, NTL
Arild Røkenes, Forskerforbundet	Nils Christian Fareth, Forskerforbundet

I henhold til reglene i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 3-9 og 3-1, skal arbeidstakernes representanter i AMU velges/utpekes av fagforeningene. Den 16. september 2021 mottok sekretariatet for AMU en e-post fra fagforeningene der det ble opplyst at de har utpekt Asbjørn Førli som ny stedfortreder. Førli har arbeidssted Narvik og er leder av NITO ved UiT.

Arbeidstakers representanter og stedfortredere oppnevnt av fagforeningene i AMU i perioden 16.09.2021-31.07.2022 er:

Representanter	Vararepresentanter
Ole Martin Loe, Juristforbundet	Asbjørn Førli, NITO
Randi Sælebakke, NTL	Fride Tonning, NTL
Arild Røkenes, Forskerforbundet	Nils Christian Fareth, Forskerforbundet

1.1.3 Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene

Representanter	Vararepresentanter
Gerd Sissel Furumo, koordinator for hovedverneombudene	Catrine Stenvold Øien

1.1.4 Representant fra bedriftshelsetjenesten

- Renathe Ovesen

1.1.5 Observatører

- En representant for sentral faggruppe HMS og beredskap
- En representant for Læringsmiljøutvalget

1.1.6 Ledere i 2021

Leder for våren 2021: Gerd Sissel Furumo, nestleder Ole Martin Loe

Leder for høsten 2021: Karl Erik Arnesen, nestleder Gøril Heitmann

2 Virksomheten

2.1 Møtevirksomheten

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har avholdt 5 heldigitale møter i 2021. Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT, og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

2.2 Saker til behandling i 2021

AMU har behandlet 16 vedtakssaker i 2021, hatt 29 orienteringssaker og 20 referatsaker, i tillegg til saker som er diskutert under eventuelt. 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 LMU.

2.2.1 Fordeling av velferdsmidler

Ordinære velferdsmidler for 2021 ble fordelt som følgende:

- 5 % av det samlede tildelingsbeløpet settes av til spesielle velferdsmidler
- 16 % av det samlede tildelingsbeløpet fordeles mellom bedriftsidrettslagene i Tromsø, Harstad og Narvik. Fordelingen til de ulike bedriftsidrettslagene gjøres etter antall medlemmer i de respektive lagene.
- 79 % av det samlede tildelingsbeløpet fordeles etter antall årsverk u/timeansatte og ansatte i permisjon uten lønn ved UiT Alta, UiT Harstad, UiT Narvik og UiT Tromsø. Tildeling til UiT Tromsø fordeles til fakultetene/enhetene basert på årsverk u/timeansatte og ansatte i permisjon uten lønn.
- Fordelingen av velferdsmidlene internt på fakultetene/enhetene etter pkt.3 skal gjøres i samråd med de tillitsvalgte på de respektive fakultetene/enhetene

Følgende har fått tildelt spesielle velferdsmidler fra AMU i 2021

- Søknad nr. 1 (Campus Narvik, Velferds-gruppen, alle enheter) Tildeles kr. 5300 til innkjøp av førstehjelpsutstyr til bruk på turer utenfor campus.
- Søknad nr. 2 (HelseFak) Tildeles kr. 14000 til leie av instruktør til ukentlig treningstilbud i arbeidstiden for ansatte ved UiT, samt bevertning ved avslutning vår og høst
- Søknad nr. 3 (UiT BIL Tromsø) Tildeles kr.90000 fordelt på tiltalepunktene 3, 5, 6 og 7, under forutsetning av at pk.6 er for alle ansatte og ikke bare for UiT BIL Tromsøs medlemmer

2.2.2 Skademeldinger

AMU er orientert om innleverte skademeldinger/nestenulykker.

For flere detaljer se årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT

2.2.3 Sykefraværstall

Tall for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet er samlet og inndelt etter enhetene og fakultetene og legges frem i alle møter for AMU. Det gir kvartalsvis oversikt over utviklingen. AMU får med dette anledning til å følge utviklingen i sykefraværet ved UiT, og gis mulighet til å be administrasjonen om nærmere utredning av tallmaterialet.

For mer informasjon om sykefraværet se årsrapport for HMS 2021 ved UiT

2.2.4 Opprettelse av nye/endring av eksisterende hovedverneområder

AMU er ikke forelagt saker om endringer i hovedverneområdene i 2021.

2.2.5 Arbeidsmiljødagen og arbeidsmiljøprisen

Arbeidsmiljødagen 2021 ble gjennomført som et delvis digitalt arrangement fredag 12. november. Arrangementet ble streamet fra auditoriet i Tromsø. På grunn gjeninnføring av koronarestriksjoner var det få som møtte i auditoriene i Tromsø, Harstad, Alta, og Narvik.

Dessverre klarte vi ikke å få et antall på hvor mange som fulgte det digitalt.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen.

Deretter fulgte utdelingen av Arbeidsmiljøprisen 2021 som ble tildelt Anne Høydal, BFE-fak. Høydal ble tildelt prisen for sitt systematiske og målrettete arbeid med UiT-ansattes karriereutvikling, samt for sin velvillighet og stå på-vilje med kunnskapsfylte bidrag innen flere områder på tvers av hele organisasjonen. Det være seg innen personalfeltet, lederopplæring etc. Vinneren er et forbilde for kollegaer og samarbeidspartnere. Hun var dessverre ikke til stede ved utdelingen, men representant fra BFE-fak mottok prisen på hennes vegne.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder som var Roger Finjord med foredraget «Stolthet over egen arbeidsplass». Med sin blanding av humor og visdom fengslet han sitt publikum med blant annet fokus på hvordan man kan ta feil av personer ved å forhåndsdømme, og hvor overrasket man kan bli over hvor feil en kan ta, men også om hvilke personer som kan bli viktige og forme deg som menneske. Han var engasjert, ærlig og ekte og holdt et foredrag som var et frisk pust i hverdagen. Flere har i ettertid gitt tilbakemeldinger om at dette var det beste foredraget noensinne på Arbeidsmiljødagen, og et foredrag som hadde berørt dem til tårer.

Arbeidsmiljøprisen vil fra og med 2022 bli utdelt samtidig med de UiTs øvrige priser.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2021.

2.2.6 Handlingsplan til AMU: status

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i AMU-sak 3/19 handlingsplan for 2021 og 2022.

Handlingsplanen løfter frem saker som AMU ønsker å arbeide særskilt med.

Tiltak	Beskrivelse	Når	Utført
Avholde AMU-møte ved camps utenfor Tromsø	<p>Avholde AMU-møte ved campus Alta.</p> <p>Forslag til agenda for dagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campus Alta – planer og utvikling av campus • Møte med stedlige VO • Oppstart av BIL Alta? • Nye ideer til arbeidsmiljøtiltak • Felles lunsj • AMU-møte <p>26.05.2021 Foreslås avholdt 22. september</p> <p>26.08.2021 AMU-innkalling – minner om heldagsmøte - Alta 22. sept 2021</p>	2021	Til 2022

	02.06.2021 AU-møte: Vi er fortsatt på trinn 3 i gjenåpningen – smitten øker -vurderer det slik at reisen til Alta utsettes – møtet gjennomføres i mars 2022.		
Utvikling i Administrasjonen	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"> • 03.02.2021 OS 02/21 • 24.03.2021 OS 06/21 • 26.05.2021 OS 13/21 • 22.09.2021 OS 17/21 • 24.11.2021 OS 25/21 	2021	Ok 24.11.21
	AMU holdes orientert:	2022	
ARK	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"> • 03.02.2021 OS 03/21 • 24.03.2021 OS 07/21 • 26.05.2021 OS 12/21 • 22.09.2021 OS 18/21 • 24.11.2021 OS 23/21 	2021	Ok 24.11.21
	AMU holdes orientert:	2022	
Koronasituasjonen	AMU holdes orientert om håndtering og status: <ul style="list-style-type: none"> • 03.02.2020 OS 01/21 • 24.03.2021 OS 08/21 • 26.05.2021 OS 14/21 • 22.09.2021 OS 19/21 • 24.11.2021 OS 24/21 	2021	Ok 24.11.21
Arbeidsmiljødag (AMD)	Arrangere AMD ved UiT <ul style="list-style-type: none"> • 24.03.2020 AMU medlemmer til arbeidsgruppa for arbeidsmiljødagen 2021: forslag til sammensetning <ul style="list-style-type: none"> ○ Campus Tromsø: to fra AMU (leder og sekretær) ○ Campus Alta: Rune Sundelin ○ Campus Narvik: Lise Bang Eicsson ○ Campus Harstad: Bjørn Vang? ○ FUF: ett medlem fra seksjon for kommunikasjon, arrangement erfaring og annonsering 	Nov. 2021	Ok 11.11.21

	<ul style="list-style-type: none"> • RS 05/21 Arbeidsmiljødagen 2020 sluttrapport med regnskap • 26.05.2021 arbeidsgruppe med medlemmer som angitt over samt Majda Sojtaric fra kommunikasjon. Foreslått tema for dagen: «Stolthet over egen arbeidsplass». Foredragsholder Roger Finnjord. Arbeidsmiljødagen blir fredag 12. november • 26.08.2021 Arbeidsmiljøprisen for 2021 lyst ut. Nominasjonsfrist 30. sept. V • 24.11.2021 OS 26/21 – AMU orienteres om arbeidsmiljødagen ved UiT 2021. 		
Lage seminar om avvik for AMU-medlemmer, VO og så langt som mulig ledelsen ved enhetene avvikshåndtering	<p>Skjer ved innføring av elektronisk avvikshåndtering ved UiT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16.03.2021 Elektronisk HMS-avvikssystem satt opp i 2020. Fakulteter/enheter har oppnevnt saksbehandlere. Opplæring av saksbehandlere ferdig uke 11. Universitetsstyrets vedtak i S 10/21: Implementeringen skal vies spesiell oppmerksomhet. Arbeidsgruppen kan tre i kraft. • 24.03.2021 AMU diskutere/planlegge seminar (utgikk). • 26.05.2021 Nedsetter arbeidsgruppe: AMU-medlemmene Gerd Sissel Furumo (Tromsø) og Arild Røkenes (Alta), Hanne Foshaug (SPOR), Jon Iver Eira Tellefsen (Narvik). Furumo er leder av arbeidsgruppa. • Seminaret avholdes 28.09.2021. Program: <ul style="list-style-type: none"> ○ Prorektor for utdanning ønsker velkommen og gir en oppfordring om viktigheten av å melde HMS-avvik ○ «Avvikskultur» Rudi Kirkhaug ○ Intranettsiden: Si ifra! Hanne Foshaug, SPOR ○ Spørsmål 	H-2021	Ok 28.09.21



SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
2/22

Årsrapport om HMS og SoB for 2021 og prioriteringer for 2022

Innstilling til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar utkast til *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT* til etterretning
2. Arbeidsmiljøutvalget ber Universitetsdirektøren følge opp identifiserte utviklingsområder

Bakgrunn:

Vedlagt er utkast til rapport om arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021. Rapporten gir et bilde av situasjonen ved UiT Norges arktiske universitet. Arbeid med informasjonssikkerhet og personvern inngår ikke i denne rapporten.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SOB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av satsingsområdene for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i rapporten.

Gjennomgangen så langt har synliggjort noen områder som bør prioriteres i 2022.

Administrasjonen ber om en tilbakemelding på om AMU anser utviklingsområdene som hensiktsmessige, og eventuelt angi forslag til endringer og nye områder.

Dekaner og avdelingsdirektører vil få anledning til å gi innspill til rapporten etter AMU-møtet. Årsrapporten behandles av universitetsstyret i mars. Årsrapporten skal etter styrets behandling behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organer.

Elisabeth Westad

personal- og organisasjonssjef

—

Anita Pettersen

faggruppeleder HMS og beredskap

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Utkast til årsrapport om HMS og SoB for 2021 og prioriteringer for 2022
- 2 Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021



Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2021/5311

Sammendrag

Pandemiårene 2020 og 2021 har vært svært krevende for UiTs ansatte og studenter. Rektor ønsker innledningsvis å anerkjenne de utfordringene studentene og ansatte har stått i, og den innsatsen som har vært nedlagt av alle parter over de siste to årene.

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunns-sikkerhet og beredskap (SoB) i organisasjonen. Informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2021 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2022. Områdene identifisert innenfor SoB samsvarer også med føringer i UiTs tildelingsbrev for 2022.

For 2021 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året
- Håndteringen av pandemien har fungert godt
- UiT har fremdeles totalt sett et lavt sykefravær
- Medarbeidersamtaler og karrieresamtaler prioriteres gjennomført
- Styrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp:
 - UiTs håndtering av covid-19-pandemien er evaluert ved bruk av internrevisjon, i dette arbeidet er kriseorganisering og krisehåndtering gjennomgått.
 - Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt som mulig
 - Sluttrapport fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) foreligger
 - Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk
 - Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier er startet opp
 - Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene og overordnet risikobilde er under oppdatering.
 - Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT.
- Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT sammenlignet med andre universiteter.

For 2022 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter tilpasses.
- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien
- Følge opp nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i KDs sektor

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021.....	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.3 Verneombudene (VO).....	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.5 Smittevern	6
1.1.6 HMS-opplæring og informasjon.....	7
1.1.7 Sykefravær	8
1.1.8 Strålevern	10
1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker	10
1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	12
1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseIArbeid	13
1.1.12 Arbeidsmiljødag.....	13
1.1.13 Miljøledelse	14
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021	15
1.2.1 HMS-organisatorisk.....	15
1.2.2 HMS-kompetanse	17
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	18
1.2.4 Miljøledelse	19
1.2.5 Risikofylt arbeid	19
1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022	20
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB).....	21
2.1 SoB-organisatorisk	21
2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021	22
2.2.1 Opplæring og informasjon innen beredskap	23
2.2.2 Kriseøvelser	23
2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB.....	24
2.3 Beredskapsarbeidet i beredskapsområdene	25
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021	26
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022.....	27

Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT skal gi en status for arbeidet og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres. Denne gjennomgangen omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet og personvern. Dette området er omtalt i en egen rapport. Sikkerhet etter sikkerhetsloven er under oppfølging.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SoB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av satsingsområdene for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2021 hadde arbeidsgiveransvaret for 4572 ansatte, som utgjør 3776 årverk. Høsten 2021 var det 17810 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS og SoB 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. Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

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

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021

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.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

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

AMU har avholdt fem heldigitale møter. AMU behandlet 65 saker i 2021, herunder 16 vedtakssaker, 29 orienteringssaker og 20 referatsaker. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

I 2021 har AMU holdt seg orientert om håndtering og status for koronasituasjonen ved UiT, uttalt seg om satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2021. Videre har AMU holdt seg orientert om gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og utviklingsarbeidet i administrasjonen. I september arrangerte AMU et seminar med fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet og viktigheten av å melde fra om HMS-avvik. Seminaret er nærmere omtalt under punkt 1.1.9. I november arrangerte AMU den årlige arbeidsmiljødagen med tema «Stolthet over egen arbeidsplass». Arrangementet er omtalt under punkt 1.11.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har i sitt mandat å legge 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.

Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2021 har LMU hatt fire møter. For UiT og studentene har 2021 også vært preget av koronapandemien, og LMU har hatt fokus på studentenes læringsmiljø og studentenes psykososiale arbeidsmiljø er en viktig del av læringsmiljøet. Videre har LMU hatt fokus på funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og trivselsundersøkelse samt forhold som følge av koronapandemien gjennom hele året. I likhet med 2020, har 2021 vært et spesielt studieår for studentene med digital undervisning og eksamen. LMU mener det er viktig å ha fokus på det digitale læringsmiljøet og universell utforming for å skape faglig og sosial tilhørighet og hindre frafall.

LMU vedtok Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024 i februar 2021. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2020/2021.

Punkt 1.1.6 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i verneområdet i saker som angår arbeidsmiljøet og virke som en støtte for arbeidsgiver.

UiT er inndelt i ti hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange bytter av verneombud (VO) og hovedverneombud (HVO). Nye verneombud har knyttet digital kontakt i verneombudgruppen innen aktuelt hovedverneområde.

God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. HVO-ene har rapportert at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer, men at informasjonsflyten kan fremdeles bli bedre. HVO-ene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø på det tidspunktet arbeidshverdagen igjen blir mer lik den vi hadde før mars 2020.

HVO-ene har i 2021:

- Hatt ett møte med assisterende universitetsdirektør
- Hatt jevnlige møter med VO-ene i eget hovedverneområde og åtte møter for HVO-ene
- Hatt møter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Deltatt i møter i forbindelse med utviklingsarbeidet i administrasjonen og ved oppfølging av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)
- I september deltok UiTs koordinerende HVO på en samling i Trondheim for HVO i universitetssektoren.
- Flere HVO deltok på ARK-konferansen i august og den nasjonale HVO-konferansen i Trondheim i september
- Noen HVO har deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten samt IDF-møter sentralt
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker
- Flere av UiTs HVO og VO deltok på HMS-avviksseminaret som ble arrangert i september i regi av AMU. Seminaret er omtalt under punkt 1.1.1 og 1.1.9.
- Noen VO har bidratt i arbeidet med smittevern ved fakultetene/enhetene.

I 2022 vil verneombudene ha fokus på følgende områder:

- Psykososialt arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass ved UiT.
- Fortsette arbeid for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik, hvordan avvik er en kilde til forbedringsarbeid som bidrar til tryggere arbeids- og studiehverdag.
- Fortsette å involvere seg i utviklingsarbeidet i administrasjonen og følge arbeidet med tiltak etter ARK
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen ved UiT.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.1.4 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 samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

I 2020 og 2021 startet Hemis med en dreining i ansvarliggjøring på oppdrag i samarbeidsplanene, dette i overenstemmelse med fakultetene/enhetene, og har der tydeliggjort ansvar for HMS og samarbeid med BHT på institutt-/seksjonsnivåene. Dette har gitt resultat i form av økt etterspørsel etter bistand på campusene i Alta, Harstad og Narvik. Målet skal hele tiden være lav terskel for å ta kontakt med BHT.

2021 ble også et år med koronarestriksjoner. Hemis har i stor grad klart å levere tjenester i henhold til samarbeidsplanene. Noe er ikke gjennomført, men de fleste fakultetene har planer som strekker seg ut 2022 og oppdrag vil ivaretas utover året som kommer. Oppdragsløsning har skjedd både ved fysiske møter og på digitale plattformer.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller er en kontinuerlig jobb, og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass ved BFE-fak, NT-fak og Helsefak. UMAK er neste fakultet ut. Hemis er i gang med eksponeringskartlegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området.

Trimtilbud og kurstilbud er for det meste gjennomført digitalt i 2021 som i 2020, og det er økt bruk av tilbudene sammenlignet med tidligere år, også fjoråret. Hemis vil legge til rette for at digitale tilbud fortsatt skal være tilgjengelig også etter pandemien da de ser at tilbudet er etterspurt uavhengig av smittevernrestriksjoner. Betydningen av å kunne møtes utenom skjerm skal ikke undervurderes og fokus vil være å kunne møtes fysisk så langt det går.

Når det kommer til mengden tjenester som leveres i forhold til rammeavtalen er Hemis i 2021 tilbake på «normalnivå». Rammen brukes i sin helhet.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2021.

1.1.5 Smittevern

Også 2021 har vært preget av covid-19 hendelsen og behov for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT følger nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern. I slutten av 2021 opplevde UiT at det ble lettere å planlegge arbeidet og holde informasjon og regelverk oppdatert fordi det ble større forutsigbarhet for tidspunkt på endringer.

Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene har fungert veldig godt også i 2021 både i det forebyggende arbeidet med smittevern og ved smittesporing. UiT har fått god bistand når det har vært søkt råd både hos lokale og nasjonale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Dette er bekreftet i tilbakemeldingene fra beredskapsområdene, jf. punkt 2.3

Informasjon og regelverk i tilknytning til smittevern for ansatte, studenter og besøkende ved UiT er vedlikeholdt gjennom 2021. I september 2021 opphørte UiTs HMS-regelverk for covid-19. I desember ble en del av dette regelverket revitalisert.

1.1.6 HMS-opplæring og informasjon

HMS-opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Informasjon om smittevernregler knyttet til covid-19
- Obligatorisk smittevernkurs for alle ansatte og studenter covid-19 gitt i regi av Hemis
- HMS-opplæring for ledere: I 2021 deltok 32 ledere på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2021 deltok 18 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2021 deltok 55 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp: hjerte-lunge-redning med forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg (FSE-del) og falltraume to ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Årlig kurs i elsikkerhet med førstehjelp etter forskriftskrav:
 - Kurset FSE-IP (Instuert Personell) ble i 2021 gjennomført for 56 UiT-ansatte
 - Kurset FSE-EL (Elektrofaglige personer) ble i 2021 gjennomført for 18 ansatte
- Grunnleggende førstehjelp og fysisk arbeidsbelastning ved feltarbeid – Arkeologgruppa på prosjekt Hålogalandsveien (UMAK)
- Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring lab, verksted, felt og tokt og antall kursdeltakere i 2018-2021:

Emner	2018	2019	2020	2021
HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449	576
HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282	385
HMS-0503 Regelverk for felt og tokt	225	125	73	126
HMS-0504 Biologisk materiale	229	299	210	443
HMS-0505 Gasskurs	18	45	20	102
HMS-0506 Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24	46
HMS-0507 Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10	35
HMS-0508 Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20	16
HMS-0509 Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	*	19	39	54
HMS-0510 Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*
HMS-0511 Oppfriskningskurs i strålevern	9	*	4	*
HMS-0512 Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser		40**	8	5
HMS-0513 Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	*	20	10
Gummibåt-/småbåtkurs	11	18	*	15
Sum	1069	1269	1159	1813

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

Av de 1813 kursdeltakerne i 2021 var det 86 % studenter og 14 % ansatte. Det er flere som har gjennomført sentral sikkerhetsopplæring i 2021 sammenlignet med tidligere år.

- Hemis har avholdt kurs innenfor feltarbeid, brannskade, fallskade, ergonomi, konflikthåndtering, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling, kjemiske stoffer og biologiske faktorer ved Helsefak (146 deltakere), BFE-fak (122 deltakere) og NT-fak (20 deltakere). Arbeidet videreutvikles kontinuerlig, og plan for UMAK er lagt, jf. punkt 1.1.4.

Kursopplæring via Hemis har foregått både i klasserom og digitalt i 2021.

1.1.7 Sykefravær

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

Oversikt over kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele UiT for perioden 2015 til 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. kvartal	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %
2. kvartal	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%
3. kvartal	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%
4. kvartal	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%

Samlet sykefraværet har gått opp fra til 3,8 % i 2020 til 4,34% i 2021.

Tabellen over viser at egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT har holdt seg stabilt over sjuårsperioden, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Fra 2020 til 2021 er det en økning i sykefraværet de tre siste kvartal.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2021 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5%, selv om det er noen enheter som hadde et sykefravær på over 5 % i 2021.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2021, fordelt på kjønn:

Tabell 1			Egenmeldt	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%			
Totalt			9453	15 589,6	0,62 %	4624	88 345,2	3,49 %	14077	103 934,8	4,10 %
2019	Kvinne		2376	3 613,6	0,83 %	1205	21 031,3	4,84 %	3581	24 644,9	5,68 %
2019	Mann		1191	1 931,6	0,51 %	447	6 612,1	1,75 %	1638	8 543,7	2,27 %
2019 Total			3567	5 545,2	0,68 %	1652	27 643,4	3,41 %	5219	33 188,6	4,09 %
2020	Kvinne		2046	3 321,1	0,73 %	1013	20 662,4	4,53 %	3059	23 983,5	5,25 %
2020	Mann		913	1 802,9	0,46 %	463	7 236,1	1,83 %	1376	9 039,0	2,29 %
2020 Total			2959	5 124,0	0,60 %	1476	27 898,5	3,28 %	4435	33 022,5	3,88 %
2021	Kvinne		1923	3 134,7	0,67 %	1056	24 244,5	5,20 %	2979	27 379,2	5,87 %
2021	Mann		1004	1 785,7	0,44 %	440	8 558,8	2,11 %	1444	10 344,5	2,55 %
2021 Total			2927	4 920,4	0,56 %	1496	32 803,3	3,76 %	4423	37 723,7	4,33 %

Tabellen under viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær:

Tabell 2			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	%
Totalt			8640	12 110,2	0,48 %	2728	13 117,7	0,52 %	2291	78 706,8	3,11 %
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 %

Tabellen viser noe nedgang i korttidsfravær og en økning i langtidsfraværet over 16 dager i 2021, sammenlignet med både 2020 og 2019. Som det framgår av tabell 1 kan det synes som at det er det legemeldte fraværet som øker, mens det egenmeldte går noe ned. Differansene er imidlertid ikke betydelige.

UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten, jf. punkt 1.1.11. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er beskrevet under punkt 1.2.3.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.2.3

1.1.8 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, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT.

Årsrapportene for 2020 for avfallshåndtering og utslipp, og for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling er godkjent i 2021. Rapporten for 2021 leveres 31. mars 2022.

Det er i 2021 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og UMAK. Det ble ikke påvist uønsket stråling.

Høsten 2021 er det gjennomført internt tilsyn innen strålevern. Tilsynet er omtalt under punkt 1.1.10.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Implementere endringer i aktuelle forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

UiTs interne regelverk for strålevern er nå revidert og klar til å tas i bruk etter godkjenning.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.10

1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsette å ha fokus på kultur for å melde HMS-avvik

Elektronisk avvikssystem ble tatt i bruk over hele UiT i mars 2021. Avviksskjema er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er tilbakemeldt å være enkel.

I april ble HMS-avvik og det nye elektroniske avvikssystem tatt opp som egen sak i ULM-ALM. Utgangspunktet var at UiT melder færre avvik enn de andre universitetene og spørsmål som ble diskutert var hva som kan gjøres for å oppnå økt fullstendighet på det som meldes. Det kom en del innspill angående synlighet, søkbarhet, tilgang for studenter og hva som behøves i organisasjonen for å bygge en god kultur for melding av HMS-avvik. Flere tiltak for å synliggjøre og promotere avvikssystemet har vært gjennomført i etterkant.

I september 2021 arrangerte AMU et åpent seminar (fysisk og digitalt) for å sette fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet, viktigheten av å bygge god avvikskultur, hvordan en kan si ifra om ulike uønskede forhold ved UiT og hvordan avviksmeldinger kan bukes til læring i

organisasjonen. I oktober var det nytt fokus på området ved nyhetssak «Nå kan alle melde HMS-avvik elektronisk».

Fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvikskultur er beskrevet under punkt 1.2.1.

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskafe						Avvik som ikke medførte person-skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader	
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent

I 2021 er det rapportert totalt 92 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Ett av disse fant sted i 2020, men ble først registrert i 2021.

Antall hendelser med personskafe er på nivå med tidligere år, men det er meldt inn flere avvik i 2021 enn tidligere. Økningen i innmeldte avvik kan skyldes at det i 2021 har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjema gjør det enklere for ansatte å melde avvik, jf. punkt 1.2.1.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt. Av de 23 hendelsene med personskafe, medførte to fravær fra arbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" gjelder to uhell med strøm, ett uhell med varmt vann og en hendelse der en student ble klort av en pasient. Av de 69 hendelsene som ikke medførte personskafe dreier det seg om fem nestenulykker, to tilfeller av mulig eksponering til helseskadelige stoffer, to materielle skader og 60 systemavvik.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.

1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

Høsten 2021 er det gjennomført interne tilsyn innen strålevern ved UiT. Tilsynene hadde fokus på kontroll av rom der det brukes eller lagres radioaktive stoffer, radioaktivt avfall, røntgen eller sterke lasere. Tilsynene er gjennomført på NT-fak og Helsefak uten at noen avvik ble avdekket. Det varslede tilsynet på BFE-fak ble utsatt til 2022 på grunn av at endringer i covid-19 forskriften medførte krav om økt bruk av hjemmekontor, noe som vanskeliggjorde gjennomføringen.

Mattilsynet gjennomførte i juli 2021 tilsyn hos Hansine Hansens kafe (UMAK). Det var ingen påviste brudd på næringsmiddelregelverket.

I 2021 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og et eltilsyn på et anlegg som er registrert på UiT campus Tromsø. Tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør. UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for anlegget som fikk tilsyn. Anlegget hadde ikke avvik, mens det systemrettede tilsynet rapporterte om 10 avvik. Disse handler i all hovedsak om struktur og tilgjengelighet til internkontroll-dokumenter. Ett avvik gjelder mangler i UiT arbeidsrutine for arbeid på ikke-spenningssatt anlegg og ett hvordan virksomheten er registrert i Elvirksomhetsregisteret. Det jobbes med å lukke avvikene og arbeidet vil være ferdig i medio februar.

Branntilsyn utført ved Campus Tromsø fra 2019 og 2020 er fulgt opp bra brannvesenet ved å sjekke status for det arbeidet som er satt i gang med å lukke avvik gitt i rapportene fra 2019 og 2020.

I 2021 er det kun gjennomført noen få tilsyn fra brannvesenene ved UiTs bygg, eller bygg UiT har virksomhet i. Ved campus Tromsø er det gjennomført tilsyn ved Polarmuseet og ILP-bygget i 2021. Ved campus Harstad er gjennomført et tematisert tilsyn ved studentpuben LUDO, avvik som ble avdekket her er bekreftet lukket. Ved campus Alta og campus Narvik er det ikke gjennomført tilsyn i 2021.

UiT jobber videre med å lukke ovenfor nevnte avvik ved campus Tromsø. Her er det satt i gang et arbeid for å få laget tilstrekkelig brannteknisk bygningsdokumentasjon for de byggene som tidligere har manglet dokumentasjon, eller der bygningsdokumentasjon har vært mangelfull.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

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

1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseArbeid

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra og med 2019 foreligger det ikke lenger en lokal IA-avtale. Ny sentral IA-avtale er inngått mellom sentrale parter for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 prosent 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.
- 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 etterhvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.7, og målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale. Samlet sykefraværet har gått opp fra til 3,8 % i 2020 til 4,34% i 2021.

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Følge opp prosjektet HelseArbeid

HelseArbeid er en nasjonal satsing på samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet og har som mål å hjelpe den store gruppen mennesker med muskel-skjelett- og psykiske plager som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. HelseArbeid har to hovedelementer: helsefremmende og forbyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak), og rask tilgang på individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og arbeidsdeltakelse (individtiltak). UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseArbeid.

UiT meldte interesse for å delta prosjektet, men ble ikke trukket ut til å delta, og er i referansegruppen.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

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

1.1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2021 gjennomført som et delvis digitalt arrangement fredag 12. november. Arrangementet ble streamet fra auditoriet i Tromsø. På grunn gjeninnføring av koronarestriksjoner var det få som møtte i auditoriene i Tromsø, Harstad, Alta, og Narvik.

Side 13 av 29

Dessverre klarte vi ikke å få et antall på hvor mange som fulgte arrangementet digitalt.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen.

Deretter fulgte utdelingen av Arbeidsmiljøprisen 2021 som ble tildelt Anne Høydal, BFE-fak. Høydal ble tildelt prisen for sitt systematiske og målrettede arbeid med UiT-ansattes karriereutvikling, samt for sin velvillighet og stå-på-vilje med kunnskapsfylte bidrag innen flere områder på tvers av hele organisasjonen. Det være seg innen personalfeltet, lederopplæring etc. Vinneren er et forbilde for kollegaer og samarbeidspartnere. Hun var dessverre ikke til stede ved utdelingen, men representant fra BFE-fak mottok prisen på hennes vegne.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder som var Roger Finjord med foredraget «Stolthet over egen arbeidsplass». Med sin blanding av humor og visdom fengslet han sitt publikum med blant annet fokus på hvordan man kan ta feil av personer ved å forhåndsdømme, og hvor overrasket man kan bli over hvor feil en kan ta, men også om hvilke personer som kan bli viktige og forme deg som menneske. Han var engasjert, ærlig og ekte og holdt et foredrag som var et frisk pust i hverdagen. Flere har i ettertid gitt tilbakemeldinger om at dette var det beste foredraget noensinne på Arbeidsmiljødagen, og et foredrag som hadde rørt dem til tårer.

Arbeidsmiljøprisen vil fra og med 2022 bli utdelt samtidig med de UiTs øvrige priser.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2021.

1.1.13 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Handlingsplanen ble første gang vedtatt i universitetsstyret 5. mars 2020. Planen justert årlig.

Planen er bygget opp rundt følgende fem tiltaksområder: Transport, bygg og energi, avfall, naturmangfold og andre tiltak. Planen gir en oversikt over tiltak som skal bidra til å nå målene om bærekraftig og miljøvennlig drift av universitetet.

I 2021 var det under tiltaksområdet avfall et tiltak om avhending av «ukurante kjemikalier» dvs. kjemikalier som ikke kan avhendes på ordinær måte med avfallsselskapet vi har rammeavtale på levering til. På bakgrunn av innmeldinger fra fakulteter/enheter er aktuelle kjemikalier sortert. På grunn av kjemikalienes beskaffenheter det er inngått avtale med spesialist om sanering våren 2022.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet samt gjennomføring av årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier og avhende stoffene dersom bruken er avsluttet.

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsledelsen. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. Fakultetenes/enhetenes HMS-rådgivere bidrar ved utarbeidelse av spørsmål.

For 2021 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)

1.2.1 HMS-organisatorisk

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Fakultetene/enhetene har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver er fordelt, de har fastsatt mål for arbeidet, og det legges i svært stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra i de fleste verneområdene. Helsefak har tilbakemeldt at de bare i liten grad avholder jevnlig møter mellom ledere og verneombud ved fakultetet. FAdm har opplyst at de ønsker å bedre samarbeidet mellom ledelsen og verneombud. Helsefak ønsker å etablere faste møter mellom ledelsen/fakultetsledelsen og VO og HVO.

Områdene som fakultetene/enhetene skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Informere ansatte og studenter om «Si ifra!»- siden
- Videreføre arbeidet med å styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik

Elektronisk HMS-avviksskjema ble tatt i bruk ved hele UiT i mars 2021. Avviksskjema er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er tilbakemeldt å være enkel.

Tabellen nedenfor viser at antall innmeldte avvik har økt betydelig ved BFE-fak sammenlignet med tidligere år. BFE-fak har tilbakemeldt at innføring av elektronisk avvikssystem er vellykket implementert ved fakultetet, og at de er fornøyde med at et økende antall avvik blir rapportert.

Også 2021 har vært preget av at mange ansatte har arbeidet hjemmefra og dette kan også være en forklaring til avviksstatistikken.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2021:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fadm	11	8	4	9	7	9
BFE-fak	2	9	6	7	10	35
Helsefak	18	17	26	18	10	14
HSL-fak	0	4	3	4	2	1
IVTF	6	0	1	1	0	7
Jurfak	0	0	0	0	0	0
NT-fak	12	7	27	33	17	19
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7
UB	3	3	7	3	0	0
SUM	54	52	75	79	47	92

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Helsefak, UB, Jurfak, IVT-fak og FAdm tilbakemelder at de i svært stor til stor grad har synliggjort det elektroniske HMS-avvikssystemet og «Si ifra!»- siden innenfor eget ansvarsområde. UMAK og BFE-fak har i noen grad synliggjort systemet, mens HSL-fak i liten grad har gjort noe på området. NT-fak implementerte det elektroniske HMS-avvikssystemet i 2019 og hadde en ekstrainsats for å synliggjøre systemet da.

Arbeidet med kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er fremdeles i varierende utvikling. Jurfak er det eneste fakultetet/enheten som har tilbakemeldt at de har fått etablert en god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik. Ved HSL-fak, UB, BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UMAK er kulturen i svært stor til stor grad etablert. Helsefak og NT-fak har tilbakemeldt at de i liten grad har lyktes med å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik.

Helsefak har tilbakemeldt at 'små' avvik i stor grad blir meldt inn, mens avvik der ansatte kan bli berørt i ettertid blir meldt utenom avvikssystemet. IVT-fak har planer om å henge opp informasjon om avviksmelding på laboratorier og ha fokus på HMS-avvik i dekanats- og instituttmøter. BFE-fak vil lage et punkt i HMS-handlingsplan for 2022 om informasjonsarbeid.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.

1.2.2 HMS-kompetanse

Eventuelle behov for HMS-kompetanse kartlegges ved arbeidssstedet, og det påhviler leder å sørge for at nødvendige opplæringstiltak iverksettes for målgruppene.

En del nyansatte ledere, nye verneombud og personer som nylig har fått delegert personalansvar og HMS-oppgaver har av ulike årsaker ikke fått tatt nødvendig HMS-opplæring i 2021. Fakultetene/enhetene har tilbakemeldt at eventuelle opplæringsbehov følges opp i 2022. HMS-opplæring og informasjon er også omtalt under punkt 1.1.6.

Området som fakultetene/enhetene skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring, som støtte kan opplæringsmaterialet om HMS og beredskap i HR-portalen benyttes.

Opplæringstilbudet for målgruppen ledere, verneombud og personer med delegerte HMS-oppgaver synes å være satt i godt system ved fakultetene/enhetene. De fleste har også synliggjort og tatt i bruk UiTs opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Ett fakultet har tilbakemeldt at det er behov for at det arrangeres jevnlig oppfriskningskurs for verneombud.

Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap samt varslings- og evakueringsrutiner.

BFE-fak har laget et nytt system for mottak av nytilsatte, der opplæring i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet er inkludert. NT-fak har tilbakemeldt at innføring av kurs for alle nyansatte med en HMS-bolk har vært særlig vellykket. Arbeidet er fortsatt under innkjøring. FAdm har tilbakemeldt at de vil utvikle en liste for hva som skal gjennomgås ved mottak av nytilsatte der HMS og beredskap inngår. Det er også viktig å sikre at medarbeidere som flytter til en ny lokasjon oppdateres mht. rutiner om brannsikkerhet, evakuerings- og brannslukkeutstyr mm.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasses

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det er tilbakemeldt at UiT oppleves dyktig med ergonomisk tilpassing av arbeidsplasser og det er rom for å anskaffe hev-senk bord og stoler. Hemis kobles opp ved behov og rådgir i stor grad.

Tre fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2021. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av sykefravær. Jurfak håper innføring av mentorordning for stipendiater vil bidra til å få ned sykefraværet for denne gruppen. Fakultetet har ellers individuell oppfølging av sykemeldte og individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver ved behov. En enhet har tilbakemeldt at de mistet oversikten ved overgangen til nytt lønns og personalsystem 1. januar 2022.

Tre av ni fakulteter/enheter har i 2021 gjennomført årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema. I 2020 hadde samtlige gjennomført møtet.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

Medarbeidersamtaler er i stor til svært stor grad blitt tilbudt ansatte ved fakultetene/enhetene, men koronasituasjonen har også i 2021 gjort det utfordrende å gjennomføre planlagte medarbeidersamtaler. BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UB er fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler. NT-fak, Jurfak og UMAK er delvis fornøyd med gjennomføringen mens Helsefak ikke er fornøyd med gjennomføringen.

I 2018, 2019 og 2020 fikk alle medarbeidere ved Jurfak tilbud om medarbeidersamtaler. I 2021 har alle stipendiatstillinger og alle ansatte i administrasjonen fått tilbud om medarbeidersamtaler. Bytte av dekan medførte imidlertid at alle vitenskapelig ansatte ikke ble gitt tilbud om medarbeidersamtaler.

Flere fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de har økt fokus på innføring av karriereplan og samtaler med utgangspunkt i disse.

HSL-fak er særlig fornøyd med at de fikk gjennomført tiltakene som ble resultatet av ARK-undersøkelsen. Alle de sosiale tiltakene og sammenkomstene, også digitale, har virket samlende. Oppfyllelse av smittevernstiltak gjennom organisering av arbeidstid og fysiske tiltak har også fungert godt.

Jurfak er særlig fornøyd med resultatet av innføring av digital nyansattmappe, markeringen av verdensdagen for psykisk helse og tett oppfølging av sykemeldte. Videre har digitale samlingspunkter og fysiske samlinger når det har vært mulig vært vellykket.

UMAK at de har oppnådd større grad av informasjonsdeling ved å ta i bruk felles årshjul for hele enheten, oppfordre ansatte til å delta på direktørens kvarter og informasjonsarbeid på instituttnivå. De er videre fornøyde med egen oppfølging av arbeidet med ARK, dialog og samarbeid med verneombud samt samarbeidet med Hemis. Planlagte fysiske og sosiale aktiviteter har vært gjennomført i perioder hvor det har vært smittevernmessig forsvarlig.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlig medarbeider-/karrieresamtaler
- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

1.2.4 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.13

1.2.5 Risikofyllt arbeid

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

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, vold, trusler og annet.

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Fortsatt arbeide med å innarbeide gode rutiner for føring av register over eksponerte

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket. Føringen av register kan imidlertid forenkles. Vellykket utprøving av ny metode for eksponeringsregistrering ved BFE-fak og NT-fak ga bedre registrering ved fakultetene. Det er også gitt gode innspill til punkter til forbedring som er under oppfølging.

Sju fakulteter/enheter er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det seks fakulteter/enheter som har tilbakemeldt at de har et oppdatert register.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.6. Hemis er i gang med eksponeringskartelegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området. Dette er beskrevet under punkt 1.1.4 og 1.1.6.

Side 19 av 29

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. NT-fak og HSL-fak ha særlig fokus på området også i 2022.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves, og fakultetene/enhetene har i svært stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

Fakultetene/enhetene med karv om stoffkartotek har tilbakemeldt at de har vedlikeholdt informasjon i det elektroniske stoffkartoteket. Ved BFE-fak er en student ansatt for oppdatering av elektronisk stoffkartotek.

Direktorat for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT) igangsatte i 2021 arbeid med anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. UiT deltar i arbeidsgruppa som jobber med dette anbudet. Det ble høsten 2021 avholdt møter for oppsett av kravspesifikasjon, og anbudet ble lagt ut i desember 2021. I første halvdel av 2022 vil stoffkartoteksystemer fra tilbyderne bli evaluert. UiT har opsjon på å tilslutte seg avtalen med tilbyderen som til slutt velges.

1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022

Sju av ni fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de i all hovedsak oppnådde egne målsettinger arbeidet med HMS for 2021. Arbeidet med smittevern preget også 2021 og omprioriteringer pga. koronasituasjonen har påvirket måloppnåelsen. Ved FAdm er manglende iverksette avdelingsvise HMS-årshjul årsak til at de ligger noe etter målsettingen for 2021. UMAK har tilbakemeldt at de har lagt inn betydelig arbeid for å nå mål og ambisjoner, mye er underveis hele tiden.

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene/enhetene følgende områder som de viktigste for dem å prioritere i 2022:

- Bygg
 - Økonomi og kapasitet til endringer av bygg/arealer som følge av flyttinger av medarbeidere og fortetting.
 - Innflytting i naturfagbygget og etablering av renrom for NT-fak
 - På ILP-bygget er det problemer med varmen på bygget. Det er i tillegg et stort problem for den enkelte ansatte og for arbeidsmiljøet at noen arbeidsplasser er i gangarealet. Det vanskeliggjør utførsel av arbeidsoppgaver og ansatte er eksponert for støy og innsyn. Det er behov for å bygge vegger ut mot gangareal.
- Koronapandemien
 - Håndtering av utfordringer i tilknytning til koronapandemien.
 - Reetablere et fysisk og sosialt godt arbeidsmiljø etter pandemien, herunder inkludere nyansatte samt beholde og rekruttere ansatte i alle typer stillinger.
- Systematisk arbeid med HMS
 - God samhandling mellom linjeleder og tjenesteleder/matriseleder.

Side 20 av 29

- Innføre rutiner vedrørende mottak av nytilsatte med tanke på HMS og beredskap
- Økt fokus på rapportering av uønskede hendelser og HMS-avvik.
- HSL vil ha økt fokus på integrering og iverksetting av systematisk HMS-arbeid på enhetene, skriftlig dokumentasjon av HMS-arbeidet samt kartlegging og risikovurdering av stipendiatenes arbeidssituasjon

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot å håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

Beredskap er de planlagte og forberedte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensen for UiTs verdiorråder blir minst mulig.

De statlige høyere utdanningsinstitusjonene er virksomheter med egne styrer med særskilte fullmakter direkte underlagt KD. Dette medfører at KD har et særskilt ansvar for beredskapen ved disse virksomhetene. Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap er revidert 30. desember 2021 i tråd med nye føringer for feltet. Det gjelder først og fremst stortingsmelding Meld. St. 5 (2020-2021) Samfunnssikkerhet i en usikker verden og DSBs veileder til samfunnssikkerhetsinstruksen (2019). Sikkerhetsloven som var helt ny da forrige utgave av styringsdokumentet ble publisert, har nå hatt tid til å virke en stund.

Denne rapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet, personvern eller sikkerhet etter sikkerhetsloven.

2.1 SoB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er i 2021 organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT, understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som i 2021 ble ledet av direktør sammen med avdelingsdirektører.

Arbeidet til SBG understøttes av elleve lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK
- Jurfak
- FAdm
- UB

Ved hendelser på fakultetene/enhetene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. Under håndteringen av koronapandemien har SBG aktivert samtlige LBG-er.

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge god sikkerhetskultur, etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer samt mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Evaluere UiTs håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp
- Gjennomføre revisjon av beredskapsplanverk, herunder utvikle tiltakskort knyttet til scenarioer i overordnet ROS

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon, jf. punkt 3 «Styrets prioriteringer for 2021».

Beredskapsplanverket revideres årlig og etter hendelser. I 2021 er det utviklet nye tiltakskort knyttet til områdene med høyest risiko i overordnet ROS. Funn fra evalueringen av UiTs håndtering av covid-19 pandemien følges opp ved revisjon i 2022.

Også 2021 har vært preget av arbeid med tiltak knyttet til koronasituasjonen. Ved behov har det vært satt krisestab og avholdt møter med de lokale beredskapsenhetene. Det har vært

løpende samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging i forbindelse med smittesituasjoner. Pandemien har gitt beredskapsorganisasjonen økt erfaring i krisehåndtering og samhandling internt og eksternt.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien

2.2.1 Opplæring og informasjon innen beredskap

Opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Opplæring i loggføring i CIM for LBG ved beredskapsenhetene - februar og mars
- Informasjon om beredskapsorganiseringen ved UiT for nye ansatte med roller i beredskap
- Leksjon om handlingskompetanse for håndtering av akutte hendelser som pågående livstruende vold (PLIVO) gjennom årlig organisert arbeid med sikkerhetsmåned
- Opplæring i arbeid med risikoanalyser i samfunnssikkerhet (NS 5814) til avdelingsdirektører, fakultetsdirektører, dekaner, campusledere i Alta og Harstad, samt HMS-rådgivere ved beredskapsenhetene.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

2.2.2 Kriseøvelser

Det har i 2021 vært gjennomført to større kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS.

1. Skrivebordsøvelse 11. juni 2021 innenfor scenario storulykke med fare for eksponering for helseskadelige stoffer. Hendelse med ukontrollert spredning av farlig radioaktiv forurensning, i forbindelse med mottak av reaktordrevne fartøy til Grøtsund industri- og offshorehavn i Tromsø.
2. Fysisk øvelse 12. oktober 2021 innenfor scenario storulykke på reise med mange involverte studenter/ansatte. Hendelse med båtbrann i forbindelse med ekskursjon med mange studenter. Hendelsen fant sted i Skjåbukta ved Amtmannsnes i Alta. Dette var en samvirkeøvelse mellom UiT, Alta kommune, Finnmarkssykehuset ved ambulanse, politiet, Alta Røde Kors, Alta Sjøredningskorps, Barents nord og Norske redningshunder.

De viktigste læringspunkter for beredskapsorganisasjonen etter øvelsene, er knyttet til prosess og krisehåndtering, varslingsrutiner og loggføring, ansvar og roller og samvirke internt og eksternt. Flere av læringspunktene viser at det er behov for å gjennomgå og oppdatere rutiner og trene på bruk av planverket, i tillegg til å ha gode planer for kontakt og kommunikasjon med eksterne parter.

Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap, revidert 30.12.21, stiller krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Gjennomføre en krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

Internrevisjon er gjennomført på UiTs håndtering av covid-19 pandemien, jf. punkt 2.2.

Fra og med 2020 følger KD opp beredskapsarbeidet i sektoren via tildelingsbrev til virksomhetene.

Tildelingsbrevet for 2021, kap. 4.2.2, fastslår at UiT skal jobbe systematisk med sikkerhet og beredskap, herunder både samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven. UiT skal ha et styringssystem for sikkerhet tilpasset risiko, egenart og verdier som skal beskyttes.

I henhold til tildelingsbrevet for 2021 skulle UiT følge opp følgende områder:

1. ROS-analyse og identifikasjon av områdene med høyest risiko for virksomheten
2. Status for revisjon av krise- og beredskapsplanverk.
3. Gjennomføring av kriseøvelse og beskrive de viktigste læringspunktene fra evalueringen av øvelsen.

UiT har gjennom 2021 vurdert og identifisert de områdene som det er knyttet høyest risiko til.

UiTs krise- og beredskapsplanverk omfatter sentral beredskapsplan, instruks for beredskapsvakt, rutiner for varsling og krisehåndtering og tiltakskort. Den sentrale beredskapsplanen er basert på overordnede ROS- og VTS-analyser. Instruks for beredskapsvakt, tiltakskort for SBG ved håndtering av smitte ble revidert i 2021. Det ble etablert nytt tiltakskort for SBG ved atomulykke og nytt tiltakskort for SBG ved PLIVO. Det er utarbeidet et notat for oppfølging av arbeidet med samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven, herunder styringssystem for helhetlig sikkerhetsstyring og sikkerhetsledelse.

Kriseøvelser er beskrevet under punkt 2.2.2.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for 2022 for UiT
- Følge opp nye føringer styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap av 30.12.21

2.3 Beredskapsarbeidet i beredskapsområdene

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring for alle" i HR-portalen

ORGØK skulle i løpet av første kvartal av 2021 ta initiativ til en gjennomgang av risikobildet ved beredskapsområdene. UiTs overordnede risikobilde oppdateres etterpå på bakgrunn av gjennomgangene. ORGØK kom beklageligvis sent ut med arbeidet og oppstart i siste kvartal av 2021. På bakgrunn av dette er det gledelig at ni av beredskapsområdene tilbakemeldt at de har gjennomført beredskaps-ROS. IVT-fak har i stor grad gjennomført beredskaps-ROS. Helsefak har akkurat startet opp arbeidet.

Samtlige beredskapsområder har dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet, det lokale beredskapsplaneverket er oppdatert og UiTs pandemiplan er godt kjent.

Det holdes oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Måloppnåelsen for lokale beredskapsøvelser er økt. Alle LBG-er deltok i SBGs storskalaøvelse i Tromsø. LBG Alta deltok også ved samvirkeøvelsen i Alta.

I tillegg har det vært gjennomført mobiliseringsøvelser for LBG-er gjennom CIM ved beredskapsenhetene. Beredskapsområdet i Harstad gjennomførte en diskusjonsøvelse med scenario PLIVO for skankepersonell ved servicetorget og UB. Begge øvelsene er loggført i CIM. Helsefak og UMAK har øvd på scenarier som brann, evakuering, voldshendelser og truende personer. UMAK har tilbakemeldt at LBG ikke har fått benyttet CIM aktivt til loggføring verken under øvelser eller i faktiske hendelser. De opplever at brukerterskelen er for høy til at de kan innfri denne ambisjonen.

Sju av ni fakulteter/enheter har tilbakemeldt at de i all hovedsak oppnådde egne målsettingene arbeidet med beredskap for 2021. Flere beredskapsområder har tilbakemeldt at håndteringen av pandemien har fungert godt i beredskapsområdet. Samhandlingen med sentral beredskapsledelse, bedriftshelsetjenesten og lokale helsemyndigheter i vertskommunene har også fungert godt.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp lokalt risikobilde for revisjon av overordnet ROS
- Tydeliggjøre LBGs eget ansvar

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021

For 2021 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)
- Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS
- Implementering av elektronisk avvikssystem for HMS skal vies spesiell oppmerksomhet

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon. Endelig rapport fra gjennomgangen forelå ved årsskiftet. Rapporten behandles i styremøtet 10. februar 2022. Funn fra evalueringen følges opp i 2022.

Det er gjennomført flere tiltak for ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidet er oppsummert under punkt 1.2.3.

ARK-prosessen er avsluttet og sluttrapporten forelå høsten 2021. Følgende områder er identifisert som krevende i arbeidsmiljøene og krever bredere medvirkning ved videre arbeid:

1. Mottak av nyansatte. Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det må være et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen. I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent, organisert som et team.
3. Digital informasjonsflyt ved UiT. Det oppleves at informasjon til tider er vanskelig å finne via UiTs vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portal). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye finnes ikke på engelsk.

Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk i organisasjonen.

Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier har startet opp. Innkjøpsrutiner ved anskaffelse av kjemikalier er foreløpig kartlagt ved tre fakulteter. Som en del av arbeidet med livsløpet til kjemikalier moderniseres og brukertilpasses opplæringsmaterialet for den delen av sikkerhetskurset HMS-0501 som omfatter håndtering av farlig avfall. Dette arbeidet

utføres synkront med at det utvikles nye rutiner som vil inngå i revidert regelverk for håndtering av farlig avfall ved UiT. Arbeidet videreføres i 2022.

Beredskapsorganiseringen ved UiT er gjennomgått ved internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien.

Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene. Overordnet risikobilde er under oppdatering. Den 30. desember 2021 ble revidert styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap publisert. Nye føringer må følges opp i 2022.

Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT. Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT sammenlignet med andre universiteter.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2022:

HMS:

- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik og gi informasjon om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal innenfor eget ansvarsområde fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter og se til at opplæring for ansatte og studenter tilpasses

SoB:

- Følge opp funn fra internrevisjon UiTs håndtering av covid-19-pandemien
- Følge opp nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i KDs sektor

Vedlegg

- Årsrapport 2021 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2020/2021
- Årsrapport 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.
- Årsrapport om samarbeidet for 2021 mellom Hemis og UiT
- Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021





Sluttrapport

ARK gjennomføring UiT 2020-2021

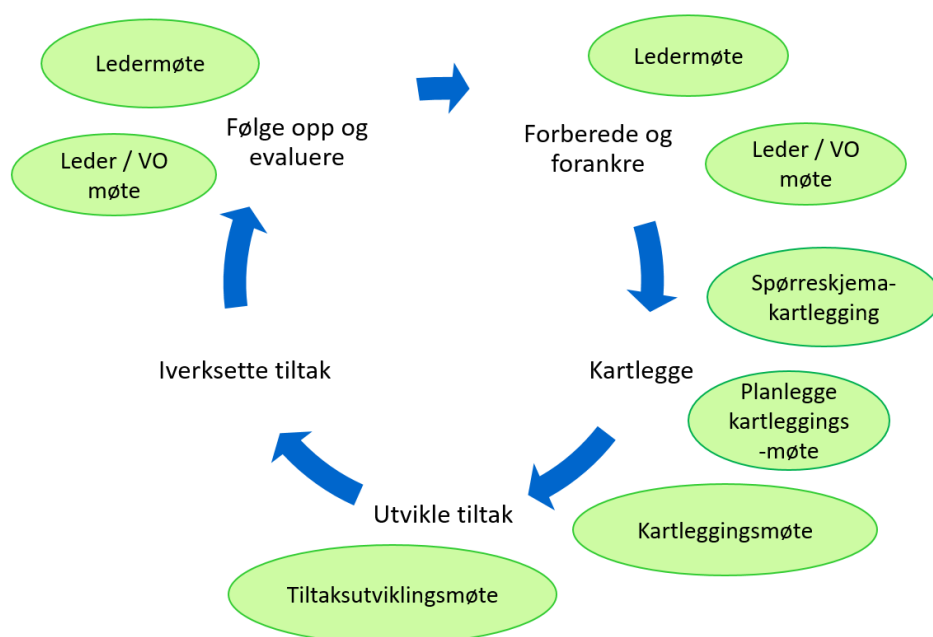
Innhold

ARK – bakgrunn	2
Organisering og styring	2
Styingsgruppe.....	2
Prosessledere	3
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021	3
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020	4
Svarprosenten	4
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse.....	4
Resultat behandling og kartleggingsmøter	5
Vurdering av resultatene fra KIWEST	5
Kartleggingsmøter	5
Handlingsplaner og tiltak.....	5
Skjema for oppsummering og evaluering	6
Tidsbruk	6
Noen observasjoner og refleksjoner	6
Organisering av ARK gjennomføring ved UiT	6
Lærings og forbedringsdokument	7
ARK UiT 2020 og Covid-19	7
Svarprosent KIWEST	7
Tolking av KIWEST resultatene.....	7
Deltakelse i ARK prosessen generelt og kartleggingsmøtene spesielt	8
Prosessleder	8
Skape engasjement	8
ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT	8
Vedlegg.....	9

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN. Styringsgruppen ledes idag av Elisabeth Westad, ORGØK UiT.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det tidligere gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

Organisering og styring

ARK prosessen UiT 2020-2021 har vært drevet fremover og koordinert av ARK koordinator Eva Katrin Bjørkeng og ledet av en ARK UiT styringsgruppe. Representant for UiT ledelsen i arbeidet har vært seksjonssjef personal- og organisasjon Elisabeth Westad. Se også ARK plan UiT 2020-2021 (vedlegg 1)

Styringsgruppe

Det er i perioden jan 2020 – nov 2021 gjennomført 7 styringsgruppemøter. I tillegg har gruppen vært samlet ved en rekke undervisninger og samlinger. Styringsgruppen har rapportert jevnlig til Udir, og minimum hvert halvår til AMU.

Funksjon	Navn	Fakultet
Styringsgruppeleder	Martin H Petersen	NT-fak
ARK-koordinator	Eva Katrin Bjørkeng	Udir
Rep for Udir	Elisabeth Westad	Udir
Rep vernetjenesten	Gerd Sissel Furumo	HVO
	Randi Merete Solhaug	Kommunikasjonsavdelingen
	Gunhild Å Guttvik	Helsefak
	Tone Osnes	BFE
	Sølvi Brendeford Andersen	FUF

	Rune Sundelin	Campus Alta
	Lise Bang Ericsson	IVT/campus Narvik

Prosessledere

Alle fakultet oppnevnte prosessveiledere. Deres oppgave var å bistå eget fakultet, ledere og verneombud ved gjennomføring av ARK prosessen. Både i regi av NTNU og internt ved UiT ble det gjennomført flere runder med opplæring av prosessveiledere.

UiT hadde følgende prosessledere:

Fakultet/ Campus	Navn
NT-fak	Martin H Petersen
Helsefak	Gunhild Å Guttvik, Vibeke Guddingsmo, Eirik Sødal Vole, Laila Berg Nilsen, Marina Trogen Hansen
BFE	Tone Osnes, Anne Høydal
Felles adm	Gølin Iren Larsen, Sølvi Brendeford Andersen, Linda Risnes
ITA	Johanne Helen Størkersen
HSL	Elisabeth Bjørndalen, Ingeborg Harsten (tom sept 2020)
BEA	Jan Peter Eidsmo
Jurfak	Kari Gabrielsen
UMAK	Elisabet Aase
UB	Terje Håkstad
Campus Alta	Rune Sundelin
IVT	Lise Bang Ericsson, Anne Gjerløw

Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021

Periode	Aktivitet
2019	<ul style="list-style-type: none"> Engasjering av prosjektkoordinator og styringsgruppeleder, planlegging og forberedelser av gjennomføring,
Des 2019 - mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> Etablering av styringsgruppe og rekruttering av prosessveiledere Ferdigstilling av prosjektplan Utvikling av plan for informasjon og kommunikasjon Forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, AMU verneombud og tillitsvalgte
April – juni 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsarbeid i enhetene Opplæring av prosessveiledere, ledere og verneombud
Aug-sept 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsmøter i enheter på nivå 2-4 Utarbeidelse av struktur, enhets- og ansattelister
Okt 2020	<ul style="list-style-type: none"> KIWEST 3.0 sendes alle ansatte 12.okt, purring x1, 3 ukers svarfrist
Nov 2020	<ul style="list-style-type: none"> Resultatrapporter foreligger, distribueres alle enheter Resultater presenteres UiT ledelsen
Des 2020-jan 2021	<ul style="list-style-type: none"> Forberedelser og planlegging av kartleggingsmøter og tiltaksutvikling i alle enheter (leder + verneombud + prosessveileder)
Jan – mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Kartleggingsmøter, tiltaksutvikling og utvikling av handlingsplaner ved de fleste UiT enheter nivå 2-4
Mars 2021 →	<ul style="list-style-type: none"> Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner i enhetene nivå 2-4
Juni 2021	<ul style="list-style-type: none"> ARK skjema for oppsummering og evaluering sendes alle enheter nivå 2-4, besvares av leder + verneombud i fellesskap

Sept- nov 2021	<ul style="list-style-type: none"> Rapport «ARK skjema for oppsummering og evaluering» foreligger 13. sept, ARK UiT sluttrapport ferdigstilles og presenteres for ledelsen og i AMU
----------------	--

Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020

Svarprosenten

Svarprosent UiT

År	Antall svar	Svarprosent
2020	2082	55.1
2017	2165	64.8
2014	1867	63.2

Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)			Gruppe	Svarprosent (%)		
	2014	2017	2020		2014	2017	2020
UiT	63,3	64,8	55,1	Teknisk/administrative	74,7	71,5	63,9
NT-fak	64,5	60,6	47,2	Alle vitenskapelige	59,0	62,0	50,2
Helsefak	62,0	58,9	53,7	Stipendiater	51,4	52,5	47,6
BFE	56,4	62,3	61,4	Kvinner		68,0	60,0
IVT		65,8	67,4	Menn		61,0	49,4
TMU	58,1	62,8	51,9				
HSL	56,8	63,6	48,7				
Jurfak	70,1	54,3	60,0				
UB	74,5	72,3	71,2				
ORGØK			72,6				
FUF			83,7				
ITA	89,6	54,1	55,3				
BEA	55,6	78,3	43,2				

Både overordnet og innenfor grupper var svarprosenten forholdsvis lik for 2014 og 2017, for så å gå betydelig ned i 2020. Ved de ulike fakultet/enheter er bildet noe mer sammensatt, ved blant annet IVT og Jurfak økte svarprosenten fra 2017 til 2020.

Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 2) består av 82 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen presenteres resultatene som gjennomsnittsverdier. I tillegg beregnes 66,6% standardavvik. Overordnet rapport med resultater for UiT er vedlagt (vedlegg 3).

Som ved tidligere ARK-undersøkelser er resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. I 2019 ble spørreskjemaet revidert, dette medførte at en del av de spørsmålene som ble brukt i tidligere undersøkelser ble tatt ut. I de tilfellene der sammenligning over tid fortsatt er mulig kan de se ut som om det har vært en positiv utvikling. Dette gjelder bla. autonomi, arbeid-hjem konflikt og tydelighet i forventninger.

Resultatene for enkeltgrupper indikerer en positiv utvikling fra 2017 til 2020 både for teknisk-administrativt ansatte, vitenskapelige og stipendiater. Blant annet gjelder dette for gruppe 5 (fravær av rollekonflikt) og gruppe 7 (fravær av arbeid-hjem konflikt). Kan dette ha sammenheng med koronapandemi og økt bruk av hjemmekontor?

Resultatene ved enkeltenheter samvarierer i stor grad. Likevel er det enkeltenheter som, både helhetlig og i forhold til enkeltspørsmål, skiller seg ut både positivt og negativt.

Resultat behandling og kartleggingsmøter

Vurdering av resultatene fra KIWEST

Resultatene fra KIWEST undersøkelsen ble først presentert i UiT ledergruppe, før de ble sendt ut til alle enheter. De fleste enheter gjennomførte så egne møter der ledere og verneombud i fellesskap vurderte resultatene og planla kartleggingsmøte i egen enhet.

Kartleggingsmøter

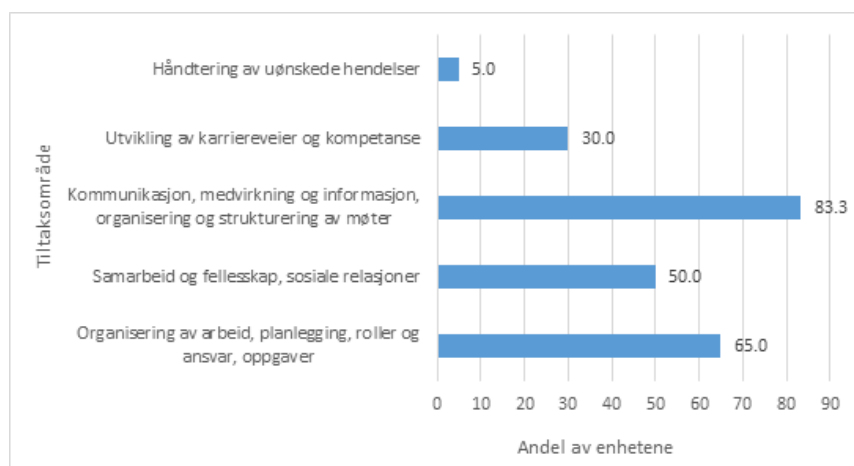
Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Kartleggingsmøtenes varighet varierte fra 1-4 timer og ved mange enheter ble de gjennomført som en serie møter (både i plenum og grupper). Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i kartleggingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der nesten alle ansatte deltok.

Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Figuren under illustrerer hovedtiltaksområdene:



De aller fleste tiltakene handlet om kommunikasjon, informasjonsflyt og struktur. Eksempler på slike er; bedre planlegging og utvikling av møter (både institutt- og ledermøter), sosiale og faglige møter, og bedre Teams-struktur for informasjonsdeling

Enhetene er opptatt av å styrke både det faglige og sosiale felleskapet. Svært få tiltak gikk ut på bygningsmessige tiltak (pauserom etc.).

Flere av enhetene gir tilbakemelding om at implementering av tiltakene ikke har kommet helt i gang pga koronapandemien og at det har vært for kort tid mellom utvikling av handlingsplan og innrapporteringen. Mange av tiltakene er av en slik art at de vil ta lang tid – det tar tid å bygge en ny kultur. De fleste enheter opplever allikevel at de i noen grad har oppnådd sine mål.

Skjema for oppsummering og evaluering

Før sommeren 2021 fikk alle enheter tilsendt «Skjema for oppsummering og evaluering» (vedlegg 4). Skjema skulle besvares av leder og verneombud i fellesskap og litt mer enn halvparten av UiT sine enheter har svart.

Det kom mange tilbakemeldinger om at kartleggingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av, arbeidsmiljø. Størst fokus og flest tiltak var innen kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter.

Sammendrag av rapporten fra skjema er oppsummert i «2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021 (vedlegg 5)

Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere total tidsbruk for UiT ARK 2020-2021. Tidsbruken inkluderer bla:

- ARK-koordinator – anslagsvis 30% stilling i et år
- ARK styringsgruppe – stort antall møter, forberedelse til møter og bistand i gjennomføring av ARK prosessen
- Prosessledere – 24 stk, tidsbruken varierer mye avhengig av rolle og størrelse på enhet de støttet. Anslagsvis 3-20 dagsverk per prosessleder
- Ledere (som oftest både instituttleder og kontorsjef) og verneombud – deres tidsbruk i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ARK prosessen i egen enhet
- Besvarelse av KIWEST spørreskjema – 20-30 minutter pr besvarelse, med 2082 besvarelser anslagsvis 700 timer/100 dagsverk
- Ansattes deltagelse i kartleggingsmøter og andre aktiviteter i ARK prosessen. Dersom man antar at omtrent like mange ansatte deltok i kartleggingsmøte som besvarte KIWEST og at tidsbruken blir 3-4 timer pr ansatt gir det et anslag på 6000 timer/ 800 dagsverk.

Dette viser at UiT har investert betydelige tidsressurser i gjennomføring av ARK prosessen 2020-2021. Etter ARK-koordinator og styringsgruppeleders vurdering absolutt minimum 5 årsverk.

Noen observasjoner og refleksjoner

Organisering av ARK gjennomføring ved UiT

ARK-koordinator

I sitt arbeid med ARK representerer og arbeider ARK-koordinatoren på nivå 1. Ved siden av sitt arbeid med ARK på nivå 1, har ARK-koordinator 2020-2021 hatt sitt daglige virke, og vært organisatorisk og fysisk plassert på nivå 4. Ut over rollen som ARK-koordinator, har vedkommende ikke hatt noen naturlige kontaktpunkt mot nivå 1 eller ledere ved andre UiT-enheter. Vi mener det vil styrke ARK-koordinatorens mulighet til god og kontinuerlig dialog og kommunikasjon, både med nivå 1 og ledere ved UiT, dersom vedkommende er organisatorisk plassert på nivå 1 også i sitt daglige virke.

ARK styringsgruppen

ARK er en kontinuerlig prosess med økt fokus, møtefrekvens og innsats knyttet til gjennomføring av ARK prosessen hvert 3. år. ARK styringsgruppen foreslås derfor oppnevnt som en permanent gruppe. Følgende sammensetning foreslås for styringsgruppen:

- Styringsgruppeleder
- ARK-koordinator
- Representant for Udir
- Representant for vernetjenesten - hovedverneombud
- Representant fra seksjon for kommunikasjon
- Representant fra fakulteter som ønsker

For utvikling og bedring av ARK prosessen ved UiT bør erfaringsoverføring og kunnskapsformidling vektlegges. Være bedre på videreføring av gode arbeidsmetoder, lære av våre feil.

Lærings og forbedringsdokument

Som samarbeidsarena og til deling av dokumenter har styringsgruppen opprettet et Teams (O365-ARK UiT 2020-2021). Her er det opprettet et forbedrings- og læringsdokument der styringsgruppen fortløpende har lagt inn forbedringspunkter. Tema, emner eller problemstillinger som har vært utfordrende i gjennomføringsprosessen. Det er også lagt inn forslag til forbedringer eller alternative håndteringsmåter (vedlegg 6)

ARK UiT 2020 og Covid-19

ARK2020 ble planlagt før utbrudd av Covid-19. En del av de planlagte aktivitetene måtte derfor utgå eller endres. Enhetene ved UiT har brukt mye ressurser på å digitalisere seg i et svært raskt tempo og har gjort en god jobb med å samtidig utføre ARK-prosessen. Det har hele tiden vært uvisst om hvor lenge pandemiestriksjonene kom til å vare. Mange enheter utsatte gjennomføring av kartleggingsmøtene i håp om å kunne gjennomføre dem fysisk. De aller fleste har endt med å gjennomføre disse møtene heldigitalt eller delvis digitalt. Tilbakemeldingene fra enhetene har vært nesten utelukkende positive. Det har gått greit å gjennomføre slike møter digitalt, men det har krevd langt mer planlegging og struktur enn fysiske møter. Mange ytret behov for hjelp og opplæring i bruk av digitale verktøy og det har vært gjennomført kurs i bruk av Zoom for prosessledere.

Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt og tilstrekkelig resultat for en kartlegging av arbeidsmiljø? Overordnet for UiT er svaret kanskje ja. Ute i mindre enheter kanskje med færre enn 30 ansatte, er usikkerheten mye større. Spesielt gjelder dette fordi vi ikke har noen kunnskap om hvem som har svart/ikke har svart. F.eks. vi det kunne ha stor betydning dersom utenlandske arbeidstakere svarer i mindre grad enn norske.

Det er en tydelig sammenheng mellom den andelen ansatte som besvarer KIWEST og de som deltar i kartleggingsmøtet. Enheter med god svarprosent har også godt oppmøte i kartleggingsmøtet. Oppmøte her er vesentlig for å kunne utvikle en god og felles handlingsplan for utvikling av arbeidsmiljøet.

På den bakgrunn mener vi det vil være svært positivt for ARK UiT dersom man kan bedre svarprosenten. Samtidig tror vi dette er viktigst ute i enhetene. Arbeidet med bedring av svarprosenten bør på den bakgrunn skje ute i de enkelte enheter.

Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Gode eller svake resultater helhetlig eller i enkeltspørsmål kom sjeldent som en overraskelse for ansatte. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte eller hvor betydningsfulle der er for utvikling av arbeidsmiljø. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

Deltakelse i ARK prosessen generelt og kartleggingsmøtene spesielt

Deltakelse og engasjement varierer mye både mellom enheter og grupper. Hovedinntrykket er likevel at ARK engasjementet og deltakelsen generelt har vært litt lavere enn ved tidligere prosesser (2014 og 2017). Dette kan skyldes korona pandemien og lavere tilstedeværelse på campus. Det kan også skyldes at ARK be gjennomført for tredje gang og derigjennom begynner å bli en rutine. En rutine som ikke krever like høyt fokus.

Svarprosenten var klart høyere blant administrativt ansatte og i administrative enheter. Hva dette skyldes vet vi ikke. Hovedfokus i fremtidig arbeid for økt engasjement foreslås derfor til å være vitenskapelig ansatte. Bred og representativ deltakelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

Prosessleder

UiT har benyttet prosessledere ved alle tre ARK-runder. Tilbakemeldingene både fra ledere og verneombud er at prosessledere har hatt en viktig rolle som støttespiller ved gjennomføring av ARK-prosessen. Prosesslederens rolle, oppgaver og arbeidsbelastning har imidlertid variert mye. De har blant annet fungert som pådrivere, organisatorer, veiledere, drevet opplæring og vært sekretærer. Hvilke oppgaver og roller prosesslederne har avhenger av de enkelte ledere og avklares gjennom dialog med ledere både på nivå 2 og 3. Prosessledere har også bistått ARK-koordinator og hatt en rolle som kontaktpunkt ut mot organisasjonen.

Rollen som prosessleder kan, både i forhold til kompetanse og frigjøring av tid, oppleves som krevende. For de fleste kommer oppgavene i tillegg til annet arbeid. Tidlig etablering av prosessleder-nettverk, opplæring, strukturering av rollen og tydelig mandat er viktig. Bistand til frigjøring av tid og avklaring med enhetsleder vil også være positivt.

Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en enda bedre plan for dette før gjennomføring av neste ARK-prosess.

ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT

Det ble, i etterkant av tilbakemeldingsmøtene, sendt ut en epost til prosessledere hvor de ble bedt om å komme med forslag til satsningsområder for UiT generelt.

Styringsgruppa har gått gjennom de innsendte tema og kommet frem til tre forslag til overordnede satsningsområder:

1. **Mottak av nyansatte.** Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det må være et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. **Organisering av ARK-prosessen.** I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent og at prosjektlederrollen er en fast oppgave på nivå 1.
3. **Digital informasjonsflyt ved UiT.** Det oppleves at informasjon til tider er svært vanskelig å finne via UiT's vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portalen). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye finnes ikke på engelsk.

Elisabeth Westad

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

Eva Katrin Bjørkeng

ARK UiT prosjekt

koordinator

Martin Hermod Petersen

Styringsgruppeleder ARK

UiT

Vedlegg

1. ARK UiT plan 2020-2021
2. KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
3. KIWEST 3 resultatrapport UiT 2020
4. Skjema for oppsummering og evaluering
5. 2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
3/22

Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet 4. kvartal 2021

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen om sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet til orientering.

Bakgrunn:

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. kvartal	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %
2. kvartal	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%
3. kvartal	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%
4. kvartal	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%

Totalt sykefravær for hele UiT pr.4. kvartal 2021 er 4,34 %.

Denne tabellen viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2015 til 4. kvartal 2021.

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
262200 - Avdeling for forskning, utdanning og formidling	5,97 %	5,54 %
262224 - Seksjon for studieadministrasjon	5,92 %	6,33%
262225 - Seksjon for internasjonalt samarbeid	9,47 %	5,40%
262226 - Seksjon for forskning og utdanningskvalitet	3,35 %	3,72%
262227 - Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjen.	7,91 %	8,49%
262228 - Seksjon for kommunikasjon	4,57 %	2,16%
262500 - Avdeling for organisasjon og økonomi	8,43 %	8,95%
262524 - Seksjon for personal og organisasjon	11,52 %	10,04
262525 - Seksjon for økonomi og innkjøp	3,31 %	9,44%
262526 - Seksjon for regnskap	10,96 %	7,94%
262527 - Seksjon for rekruttering	2,70 %	7,93%
262600 - Avdeling for IT	4,75 %	5,12%
262628 - Seksjon for rådgivning og forvaltning	1,16 %	8,14%
262629 - Seksjon for virksomhetsnære tjenester	4,85 %	6,72%
262630 - Seksjon for digitale basistjenester	5,76 %	2,85%
262700 - Avdeling for bygg og eiendom	9,50 %	8,83%
262721 - Prosjektseksjon	*1,99 %	
262722 - Driftsseksjon	*5,39 %	
262723 - Renholdsseksjon	*10,86 %	
262724 - Seksjon for campusdrift	10,63%	8,79%
262725 - Seksjon for areal og utvikling	1,85%	8,20%

Det helsevitenskapelige fakultet

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
310000 - Det helsevitenskapelige fakultet	4,27 %	4,80%
310200 - Helsefak - Fakultetsadministrasjonen	6,86 %	6,54%
311100 - Helsefak - Institutt for medisinsk biologi	2,89 %	3,38%
311200 - Helsefak - Institutt for samfunnsmedisin	3,01%	5,09%
311300 - Helsefak - Institutt for klinisk medisin	2,19 %	3,34%
311400 - Helsefak - Institutt for farmasi	2,33%	3,10%
311500 - Helsefak - Institutt for klinisk odontologi	4,33 %	2,89%
311600 - Helsefak - Institutt for psykologi	4,44 %	3,98%
311700 - Helsefak - Institutt for helse- og omsorgsfag	6,60 %	7,93%
311800 - Helsefak - Idrettshøgskolen	3,26 %	1,37%
311900 - Helsefak - Institutt for vernepleie	9,67 %	2,36%
319100 - Helsefak - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Nord	3,12 %	4,04%

Universitetsbiblioteket

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
450000 - Universitetsbiblioteket	6,27 %	7,19%
450600 - UB - Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi	1,99 %	3,14%
451400 - UB - Avdeling for publikumstjenester	3,72 %	7,48%
451500 - UB - Avdeling for samlinger	15,54 %	7,87%

Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
320000 - Fakultet for naturvitenskap og teknologi	2,90 %	2,57%
320200 - NTF - Fakultetsadministrasjonen	2,01 %	5,74
321200 - NTF - Institutt for fysikk og teknologi	0,77 %	1,38%
321300 - NTF - Institutt for geovitenskap	1,95 %	2,48%
321400 - NTF - Institutt for informatikk	2,53%	2,80%
321500 - NTF - Institutt for kjemi	4,88 %	2,17%
321600 - NTF - Institutt for matematikk og statistikk	4,99 %	1,72%
321700 - NTF - Institutt for teknologi og sikkerhet	4,55 %	3,35%

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
330000 - Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	3,92 %	4,91%
330200 - HSLF - Fakultetsadministrasjonen	9,46 %	14,48%
331300 - HSLF - Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	3,29 %	0,28%
331400 - HSLF - Institutt for arkeologi, historie, rel.vit. og teologi	2,10 %	2,19%
331500 - HSLF - Institutt for samfunnsvitenskap	4,98 %	2,98%
331700 - HSLF - Institutt for lærerutdanning og pedagogikk	4,42 %	5,74%
331800 - HSLF - Institutt for språk og kultur	1,58 %	4,90%
331900 - HSLF - Institutt for barnevern og sosialt arbeid	4,78 %	3,42%
332000 - HSLF - Institutt for reiseliv og nordlige studier	2,70 %	5,16%
338200 - HSLF - Senter for fredsstudier (CPS)	*0,87%	1,59%

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
340000 - Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	3,81 %	3,22%
340200 - BFE - Fakultetsadministrasjonen	6,48 %	5,96%
341100 - BFE - Institutt for arktisk og marin biologi	3,52 %	1,56%
341200 - BFE - Norges fiskerihøgskole	2,38 %	3,92%
341300 - BFE - Handelshøgskolen ved UiT	4,93 %	3,55%

Det juridiske fakultet

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
360000 – Det juridiske fakultet	3,82 %	8,28%
361100 - JURF - Forskning Jur. fak.	3,87 %	9,49%

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
--------------	-------------	-----------

380000 - Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	2,63 %	2,15%
380200 - IVT - Fakultetsadministrasjonen	2,95 %	1,68%
381100 – IVT – Institutt for industriell teknologi	0,08%	0,62%
381200 – IVT – Institutt for bygg, energi og materialteknologi	0,94%	2,09%
381300 – IVT – Institutt for elektroteknologi	6,46%	0,32%
381400 – IVT – Institutt for datateknologi og beregn. Ingeniørfag	5,62%	6,93%
381500 – IVT – Institutt for automasjon og prosesseteknologi	0,78%	0,93%

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Sykefravær %	Totalt 2021	Q4 - 2021
410000 – Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	3,92 %	2,22%
411300 - UMAK - Kunstakademiet	*8,14%	3,84%
411400 - UMAK - Musikkonservatoriet	1,73 %	1,87%
411500 - UMAK - Norges arktiske universitetsmuseum	6,35 %	1,65%

Statistikken viser oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved enhetene og fakultetene ved UiT i 4. kvartal 2021 samt totalt fravær for 2021. Tall for små enheter som for eksempel fakultetsledelse, stab og campusadministrasjoner er ikke gjengitt her på grunn av personvern hensyn. Tall merket * er tall fra 3. kvartal 2021.

UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten, Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet. For å illustrere det sykefraværet som skal følges opp på denne måten er sykefravær på 5 % eller mer i tabellene over merket med rødt.

Oversikten illustrerer de lokale forskjellene i sykefravær i en stor organisasjon som UiT. Totalt sykefravær for 3. kvartal i 2021 ved de fleste av enhetene er under 5 %, selv om det også er enheter som har et sykefravær på over 5 % i perioden.

Jan Ove Mortensen
seniorrådgiver

—

Vivi Ann Jacobsen
rådgiver

—

vivi.jacobsen@uit.no
77 64 58 58

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
4/22

Oppfølging av handlingsplan for AMU 2021-2022

Innstilling til vedtak:

AMU tar orienteringen om fremdriften i henhold til handlingsplanen til etterretning

Bakgrunn:

I det følgende fremkommer status for arbeidet med tiltakene i handlingsplan for AMU for perioden 2021-2022:

Tiltak	Beskrivelse	Når	Utført
Avholde AMU-møte ved camps utenfor Tromsø	Avholde AMU-møte ved campus Alta. Forslag til agenda for dagen: <ul style="list-style-type: none">• Campus Alta – planer og utvikling av campus• Møte med stedlige VO• Oppstart av BIL Alta?• Nye ideer til arbeidsmiljøtiltak• Felles lunsj• AMU-møte 26.05.2021 Foreslås avholdt 22. september 26.08.2021 AMU-innkalling – minner om heldagsmøte - Alta 22. sept 2021 02.06.2021 AU-møte: Vi er fortsatt på trinn 3 i gjenåpningen – smitten øker -vurderer det slik at reisen til Alta utsettes – møtet gjennomføres i mars 2022.	2021 overført til 2022	
	<ul style="list-style-type: none">• 02.02.2022 Reisen flyttes til mai	2022	
Utvikling i Administrasjonen	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none">• 03.02.2021 OS 02/21• 24.03.2021 OS 06/21• 26.05.2021 OS 13/21• 22.09.2021 OS 17/21• 24.11.2021 OS 25/21	2021	Ok 24.11.21

	<ul style="list-style-type: none"> 02.02.2022 OS 03/22 	2022	
ARK	AMU holdes orientert: <ul style="list-style-type: none"> 03.02.2021 OS 03/21 24.03.2021 OS 07/21 26.05.2021 OS 12/21 22.09.2021 OS 18/21 24.11.2021 OS 23/21 	2021	Ok 24.11.21
Koronasituasjonen	AMU holdes orientert om håndtering og status: <ul style="list-style-type: none"> 03.02.2020 OS 01/21 24.03.2021 OS 08/21 26.05.2021 OS 14/21 22.09.2021 OS 19/21 24.11.2021 OS 24/21 	2021	Ok 24.11.21
	<ul style="list-style-type: none"> 02.02.2022 OS 02/22 	2022	
Arbeidsmiljødag (AMD)	Arrangere AMD ved UiT <ul style="list-style-type: none"> 24.03.2020 AMU medlemmer til arbeidsgruppa for arbeidsmiljødagen 2021: forslag til sammensetning <ul style="list-style-type: none"> Campus Tromsø: to fra AMU (leder og sekretær) Campus Alta: Rune Sundelin Campus Narvik: Lise Bang Eicsson Campus Harstad: Bjørn Vang? FUF: ett medlem fra seksjon for kommunikasjon, arrangement erfaring og annonsering RS 05/21 Arbeidsmiljødagen 2020 sluttrapport med regnskap 26.05.2021 arbeidsgruppe med medlemmer som angitt over samt Majda Sojtarić fra kommunikasjon. Foreslått tema for dagen: «Stolthet over egen arbeidsplass». Foredragsholder Roger Finnjord. Arbeidsmiljødagen blir fredag 12. november 26.08.2021 Arbeidsmiljøprisen for 2021 lyst ut. Nominasjonsfrist 30. sept. V 24.11.2021 OS 26/21 – AMU orienteres om arbeidsmiljødagen ved UiT 2021. 	Nov. 2021	Ok 11.11.21
	Arrangere AMD ved UiT	2022	
Lage seminar om avvik for AMU-medlemmer, VO og så langt som mulig ledelsen ved enhetene avvikshåndtering	Skjer ved innføring av elektronisk avvikhåndtering ved UiT: <ul style="list-style-type: none"> 16.03.2021 Elektronisk HMS-avvikssystem satt opp i 2020. Fakulteter/enheter har oppnevnt saksbehandlere. Opplæring av saksbehandlere ferdig uke 11. Universitetsstyrets vedtak i S 10/21: Implementeringen skal vies spesiell 	H-2021	Ok 28.09.21

	<p>oppmerksomhet. Arbeidsgruppen kan tre i kraft.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24.03.2021 AMU diskutere/planlegge seminar (utgikk). • 26.05.2021 Nedsetter arbeidsgruppe: AMU-medlemmene Gerd Sissel Furumo (Tromsø) og Arild Røkenes (Alta), Hanne Foshaug (SPOR), Jon Iver Eira Tellefsen (Narvik). Furumo er leder av arbeidsgruppa. • Seminaret avholdes 28.09.2021. Program: <ul style="list-style-type: none"> ○ Prorektor for utdanning ønsker velkommen og gir en oppfordring om viktigheten av å melde HMS-avvik ○ «Avvikskultur» Rudi Kirkhaug ○ Intranettsiden: Si ifra! Hanne Foshaug, SPOR ○ Spørsmål 		
--	--	--	--

Elisabeth Westad
personal- og organisasjonssjef

Anita Pettersen
faggrupeleder HMS og beredskap

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

OS 1/22 AMU orienteres om systeminnføring av DFØ/SAP 2020/6424



ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
1/22

AMU orienteres om systeminnføring av DFØ/SAP

Administrasjonsdirektøren informerer muntlig om innføring av DFØ/SAP

Karin Lia
sekretær AMU

—
karin.lia@uit.no
77 64 60 95
Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
2/22

AMU orienteres om korona situasjonen - håndtering og status så langt

Administrasjonsdirektøren informerer muntlig om korona situasjonen – håndtering og status så langt.

Karin Lia
sekretær AMU

—
karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
3/22

AMU orienteres om utvikling i administrasjonen

Administrasjonsdirektøren informerer muntlig om utvikling i administrasjonen.

Karin Lia
sekretær AMU

—
karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
02.02.2022

Sak:
4/22

Avvik innrapportert i perioden 16.11.21 – 31.12.21

Vedlagt følger oversikt over innkomne avviksmeldinger i perioden 16.11.21-31.12.22. Det er i perioden rapportert om 21 avvik, hvorav tre med personskader.

I 2021 ble det meldt inn 92 HMS-avvik. I 2020 var det meldt inn totalt 47 HMS-avvik, mens antall HMS-avvik i 2019 var 79. I fjor ble det meldt flest HMS-avvik ved BFE-fakultetet. Det ble ved dette fakultetet meldt 35 HMS-avvik, mens det i 2020 ble meldt 10 avvik.

Av fjorårets 92 avvik var det 23 hendelser med personskader. I 2020 ble rapportert 26 hendelser med personskader i 2020, mens tilsvarende tall for 2019 var 35.

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap

Hanne Foshaug
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Oversikt over innrapporterte avvik i perioden 16.11.21-31.12.21

Oversikt over innrapporterte avvik i perioden 16.11.21-31.12.21

Enhet	Nr	Dato	Status	Hendelse	Årsak	Person skade	Eksp.	Kommentar/Tiltak
Det helsevitenskapelige fakultet								
Adm - ØKOHF	1978	03.12.2021	Lukket	Ansatt falt på gangveien ned fra parkeringen ovenfor MH2	Glatt. Gangveien var brøytet med glattsjær også hadde det snødd litt og lagt seg over dette.	Ja	Nei	BEA har innsisert veien og sender en bestilling om å strø veien
Adm - ØKOHF	1970	01.12.2021	Lukket	Arrangement i Lysgården var ikke booket via info-torget. Det forelå ingen risikovurdering.	Dårlig etterlevelse av smitteverntiltak og lokale rutiner for rombooking.	Nei	Nei	Fakultetsledelsen er gjort kjent med avviket.
IMB - MollInfl	1952	29.11.2021	Lukket	Manglende behandling på tidligere innmeldt avvik.	Lang behandlingstid	Nei	Nei	Avviket som saken refererer til er blitt lukket. Alle parter er informert om dette.
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi								
AMB	1985	08.12.2021	Åpen	Støt i finger ved metallbenk pga. statisk elektrisitet	Statisk elektrisitet. Benken er ikke jordet	Nei	Nei	Under behandling
AMB	1960	30.11.2021	Lukket	Nok en gang ble det observert kjøretøy i kulvert på et tidspunkt da bruk av kjøretøy skal begrenses	Kjøretøy i kulvert på et tidspunkt da bruk av kjøretøy skal begrenses Dette har skjedd flere ganger før.	Nei	Nei	Avviket ble sendt til BEA som har tatt opp med de som kjører truck i kulverten og minnet om rutinene for når og hvor det ikke skal foregår kjøring med truck i kulverten.
AMB	1942	26.11.2021	Lukket	Palle med toktutstyr ble plassert i varemottak der folk ferdes.	Pallen ble etterlatt av eierne	Nei	Nei	Pallen som sto i rømningsvei, ble flyttet umiddelbart
AMB	1927	23.11.2021	Lukket	Kjøretøy i kulvert på et tidspunkt da bruk av kjøretøy skal begrenses	Kjøretøy i kulvert på et tidspunkt da bruk av kjøretøy skal begrenses	Nei	Nei	Samme som avvik #1960
AMB	1918	19.11.2021	Lukket	To gassflasker ble observert inne på et kjølerom	Mangelfull brukerkunnskap om hvordan kjemikalier skal lagres	Nei	Nei	Gassflaskene er flyttet ut fra kjølerommet og til en lab der det er tilstrekkelig ventilasjon.

Enhet	Nr	Dato	Status	Hendelse	Årsak	Person skade	Eksp.	Kommentar/Tiltak
AMB	1916	19.11.2021	Åpen	Brannfarlig kjemikalie ble observert inni et uventilert skap på et kjemikalielager.	Mangelfull brukerkunnskap om hvordan kjemikalier skal lagres, ikke nok lagringsplass og/eller tilstrekkelig merking av oppbevaringsskap	Nei	Nei	Under behandling
NFH	1934	24.11.2021	Åpen	Tre lukkede bokser med risikoavfall ble observert på et kjølerom.	Brudd på rutiner ved arbeid på lab. Alt risikoavfall skal merkes når en boks lukkes, slik at det kan leveres som avfall.	Nei	Nei	Under behandling
NFH	1932	24.11.2021	Lukket	Møtte en truck i kulverten tirsdag kl. 09:25.	Kjøretøy i kulvert på et tidspunkt da bruk av kjøretøy skal begrenses	Nei	Nei	Samme som avvik #1960
NFH	1914	19.11.2021	Lukket	Kutt i fingeren da kniven glapp ved kutting av en slange.	Uoppmerksomhet samt manglende bruk av hansker.	Ja	Nei	Ansatte har fått en påminnelse om å alltid bruke personligverneutstyr.
NFH	1910	17.11.2021	Lukket	Masse rot på lab, inkludert åpne kjemikalieflasker	Mangelfull etterlevelse av internt regelverk for arbeid på lab	Nei	Nei	Personen som har forårsaket avviket er informert og har ryddet
Fakultet for naturvitenskap og teknologi biovitenskap, fiskeri og økonomi								
IG	1930	23.11.2021	Lukket	Det ble observert en person som falt på en gangsti.	UiT sin utebelysning bl.a rundt Modulbygget, på veien mot Kraft og andre steder på campus er dårlig opplyst. I tillegg blir det ikke strødd rundt Paviljong Sør og Nord når det er glatt	Nei	Nei	Saken følges opp av BEA.
IK	2007	15.12.2021	Lukket	Kjemikaliesprut fra sprøyte. Vernebriller, hansker og frakk ble benyttet.	Sprøyta var tett, og det ble påført for mye trykk og sprøytespissen falt av sprøyta og det oppstod sprut.	Nei	Nei	Tiltak: Slik tilsats må skje i avtrekksskap som dekker ansikt. Hvis sprøyter blir tett bør man fortrinnsvis varme opp. Det burde brukes mer robuste sprøyter (stålsprøyter). Alle i laboratoriet er gjort oppmerksom på disse momentene.

Enhet	Nr	Dato	Status	Hendelse	Årsak	Person skade	Eksp.	Kommentar/Tiltak
Fakultetet for ingeniørvitenskap og teknologi								
IAP	1922	22.11.2021	Åpen	Det ble observert mye rot på et lager. Lagret er vanskelig å benytte, og brannsikkerheten kan potensielt være svekket.	Rot på lageret er i veien for brannvernutstyr.	Nei	Nei	Under behandling
UMAK – Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen								
UMAdm - UMFUF	1938	25.11.2021	Åpen	Fikk en venstre hånd i klem i dørkarmen	Uhell ved flytting av flygel pga. trang og smal dør og høy dørkarm	Ja	Nei	Under behandling
Administrasjonen								
BEA	1980	03.12.2021	Åpen	Utløst brannalarm på sivil. Ing. brakka	Lodding av rør utløste alarmen.	Nei	Nei	Under behandling
BEA	1912	22.11.2021	Åpen	Mye rot på rom på kunstakademiet. Funn av mat, matrester, tomme øl- og spritflasker, tekstiler, og byggematerialer. Lukt av sigaretttrøyk	Det så ut som om noen hadde overnattet der.	Nei	Nei	Under behandling
BEA - Drift	1982	06.12.2021	Åpen	Brannalarm Nordlysobservatoriet (NOBS). Ansatte evakuert. Info på branntavle ble først mistolket.	Sveise/ varmearbeid på varmvannstank av innleid rørlegger.	Nei	Nei	Under behandling
BEA - SCD	2016	22.12.2021	Åpen	Strømbrudd ved Nordlysobservatoriet. Ansatte ble sendt hjem.	Brudd på sikringer internt i trafo ved bygget	Nei	Nei	Under behandling

Eksp = til eksponeringsregisteret, ePhorte