

Sak 16/22: Helse, miljø og sikkerhet – Årsrapport for 2022

Det følger av NIH sin HMS-håndbok at” *administrerende direktør skal legge frem årlig rapport over HMS-tilstanden ved NIH, og fremme forslag til tiltak slik at høgstyrets og overordnede myndighetsmål for HMS-arbeid skal nås*”.

Vedlagte årsrapport beskriver HMS situasjonen ved NIH i 2021. Den ble fremlagt for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 14. februar 2022 for kommentarer.

Forslag til vedtak:

Styret tar årsrapport for helse, miljø og sikkerhet 2021 til orientering.

Vedlegg: Helse, miljø og sikkerhet – Årsrapport for 2021.

Innholdsfortegnelse

SENTRAL ORGANISERING AV HMS-ARBEIDET VED NIH	3
2.1 ARBEIDSMILJØUTVALGET (AMU).....	4
2.2 AKAN	4
AKAN utvalg	4
HMS - HELSE	5
3.1 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	5
3.1.1 Handlingsplan for IA arbeidet.....	5
3.1.3 Sykefravær ved NIH.....	6
3.2 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	6
3.2.1 Varsling.....	6
3.2.2 Retningslinjer og rutiner for å håndtere konflikter, mobbing/trakassering og varsling	6
3.2.3 Retningslinjer mot seksuell trakassering.....	7
3.3.1 Bedriftshelsetjeneste (BHT)	7
3.3.2 Velferdskomiteen	8
3.3.3 Bedriftsidrettslaget ved NIH (NIH BIL)	8
HMS - MILJØ	8
HMS - SIKKERHET	8
4.1 BEREDSKAP.....	8
4.1.1 Førstehjelpsutstyr og hjertestartere	8
NIH HAR EN RAMMEAVTALE MED RØDE KORS VEDRØRENDE KJØP AV FØRSTEHJELPSUTSTYR, OG HAR ETABLERT ET LAGER MED GOD OVERSIKT OVER STATUS MED HENSYN TIL NIHS BEHOLDNING AV FØRSTEHJELPSUTSTYR. DET FØRES JEVNLIK KONTROLL I SAMTLIGE SALER, HALLER OG LABORATORIER SLIK AT NØDVENDIG UTSTYR ETTERFYLLES.	9
4.2 KJEMIKALIER	9
4.4 BRANNVERN	9
4.5 RISIKOVURDERING	10
4.5.2 Laboratoriene ved institutt for fysisk prestasjonsevne (IFP).....	11
4.6 AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER	11
RAPPORTER FRA LOKALT HMS ARBEID VED HØGSKOLEN	12
5.1 OPPLÆRING	12
5.2 INFORMASJONSARBEID.....	12
5.3.1 RAPPORTERING OM RISIKOFAKTORER OG HMS UTFORDRINGER	12
5.3.2 RAPPORTERING PÅ IA ARBEIDET	12
6. STATUSRAPPORT PÅ HMS HANDLINGSPLAN FOR 2021	13

1. Innledning

Det følger av håndboken for helse, miljø og sikkerhet (HMS) at administrerende direktør skal legge frem en årlig rapport over HMS-tilstanden ved Norges idrettshøgskole (NIH). Basert på rapporten skal det fremmes forslag til tiltak slik at styrets og overordnede myndighetsmål for HMS arbeid skal nås. Denne årsrapporten beskriver HMS-situasjonen ved NIH i 2021, og den er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 14. februar 2022.

HMS-arbeidet ved NIH har i 2021 samlet sett hatt en god utvikling, men også 2021 har i all hovedsak vært preget av den pågående pandemien. Det har skapt, og skaper fremdeles store utfordringer knyttet til HMS-arbeidet. NIHs HMS årsrapport for 2021 viser likevel at det arbeides målbevisst med oppgavene og at arbeidet rettes mot utfordringene. Et integrert og systematisk HMS arbeid bidrar til å sikre NIH et godt, robust og sikkert arbeidsmiljø, noe også pågående pandemi er et bevis på. I motsetning til 2020 har NIH gjennomført en rekke HMS-aktiviteter i 2021.

Det er stadig mer krevende krav knyttet til beredskap, risiko- og sårbarhetsanalyser, øvelser og tilrettelegging i henhold til IA avtale som krever både kunnskap og ressurser for å kunne innfris. NIH har hatt et særlig ansvar for HMS som en selvforvaltende institusjon frem til og med 2021, fra og med januar 2022 er NIH en del av statens husleieordning. Hvordan dette vil slå ut knyttet til HMS og fysisk bygg er enda ikke helt klart.

En kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS arbeidet forutsetter at innspill som kommer blir registrert og fulgt opp på riktig nivå. En systematisk kartlegging av de utfordringer NIH har innenfor HMS, danner grunnlaget for handlingsplaner og prioriterte tiltak i perioden 2021-2025 vedtatt av styret i mars 2021.

Oslo, 8. februar 2022
Line Fiskerstrand Blekeli
Verneleder NIH

Hva sier loven og forskriftene om hvilke krav NIH som virksomhet skal følge opp:

Ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres ved at alle enheter i organisasjonen skal utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter av 6. des. 1996 (internkontrollforskriften), stiller i § 5 krav til at deler av HMS-arbeidet skal dokumenteres skriftlig. Minimumskravet er at NIH som virksomhet skriftlig skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet.
- Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.
- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.
- Iverksette prosedyrer for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.
- Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av det systematiske HMS- arbeidet for å sikre at dette fungerer som forutsatt.

I tillegg stilles det krav om at NIH skal sørge for at:

- De lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten
- Medarbeidere har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer
- Medarbeidere medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes

I tillegg til arbeidsmiljøloven, krever også internkontrollforskriften at NIH som virksomhet forholder seg til følgende lover:

- Lov om brann- og eksplosjonsvern
- Forurensningsloven
- Lov om elektriske anlegg og utstyr

Som virksomhet omfatter helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet og arbeidsmiljøloven først og fremst medarbeidere ved høgskolen, men som høgskole er vi en virksomhet hvor enkelte lover også gjelder for våre studenter. Lov om brann- og eksplosjonsvern og forurensningsloven vil også gjelde for studenter. Høgskolens helse-, miljø og sikkerhetsarbeid omfatter derfor også studenter på enkelte områder som brannvern og håndtering av kjemikalier og farlige stoffer.

Sentral organisering av HMS-arbeidet ved NIH

NIH sitt sentrale HMS-arbeid var i 2021 organisert gjennom avdeling for HR, HMS, lønn og arkiv (HHLA) og Eiendomsavdelingen (EIE). Ansvaret for HMS er i det daglige plassert hos linjeledelsen på alle nivåer ved høgskolen. HMS-relaterte utfordringer skal løses på lavest mulig nivå slik at skader forebygges, og konsekvenser reduseres.

Administrerende direktør innehar HMS-ansvaret og er øverste HMS-leder ved NIH. Administrerende direktør kan likevel delegere HMS-oppgaver nedover i organisasjonen. Verneleder har sitt daglige virke i HHLA, og jobber tett opp mot hovedverneombudet (HVO) og de andre verneombudene (VO). HMS-arbeidet følges opp av arbeidsmiljøutvalget (AMU) og verneombudene som skal påse at NIH i egenskap av arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

2.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er et partssammensatt samarbeidsutvalg for HMS-arbeid ved NIH. AMU skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i verne- og miljøarbeid, og nøye følge utviklingen som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette gjøres gjennom systematisk kartlegging og undersøkelser i virksomheten, med påfølgende rapportering. Jf. AML § 7-2.

Utvalget består av seks stemmeberettigede medlemmer, hvorav tre av representantene utpekes av arbeidsgiver, og tre representanter velges fra sine tjenestemannsorganisasjoner. Hovedverneombud er representant fra arbeidstakersiden. En representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT) møter i utvalget med tale- og forslagsrett. AMU har gjennomført fem møter i 2021. Styret blir orientert fortløpende om AMU-saker gjennom møtereferater. HHLA innehar sekretariatfunksjonen i AMU, og arbeidsgiversiden har vært leder av AMU i 2021.

2.2 AKAN

AKAN utvalg

Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetsproblematikk (AKAN) utvalget ved NIH ble første gang konstituert 28. oktober 2013.

Handlingsplanen for AKAN-arbeidet er basert på NIHs AKAN retningslinjer som definerer ansvarsforhold, roller og oppgaver. Førrende for AKAN handlingsplan er at alle ansatte ved NIH skal bli kjent med retningslinjene. Utvalget skal organisere og tilrettelegge AKAN-arbeidet ved NIH, samt være pådriver i det forebyggende og holdningsskapende arbeidet.

AKAN-arbeidet ble gjenopptatt tidlig i 2021, og BHT har blant annet gjennomført lederopplæring i AKAN-arbeidet i november 2021.

Utvalget behandler ikke individuelle AKAN saker.

2.3 Verneombudene

NIH har syv verneombud (VO) inkludert hovedverneombud (HVO) og vara for hovedverneombud. Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Deres hovedoppgave er å se til at arbeidet blir utført på en slik måte at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med lover, forskrifter og reglement. Samarbeidet med ledelsen oppleves som god, og HVO har jevnlig kontakt med ledelsen i HMS-arbeidet i form av faste og avtalte møter.

Det er de lokale tjenestemannsorganisasjonene ved NIH som utpeker verneombud og hovedverneombud for sine funksjonsperioder, og høsten 2020 ble det utpekt nye verneombud og hovedverneombud med funksjonstid ut 2022. Den siste VOene kom på plass i 2021, og har følgelig funksjonstid ut 2023.

Vernetjenesten ved NIH ivaretar sine verv på en god måte, og i henhold til gjeldende rutiner og regler. HVO opplever å ha en god dialog med ledelsen, og opplever å bli lyttet til i viktige saker.

Samtlige vernerunder er gjennomført, og saker er meldt inn via FamacWeb som er arbeidsordreverktøyet som EIE benytter til registrering av bygningsmessige avvik.

Hovedfunn fra vernerunden 2021 at oppussingen av biblioteket gjennom høsten har ført til en del støy, og ansatte som ble direkte berørt opplevde mangelfull informasjon underveis.

Videre er det meldt inn usikkerhet knyttet til rutiner og sikkerhet for bruk av turnsalen, herunder spesielt trampolinen. Det jobbes nå med utforming av nye rutiner som skal hensynta dette.

I vernerunden i idrettshallen varsles det om stadig utfordringer knyttet til ryddighet, og da spesielt knyttet til idrettsutstyr. EIE har laget en rydde- og kontrollrutine som skal sikre dette. Gjennomgangen i kontorlokaler viser at den er en del kontorer som er for kalde, og ansatte som fryser i vinterperioden. Dette problemet er nå meldt inn til Statsbygg.

Når det gjelder det psykososiale forholdene har det vært noe utfordringer i 2021 på enkelte enheter, i all hovedsak er de fleste forhold løst gjennom midlertidige tiltak og avganger. Det er ikke meldt inn avvik knyttet til dette, og kommende arbeidsmiljøkartlegging ARK vil også kunne avdekke eventuelle forhold.

Det er viktig å ha en god og åpen dialog mellom ledelse og verneombudsordningen. Dette blant annet fordi VOene kan bidra med viktig og nyttig informasjon i/om saker som ellers ikke alltid når fram til saksbehandlere og beslutningstakere.

Vedlegg 1 Hovedverneombudets årsrapport for 2021.

HMS - Helse

NIH skal planlegge arbeidet og tilrettelegge arbeidssituasjonen på en slik måte at skader og sykdommer forebygges så langt det er mulig.

3.1 Inkluderende arbeidsliv

3.1.1 Handlingsplan for IA arbeidet

Ny IA avtale ble fremforhandlet i 2019 med organisasjonene, og utarbeidelsen av ny handlingsplan ble gjort gjennom trepartssamarbeidet (arbeidsgiver, vernetjenesten og organisasjonene).

Det har også vært fokus på IA-arbeidet i 2021, og HR bistår i stor grad sammen med leder i sykmeldingsoppfølging i form av veiledning. Arbeidsgiver har også vært mer aktiv overfor NAV og sykemelder i kompliserte sykmeldingsaker som har pågått over en lengre periode. Det benyttes maler for sykmeldingsoppfølging utover oppfølgingsplan for å sikre at arbeidsgiver oppfyller sin tilretteleggingsplikt, men også for at arbeidstaker skal oppfylle sin aktivitetsplikt.

Når det gjelder økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, vurderer NIH fortløpende høgskolens kapasitet til å stille IA plasser til rådighet. NIH tar i større grad inn personer på utprøving fra NAV for å gi dem arbeidstrening. NIH vurderer arbeidstrening via NAV opp imot innleide vikarer ved sykmeldinger. NAV arbeidsgivertelefonen og IA-kontakten til NIH ansees som en god støttespiller og veileder i ulike utfordringer knyttet til arbeidssituasjoner.

NIH har utarbeidet en ny handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2021-2025, som legges frem for styret for vedtak i mars 2021. I planen fremgår også prioriterte tiltak rettet mot inkludering og mangfold.

3.1.2 Ergonomi

Bedriftsfysioterapeut innkalles ved behov for å vurdere om det er behov for å tilrettelegge fysiske forhold av arbeidsplassen/kontor. Ved behov for enkle justeringer/tilpasninger blir

dette gjennomført på stedet, og ved behov for større endringer, har arbeidsgiver fått tilbakemelding på forslag på nødvendige tilpasninger og tiltak. Alle kartlegginger dokumenteres i skriftlig rapport til arbeidsgiver.

Rutinen er godt implementert, og har ført til at arbeidsgiver kan komme inn på et tidligere tidspunkt og dermed unngå sykmeldinger relatert til muskel- og skjelett lidelser. I 2021 har NIH fått bistand fra BHT til 21 timer med arbeidsplassvurdering.

Det har vært og er fremdeles en utfordring knyttet til ergonomi på hjemmekontor. Hver enkelt ansatt har i den pågående pandemiperioden fått mulighet til å ta med seg hjem en ekstra skjerm, tastatur, mus og egen stol fra kontoret. Det vil likevel aldri være like funksjonelt ergonomisk å jobbe hjemmefra som å være på kontoret.

3.1.3 Sykefravær ved NIH

Det totale sykefraværet ved høgskolen har gått noe opp gjennom den siste delen av pandemien. Det var en tendens mot slutten av 2020, og som har blitt forsterket gjennom 2021. De lokale enhetene rapportere om flere sykmeldte i 2021 enn tidligere år, og da fravær av lengre karakter. Disse har blitt fulgt opp etter gjeldende rutiner og prosedyrer.

En del av sykefraværet er koronarelatert – enten i form av egen sykdom eller ergonomisk slitasje som følge av utstrakt bruk av hjemmekontor. Flere ansatte har, som resten av Norge, opplevd en svært krevende jobbsituasjon med hjemmekontor kombinert med hjemmeskole/stengte barnehager med mer.

Sykefraværsoversikt ved NIH fra 2016-2021:

År	Prosent
2016	3,78 %
2017	3,53 %
2018	3,60 %
2019	4,10 %
2020	4,65 %
2021	4,67%

3.2 Psykososialt arbeidsmiljø

3.2.1 Varsling

Det følger av **AML § 3-6** at arbeidsgiver, som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, skal vurdere om det er behov for rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten. NIH har vedtatt retningslinjer for intern varsling. Formålet med rutinen er å sikre at eventuelle kritikkverdige forhold kommer frem. NIH ønsker å legge til rette for at arbeidstakere på alle nivåer skal føle seg trygge når det varsles uten negative konsekvenser for varsleren.

3.2.2 Retningslinjer og rutiner for å håndtere konflikter, mobbing/trakassering og varsling

NIH har retningslinjer og rutiner for å håndtere konflikter, mobbing/trakassering og varsling. Retningslinjene bygger på anbefalinger fra Arbeidstilsynet når det gjelder løsning av konflikter og varsling som skal gjøres ved faktaundersøkelser. Ledere og verneombud har blitt gjort kjent med sin aktivitetsplikt ved lov- eller regelbrudd i saker de blir orientert om.

Nye rutiner for håndtering av konflikter, mobbing/trakassering og varsling skal justeres og utbedres våren 2022. Det har vært noen konflikthåndteringssaker i 2021, og HR har vært involvert i håndteringen av de saker som har blitt meldt inn.

3.2.3 Retningslinjer mot seksuell trakassering

Retningslinjer mot seksuell trakassering ble vedtatt av styret våren 2020. Det har vært en sak knyttet til seksuell trakassering i 2021 som HR har bistått i håndtering.

Studentene ved NIH har eget studentombud som også er studentombud på UiO.

3.2.4 Koronaundersøkelse våren 2021

Det ble besluttet i februar 2021 at ARK undersøkelsen skulle utsettes til 2022, og følgelig bli erstattet med en ny koronaundersøkelse. Undersøkelsen ble gjennomført i mars/april 2021, og den forrige ble gjennomført i mai 2020.

Undersøkelsen ble distribuert til 230 respondenter, og den ble besvart av 155 personer (67%). Undersøkelsen i 2020 hadde en svarprosent på 58%. Det kom frem at 57 respondenter (41%) mener at hjemmekontor har fungert ganske eller svært godt. En hovedvekt av de ansatte opplever at de har fått tilstrekkelig/i stor grad oppfølging fra sin leder. Undersøkelsen viser videre at nærmere 90 % av de ansatte har opplevd at det har vært avholdt tilstrekkelig med møter på egen enhet gjennom perioden. Nærmere 63 % av de ansatte føler at de har fått jobbet ganske/svært effektivt hjemmefra i perioden, men opplever likevel av det er noe mer utfordrende å få til et godt samarbeid med sine kolleger. Her ser vi en forskjell mellom administrative og vitenskapelige stillinger hvor de vitenskapelige ansatte sier at de synes det har vært mer utfordrende å få til.

Det er over 50 % av alle ansatte som opplever at det er visse oppgaver de ikke får til hjemmefra, og et stort flertall av de ansatte ønsket mer kontakt med kolleger enn det da hadde på hjemmekontor. Det er rapportert et stort savn knyttet til sosiale treffpunkter. En del ansatte opplevde fysiske utfordringer på hjemmekontor, men de færreste tok dette opp med sin leder. Ansatte rapportere videre at informasjonsflyten fra ledelsen ble betydelig bedret i 2021, og et flertall ønsker informasjon enten på e-post eller direkte fra egen leder. Informasjon som legges ut på Innersvingen foretrekkes videre foran nih.no. Informasjonsbehovet viser seg å være stort, og kanskje betydelig mer enn forventet. Det er også ønskelig med oppdatert informasjon fortløpende.

Vitenskapelige ansatte fikk også spørsmål om hvordan korona har påvirket undervisning og forskningen. Her fremkommer det at den pågående pandemien har ført til forsinkelser. Det har påvirket i størst grad kommunikasjon med eksterne kilder og veiledning, og i mindre grad datainnsamling og effektivitet. Videre har dette påvirket undervisningssituasjonen, hvor flere rapportere at det har vært utfordringer, spesielt knyttet til arbeidsbelastningen knyttet til stadig omgjøring av undervisningsopplegg. Det er ønskelig med bedre opplæring knyttet til digital undervisning, men det tas ikke særlig kontakt med NIHLS for å få bistand til dette.

Det kommer tydelig frem at flertallet av de ansatte ønsker seg tilbake til en normalsituasjon.

Vedlegg 2: Presentasjon fra AL/FL 2021

3.3 Velferd

3.3.1 Bedriftshelsetjeneste (BHT)

BHT gruppen SA er NIHs leverandør av bedriftshelsetjenester. Det utarbeides en årlig aktivitetsplan hvor fokusområder blir definert, og BHT har bistått på flere måter i 2021.

Vedlegg 3: Årsrapport BHT for 2021

3.3.2 Velferdskomiteen

NIH har en egen velferdskomité som består av representanter fra tjenestemannsorganisasjonene og HHLA. Grunnet den pågående pandemien er aktiviteten lagt noe på is grunnet restriksjoner. Men komiteen gjennomførte en quiz med bevertning i kantinen tidlig høsten 2021, og dette ble svært verdsatt av de ansatte. Dette er aktiviteter som forhåpentligvis kan gjenopptas utover i 2022.

3.3.3 Bedriftsidrettslaget ved NIH (NIH BIL)

NIH har et aktivt bedriftsidrettslag som tilbyr mange ulike aktiviteter til de ansatte. Som ansatt kan man velge mellom aktiviteter som fotball, spinning, yoga og multitrening. NIH BIL arrangerer flere arrangement gjennom året, som for eksempel juletrefest, ballturneringer, skidag og stiller lag til Holmenkollstafetten. NIH dekker medlemskap i NIH BIL for alle ansatte, og treningssenteret til NIH er også åpent for ansattes samboere/ektefelle/barn over 11 år (sammen med en voksen).

Det har vært av og på med aktiviteter i 2021 grunnet nedstenginger.

HMS - Miljø

Med miljø menes det ytre miljø på arbeidsplassen.

I henhold til St.prp. nr. 1 (2001-2002) ble det bestemt at alle statlige etater og virksomheter skal innføre miljøledelse som en integrert del av virksomhetens styringssystem. NIHs plan for miljøledelse, Grønt NIH, ble lagt frem for styret i 2007. Siktemålet med planen er å bidra til et bedre miljø gjennom tiltak på områdene avfall, transport, energi, vannforbruk, utslipp og innkjøp.

Det vises til Miljørapport for 2021.

HMS - Sikkerhet

4.1 Beredskap

NIHs beredskapsplan bygger i tråd med krav fra Kunnskapsdepartementet på ROS analyser. I 2021 ble det gjennomført omfattende ROS analyser på samtlige enheter (inkludert vakttjenesten), i tillegg til en overordnet ROS analyse for hele NIH. Det er i henhold til de krav som stilles. Planverket er justert som følge av ROS-analysen, og det er foretatt noen justeringer i tiltakskortene.

Det ble gjennomført en kriseberedskapsøvelse i desember 2021, og planverk og tiltakskort skal også justeres noe som følge av evalueringen av øvelsen. Det er gjennomført opplæring i kriseberedskapsarbeid med nye roller i kriseledelsen, og det er også gjennomført omfattende opplæring og utbedringer i kriseverktøyet CIM.

NIH risikovurderer fortløpende sine arrangementer som fadderuken, immatrikulering og andre tilstelninger. Samtlige faddere ved NIH (100 personer) gjennomførte opplæringen "vær en sikker fadder" på sikresiden.no i forkant av fadderuken høsten 2021.

4.1.1 Førstehjelpsutstyr og hjertestartere

NIH har fem hjertestartere, og en hjertestarter er ambulerende og kan medbringes på undervisning. Samtlige hjertestartere er lagt inn i nasjonalt hjertestarterregister.

NIH har en rammeavtale med Røde Kors vedrørende kjøp av førstehjelpsutstyr, og har etablert et lager med god oversikt over status med hensyn til NIHs beholdning av førstehjelpsutstyr. Det føres ukentlig kontroll i samtlige saler og haller hvor det etterfylles. Når det gjelder laboratorier innehar ansatte selv ansvar for etterfylling.

4.2 Kjemikalier

NIH benytter et elektronisk arkiveringssystem og eksponeringsregister levert av ECO online for oppbevaring av sikkerhetsdatablad (SDS) for samtlige kjemikalier som benyttes ved høgskolen.

Administrerende direktør er ansvarlig for å opprette og tilby et stoffkartotek ved høgskolen, og skal videre sørge for at dette er i samsvar med krav i gjeldende lover og forskrifter. Faginstuttsleder og avdelingsleder har ansvaret for at helsefarlige kjemikalier benyttet ved sin enhet er samlet i stoffkartoteket, og at de som bruker kjemikalier i sitt arbeid får nødvendig opplæring. De er videre ansvarlige for å foreta risikovurderingen av de stoffene som benyttes, og iverksette tiltak i tråd med denne vurderingen.

Alle som bruker kjemikalier i sitt arbeid, har ansvar for å gjøre seg kjent med hvilke helseskader kjemikaliene kan fremkalle og hvilke miljømessige faktorer som skal hensyntas. Alle som arbeider med kjemikaliene, må vite om kjemikalie må samles opp i avfallsflasker og destrueres. De må videre praktisere vernetiltak og ha kunnskap om førstehjelpstiltak ved ulykker.

Hoved lokasjonene i EcoOnline ved NIH er: Drift- og vedlikehold (DV), renhold, Institutt for Fysisk prestasjonsevne (IFP) og svømmehall (BAD). Disse er kontrollert og gjennomgått systematisk av HHLA. Det er opprettet 23 underlokasjoner på DV med totalt 257 kjemikalier. Renholdsinstutten har sammen med bad totalt 51 registrerte kjemikalier av de totalt 257 kjemikaliene på EIE. IFP har 27 underlokasjoner med totalt 269 kjemikalier.

For NIH totalt utgjør dette 50 lokasjoner med 553 tilhørende kjemikalier. Av 553 kjemikalier er det kun noen få som ikke er risikovurdert, noe som vil bli gjort tidlig i 2022. Nye lager er etablert i rehabilitert bygg med tilstrekkelig sikkerhet knyttet til brannfarlig stoffer, og det er opprettet innkjøpsrutiner på alle lokasjoner.

4.3 Blyforekomst i forbindelse med skyting i kombihallen

Kombihallen åpnet igjen som følge av at rehabiliteringen ble ferdig i 2019, og det ble da igangsatt en rekke tiltak for å sikre forsvarlig bruk av lokalet. I kombihallen skytes det med våpen som har ammunisjon med blyinnhold, noe som stiller en rekke krav til NIH som forsvarlig arbeidsgiver og utleier. Lokalet er risikovurdert, og det er foretatt befaring og totalrengjøring. Som følge av befaringen, ble det igangsatt en rekke tiltak. Det medfører i all hovedsak at ansatte som vasker i hallen etter bruk jevnlig sjekker blyinnhold i blodet hos BHT, og legges videre inn i eksponeringsregisteret i EcoOnline. Det føres også en nøye oversikt når de eksponeres for bly.

4.4 Brannvern

Årlige kontroll og testing av slukkeutstyr er utført av NIHs leverandører. For brannalarmanlegg, nødlysanlegg, sprinkelanlegg og tilbakeslagsventiler har det vært gjennomført årlig kontroll i henhold til forskrifter og krav. Brann- og nødlysanlegg overvåkes av datastyrt program hvor eventuelle feil registreres i driftssentral og utbedres. I 2021 er det skiftet styring til røykventilasjon i idrettshall. Brannansvarlige ved høgskolen har gjennomført sine sjekk- og vedlikeholdsrunder.

Det er gjennomført en brannøvelse i 2021 med evakuering. Under øvelse ble brannklokker, rømningsveier, dører og brannporter testet, i tillegg til kommunikasjon/varsling til døgnbemannet vaktentral.

4.5 Risikovurdering

4.5.1 Friluftsliv

Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier (ILF) har de siste årene gjennomført en omfattende revidering av studietilbudet i friluftslivsfag. I denne prosessen er også HMS-arbeid i tilknytning til friluftslivsundervisning blitt vurdert i henhold til internkontroll forskriften og gjeldende lov om produktkontroll. For fagmiljøet er det høyt prioritert å ivareta helse, sikkerhet og miljø innen den friluftslivsfaglige undervisningen ved NIH. Det systematiske HMS-arbeidet innen friluftslivsfag er basert på tanker om sikkerhet og skadeforebyggende arbeid som er forankret i arbeidsformer, forskning og erfaringsbasert kunnskap innarbeidet i våre didaktiske og pedagogiske arbeidsmåter. Friluftslivsfaglig arbeid med studenter i natur er preget av høy kompleksitet. I undervisningen inngår et mangfold av aktiviteter, som gjennomføres i varierte naturmiljø til ulike årstider. Studentgruppene varierer i størrelse, kunnskaps- og ferdighetsnivå. I undervisningen gjøres det løpende vurderinger og evalueringer av situasjoner underveis, slik at en kan være i forkant av potensielt uønskede situasjoner, samt å kunne reagere raskt dersom uønskede situasjoner oppstår.

Fagmiljøet innen friluftsliv bestod i 2021 av syv hele faste stillinger, der seks av disse har arbeidsoppgaver knyttet til undervisning ute på tur i naturen. I tillegg har vi hatt tre midlertidig ansatte i deltidsstillinger. For å kunne videreføre HMS-arbeid basert på friluftslivsfagets egenart, har det vært vesentlig med en dokumentert og formalisert interkontroll som er forankret i arbeidet med friluftsliv. Disse retningslinjene er nedfelt i fagmiljøets HMS-planverk som er mangfoldiggjort på høgskolens digitale plattformer (Innersvingen og Canvas).

- NIH/ILF har i 2021 jobbet videre med mindre revidering av planverk og rutiner for planlegging av tur/egenferder, samt faglærerstyrt undervisning utenfor campus. Dette har også vært aktualisert med hjemmeundervisning som følge av nedstenging av smittevern hensyn.
- I 2021 skall alle ansatte med undervisningsoppgaver knyttet til vannaktiviteter ha gjennomføre livredningsprøve utendørs, etter standard satt av Norges livredningsforbund.
- Alle fagansatte med undervisningsoppgaver utendørs følger våre rutiner for oppgradering av førstehjelpsutstyr.
- Fagmiljøet har også videreført arbeidet med tematikk knyttet til sikkerhet ved ferdsel på islagte vann, og enkelte av de ansatte har også trent på redning på is. Dette har hevet vår kompetanse på feltet og har også blitt implementert i vår undervisningsportefølje.
- I henhold til ILF sitt interne arbeid med HMS, ble det også i 2021 delt ut skjema for selvrapportering av skader og sykdomstilstander, til studenter på førsteåret (BA) friluftsliv, Deltid friluftsliv 1, internasjonale utvekslingsstudenter og faglærer kroppsøving og idrett. Skjemaene oppbevares analogt i låst skap på låst kontor ihht GDPR standard. Skjemaene har vært gjort tilgjengelig for gjennomlesing av alle faglærer og vikarer som har jobbet med nevnte studenter.
- Det er delt ut laminerte tiltakskort til alle studentene. Kortet er i et format som gjør det enkelt å ha med seg for studentene på tur.

I 2021 har det ikke vært innrapportert noen alvorlige hendelser/ulykker som innbefattet skader på personer, miljø eller utstyr.

I 2021 har det friluftslivsfaglige miljøet brukt mye tid på tilpassing av undervisning/virksomhet på friluftslivsfag i forhold til den pågående pandemien, samt utarbeiding av smittevernrutiner i forbindelse med uttak og innlevering av utstyr på friluftslivslageret. Planene er implementert i undervisningen, har vist seg å fungere i praksis og studentene er godt kjent med planverket.

Fagmiljøet har videre igangsatt et arbeid for å systematisere naturmiljøhensyn som en del av egen virksomhet og som tema i undervisning. Men ser at det er behov for videre revidering og oppdatering av HMS-planene knyttet til friluftsliv i løpet av det kommende året. Som fagmiljø er det et svært solid HMS-arbeid som ILF legger prestisje i ha høy kvalitet på.

4.5.2 Laboratoriene ved institutt for fysisk prestasjonsevne (IFP)

Laboratoriemiljøet består av syv ulike laboratorier som blir brukt til forsøksvirksomhet på mennesker eller analyse av biologisk materiale. Det er fire ingeniører som etterser at gjeldende HMS rutiner blir fulgt og gjennomfører opplæring i HMS rutiner og laboratiemetoder av nye brukere (studenter og medarbeidere). Dokumentasjon på at opplæring er gjennomført oppbevares i laboratoriene og lagres elektronisk.

Kjemikalier blir registrert, lagret og behandlet etter gjeldende regler og forskrifter. Sikkerhetsbladene lagres elektronisk.

4.6 Avvik, nestenulykker og ulykker

Det følger av HMS håndbok at alle ulykker og nestenulykker skal meldes til verneleder. Det er linjeleder som er ansvarlig for at ulykker meldes. Når det gjelder ulykker hvor studenter er involvert, skal den ansvarlige underviser rapportere dette sammen med studenten gjennom avvikssystemet. Hvert enkelt avvik som registreres får sin egen HMS dokumentasjon. Utbedringer av avviket som gjøres loggføres i selve saken i avvikssystemet. Avvik registreres i henhold til hendelse, noe som er avgjørende for hvem som blir saksbehandler.

Det kan rapporteres på følgende hendelser:

1. Arbeidsplass/ergonomi
2. Bygg/anlegg
3. Øvrig/annet
4. Personskader/ulykker/nestenulykker
5. Psykososiale forhold (relatert til arbeidsmiljø)
6. Varsling

Oversikt over avvikssaker i perioden 2020-2021

Registrerte avvik	Avvik	Personskader	Ulykke med personskade meldt til NAV/BHT
2021	7	5	5
2020	1	3	3

Det er meldt inn syv avvik i 2021. Verneombudene benytter i all hovedsak FamacWeb til å registrere sine saker, og det er i all hovedsak driftsrelaterte avvik som ikke inngår i denne oversikten som viser utelukkende HMS avvik. I 2021 har det oppstått fem personskader blant studenter, og samtlige saker er sendt inn til NAV. Manglende aktiviteter fører også til færre skader.

Det er likevel merkbart at avvikssystemet ikke fungerer optimalt, noe som er jobbet med i 2021 og vil fortsette utover 2022.

Rapporter fra lokalt HMS arbeid ved høgsolen

5.1 Opplæring

Linjeledelsen skal i samarbeid med verneombudene, ansatte og studenter sørge for at det arbeides systematisk med HMS. Det gjennomføres et årlig kurs i håndtering av hjertestarter ved NIH. I 2021 ble kurset dessverre avlyst i siste liten grunnet ny nedstenging i Norge som følge av omikron. Kurset blir tilbudt på nytt i 2022.

5.2 Informasjonsarbeid

Det er ikke foretatt noe større revisjon av HMS håndboken i 2021. HMS er en kontinuerlig prosess, og det er behov for løpende revidering av gjeldende reglement, rutiner og retningslinjer. Det er vedtatt at det skal informeres jevnlig om HMS relaterte saker. Laben (IFP) har i 2021 overtatt ansvaret for videre revisjon av HMS håndbok for lab.

5.3 Enhetsrapporter

Alle enheter ved NIH rapporterer årlig om status for eget HMS-arbeid, og har levert HMS-rapport for 2021. Samtlige rapporterer at de avholder faste møter med de ansatte på enheten, en at møtene i stor grad er gjennomført via Zoom/TEAMS. Alle lederne har vært opptatt av å samles fysisk når smittevern har tillat det.

Nesten alle ansatte på alle enhetene har fått tilbud om medarbeidersamtaler i 2021, og de har enten blitt gjennomført digitalt eller fysisk. De som ikke har fått gjennomført medarbeidersamtale skyldes i all hovedsak at de er nyansatte eller som følge av lederskifte eller fungeringer. Dette er noe samtlige ledere er opptatt av, slik at dette følges opp i 2022.

5.3.1 Rapportering om risikofaktorer og HMS utfordringer

Avdelingene består av administrativt ansatte med vanlig kontorarbeid. Utfordringer knyttet til de fysiske forholdene relateres til muskel- og skjelettlidelser som følge av arbeidsplassen og dens utforming. Dette er betydelig forsterket ved hjemmekontor, og flere har meldt inn at de plages med muskel- og skjelettlidelser.

- ✓ De enhetene som har hatt uønskede hendelse/avvik rapporterer at det tas opp internt i instituttet, noen ganger med bistand fra HHLA, og eventuelle tiltak iverksettes med bakgrunn i det.
- ✓ Flere enheter har rapportert inn avvik i 2021, det er fulgt opp sammen med HHLA. Det er også noen studentskader og skader på ansatte/forsøkspersoner. Dette er også fulgt opp. Ingen ulykker har vært alvorlige.
- ✓ Samtlige enheter rapporterer inn problemstillinger knyttet til slitasje på hjemmekontor knyttet til fysiske forhold.
- ✓ Flere enheter som er to-delte i fagområder sier de har hatt mindre kontakt enn normalt som følge av pandemien og restriksjoner.

5.3.2 Rapportering på IA arbeidet

Det er generelt sett et lavt sykefravær blant ansatte ved NIH. Men det er noe mer langtidssykemeldinger enn tidligere. Det er i all hovedsak ikke jobbrelatert fravær. Det jobbes aktivt med å følge opp sykmeldte i form av samtaler, involvering, tilbud om avlastning og tilrettelegging av arbeidssituasjonen til den enkelte. De sykmeldte følges også tett opp også når de er fraværende. Det er mer krevende å følge opp dette arbeidet når de fleste sitter på hjemmekontor, og det er ikke samme mulighet til tett oppfølging. Dette vil i større grad avhenge av involvering fra den ansatte selv, og at de er bevisste på å si fra. Noe som

koronaundersøkelsen viste ikke helt var tilfelle. En enhet har gjennomført fast trim sammen hver uke digitalt.

Sykefravær – forebygging og oppfølging:

Samtlige ledere rapporterer at de er trygge i sin rolle rundt sykefravær rapportering.

- ✓ Det rapporteres om at det jobbes aktivt med å forebygge og håndtere sykefravær gjennom fokus på nærværsfaktoren hvor det legges vekt på at den enkelte skal være en del av et fellesskap. Det legges vekt på å skape et sosialt miljø og fellesskap.
- ✓ Dette legges opp til uformelle samtaler og relasjonsbygging i tillegg til lovpålagte dialogmøter.
- ✓ Lederne understreker viktigheten av å bevisstgjøre de ansatte om plikten til selv å bidra til å skape et positivt arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljølovens § 2-3.
- ✓ Det jobbes aktivt på instituttene med at de vitenskapelige ansatte også skal registrere når de er syke i form av egenmeldinger og når de har syke barn.
- ✓ Lederne ser det som et viktig tiltak å holde kontakt på e-post og telefon med en ansatt som er sykmeldt.
- ✓ Lederne følger opp de sykmeldte i henhold til gjeldende rutiner.
- ✓ Det legges opp til gående møter, bevegelse og sosial samhandling for å motvirke stress og stillesitting.

Alt dette arbeidet er betydelig mer krevende under en pågående pandemi, men lederne har sammen med de ansatte benyttet ulike former for tiltak for å øke nærværsfaktoren.

Tilrettelegging og oppfølging gjennom den pågående pandemien

HMS rapport for 2021 tyder på at lederne har fått et mer bevisst forhold til dette, og at kunnskap om IA-arbeidet er forbedret. Basert på en tilbakemelding om bruken av tilrettelegging, ser man at dette brukes i utstrakt grad. Samtlige ledere rapporterer at de er opptatt av tett dialog og har vilje til å tilrettelegge på ulike måter for å unngå sykemeldinger.

Men den pågående pandemien gjør det krevende å følge opp de ansatte. Ansatte opplever hjemmekontor noe ulikt, noen er mer produktive og andre opplever det som en belastning. Det er likevel gjennomgående at de ansatte savner å være fysisk til stede på NIH da samhandling går betydelig lettere når man treffes fysisk.

Det er i all hovedsak medarbeidersamtaler som benyttes til å kartlegge behovet for tilrettelegging, men det er også lagt opp til en åpen daglig dialog i det daglige. Grunnet påbud om hjemmekontor, er leder enda mer avhengig av en god dialog med den ansatte i dette oppfølgingsarbeidet.

6. Statusrapport på HMS handlingsplan for 2021

2021 er preget av den pågående pandemien, og det har ført til at en rekke planlagte aktiviteter er utsatt, eller blitt håndtert på en annen måte enn først tiltenkt.

Nr	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
1	<p>Arbeids- og klimaundersøkelse – ARK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelsen ARK høsten 2021, og en gang til løpet av perioden. • Gjennomføre påfølgende tilbakemeldingsmøter 	<p>Adm. dir./rektor</p> <p>HHLA med bistand fra lederne</p>	Hele perioden

	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre tiltak på institusjonelt- og enhetsnivå. <p>Rapport 2021: ARK ble utsatt til 2022, og er gjennomført i perioden 17. januar til 6. februar 2022. Undersøkelsen skal følges opp utover våren 2022.</p>		
2	<p>Følge opp funn fra nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering:</p> <ul style="list-style-type: none"> Følge opp tiltak som fremkom av konkrete funn fra NIHs undersøkelse i 2019. Bekjentgjøre og følge opp at NIHs rutiner for å identifisere og håndtere seksuell trakassering er kjent blant ledere, ansatte og studenter, og at eventuelle saker følger NIHs rutine. Gjennomføre kurs for alle ansatte for å hindre uønsket seksuell atferd og trakassering: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kurs for nyansatte ✓ Kurs for ledere ✓ Kurs for veiledere (bachelor, master og ph.d.) ✓ Kurs for stipendiater Vurdere behovet for endringsprosesser knyttet til strukturelle forhold som bidrar til å opprettholde asymmetriske maktrelasjoner i akademia. Prosessene skal bidra til bevissthet rundt maktubalanse. <p>Rapport:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flere oppfølgingspunkter fra undersøkelsen er innarbeidet i OVP 2022 for å sikre oppfølging og fokus Det er gjennomført nyansattkurs i november, ellers er det fleste kurs utsatt pga restriksjoner. Noen kurs passer bedre å gjennomføre fysisk enn digitalt. Alle nyansatte har også i 2021 fått opplæring i kurs for å hindre uønsket seksuell atferd og trakassering. 	Ledelsen/ULM sammen med HHLA	Kontinuerlig arbeid gjennom hele perioden
3	<p>Kriseberedskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etablere ny beredskapsledelse ved NIH med tilhørende roller som følge av nyansettelser. Utnytte kriseverktøyet CIM i sin helhet for beredskapsgruppen gjennom å øve på verktøyet i månedlige CIM-øvelser (CIM trim) og beredskapsøvelser. Gjennomføre opplæring og kriseberedskapsøvelse for å teste revidert planverk og kriseverktøy Gjennomføre risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) overordnet for NIH (inkludert fysiske forhold), og lage handlingsplaner med tilhørende tiltakskort som følge av dette. Etablere kriseweb på nih.no <p>Rapport 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ny kriseledelse er etablert i 2021, og mange har nye roller. 	HHLA sammen med Sikkerhetsledelse og BHT HHLA sammen med Sikkerhetsledelse og BHT Kommunikasjon	Våren 2022 31.12.21 Løpende 30.06.21 30.06.21

	<ul style="list-style-type: none"> - CIM er benyttet i både øvelse i 2021 i tillegg til beredskapsmøter med mer. - Det er gjennomført omfattende opplæring både innenfor CIM og krisehåndtering generelt sett. - Det er gjennomført ROS for samtlige enheter høsten 2021, og planverk og tiltakskort er til dels revidert. - Kriseweb er ikke etablert enda, men skal gjøres i 2022. 		
4	<p>Synliggjøre HMS-relaterte reglementer og rutiner gjennom informasjon på intranett og i HMS-håndboken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revidere handlingsplan for AKAN-arbeidet med tilhørende ruspolitikk for NIH. • Revidere og synliggjøre varslingsrutiner ved NIH • Implementere mobil CIM-applikasjonen og applikasjonen til Simployer (HMS-håndbok, leder- og personalhåndbok) • Utbedre avvikssystemet og videre sikre at innrapporterte avvik blir fulgt opp gjennom avvikssystemet. • Utbedre og oppdatere gjeldende HMS-dokumenter og -sider (oppbygning og struktur) i HM- håndboken. • HMS-saker skal publiseres månedlig på NIHs intranett for å sikre oppmerksomhet knyttet til HMS-relaterte problemstillinger. <p>Rapport 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Handlingsplan og policy er under revisjon, men ikke ferdigstilt. - Varslingsrutiner er ikke synliggjort i 2021, men skal gjøres i 2022. - Det er gjort en skikkelig opprydning i håndbøker og CIM i 2021. - Avvikssystemet er utbedret og ryddet opp i 2021. - Det publiseres noe flere HMS saker på intranettet, men burde bli satt mer i system. 	<p>AKAN utvalget/AMU</p> <p>HHLA</p> <p>HHLA</p> <p>HHLA</p> <p>HHLA/HVO</p>	<p>30.05.21</p> <p>30.06.21</p> <p>30.06.21</p> <p>31.12.21</p> <p>Månedlig</p>
5	<p>IA-arbeidet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Følge opp tiltak på handlingsplan for IA-arbeidet for perioden 2019-2022 • Delta i IA-nettverket for IA-kontakter i statlige virksomheter. • Følge opp sykefraværet ved NIH ved aktiv deltagelse i oppfølgings- og dialogmøter. Det vil være spesiell oppmerksomhet rettet mot underliggende forhold som kan utløse sykefravær, hyppig korttidsfravær og underrapportert fravær. Dette er spesielt viktig i forbindelse med at ansatte jobber hjemmefra (korona-relatert). 	<p>HHLA</p> <p>HHLA</p> <p>Enhetsledere med bistand fra HHLA</p>	<p>Løpende</p> <p>Løpende</p> <p>Løpende</p>

	<p>Rapport:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IA-handlingsplan er fulgt opp i 2021, og det er ikke vurdert dithen at det er behov for revisjon. - IA-nettverket for statlige virksomheter har kun hatt digitale møter i 2021. - Sykefravær er fulgt opp tett i 2021, men det er noe vanskeligere ved hjemmekontor og mindre fysisk kontakt. Noen ganger er det også vanskelig å skille mellom hva som er koronarelatert fravær og ikke, og mye korttidsfravær er relatert til symptomer hvor man er pålagt å holde seg hjemme. 		
6	<p>Opplæring HMS:</p> <p>HLR opplæring for ansatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Obligatorisk HLR kurs for aktivitetslærere (undervisere i praktiske fag). Dette skal følges opp av instituttleder. ✓ Hjerterstaterkurs for ansatte på lab, aktivitetslærere, ansatte på servicetorg/vaktjenesten og andre ansatte med tjenestemessige behov. ✓ Førstehjelpskurs tilbys alle ansatte (spesielt fokus på ansatte i svømmehall mht. kutt- og fallskader) <p>Lederutvikling innenfor HMS: Gjennomføre bolkevis lederutvikling på ulike temaer knyttet til HMS (HMS for ledere, AKAN-opplæring, oppfølging av sykemeldte mm).</p> <p>Rapport 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HLR kurs, hjerterstaterkurs og førstehjelpskurs er utsatt til 2022 grunnet strenge restriksjoner som følge av smittevern. - Det ble gjennomført HMS lederkurs 1. desember 2021, i tillegg ble det gjennomført AKAN-kurs for ledere i november 2021. Nye lederkurs er under planlegging for 2022. 	<p>HHLA arrangerer og instituttleder sørger for gjennomføringen</p> <p>HHLA arrangerer og enhetsledere sørger for gjennomføringen</p> <p>HHLA arrangere sammen med BHT og andre aktuelle kursleverandører</p>	<p>Hvert studieår</p> <p>Fast per år</p> <p>Fast per år</p> <p>Fast per år</p>
7	<p>Gjennomføre alle planlagte vernerunder (leder er ansvarlig for at det blir gjennomført).</p> <p>Rapport 2021: Vernerunder er gjennomført i 2021.</p>	<p>Alle ledere sammen med HVO/VO</p>	<p>Skal gjennomføres én gang per år.</p>