
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og
teknologi

Møtedato:

Sak:

UiTs årsrapport om HMS for 2016. IVT-fakultetets redegjørelse for 2016 og tiltak for 2017

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar fakultetets redegjørelse for 2016 til etterretning og gir sin tilslutning til mål og tiltak for 2017.
- Fakultetsstyret ber fakultetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik fakultetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
- Fakultetsstyret er fornøyd med at Bygg og eiendomsavdelingen oppgraderer avtrekksskap og ber fakultetet følge opp prosessen.
- Fakultetsstyret forventer at avvik knyttet til betonglaboratoriet blir handtert raskt.

Begrunnelse:

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2016 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av en questback-undersøkelse. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra institutt og seksjoner ved fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å behandle «Årsrapport om HMS ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2017.

Fakultetets rapportering er bygd opp over samme lest som UiT årsrapport og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet. I årsrapportens punkt 3 foreslår vi mål og tiltak for 2017.

Bjørn Solvang
dekan

bjorn.solvang@uit.no
76 96 62 27

Bjørnar Storeng
fakultetsdirektør

bjornar.storeng@uit.no
76 96 61 60

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anne Gjerløw

Vedlegg:

- IVT-fakultetets årsrapport om HMS for 2016, med tiltak for 2017
- Brev hvor universitetsdirektøren ber enhetene om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016
- UiTs årsrapport om HMS

Årsrapport om HMS 2016

- med tiltak for 2017

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng

Seniorrådgiver Anne Gjerløw

Arkivref. 2016/8778

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
1 Sentralt organisert HMS-arbeid.....	2
1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU).....	2
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	2
1.3 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	2
2 Fakultetets HMS-arbeid for 2016.....	3
2.1 HMS organisatorisk.....	3
2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet:	3
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	4
2.4 Beredskap.....	5
2.5 Ytre miljø	6
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø.....	6
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	6
2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2017	7
3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2017:.....	7
3.1 Organisatorisk	7
3.2 Arbeidsmiljø.....	8
3.3 Sikkerhet.....	8
3.4 Opplæring.....	9

Innledning

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2016 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av en questback-undersøkelse. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra institutt og seksjoner ved fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å behandle «Årsrapport om HMS ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2017.

Fakultetets rapportering er bygd opp over samme lest som UiT årsrapport og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid

1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Våren 2016 var universitetets arbeidsmiljøutvalg utvidet med representanter fra campus Harstad og campus Narvik. Fra høsten 2016 har fakultetsdirektøren ved IVT-fak vært varamedlem i AMU.

Fakultetet synes det er beklagelig at ikke alle campus utenfor Tromsø har faste representanter i AMU. Vi mener AMU er et viktig organ for å ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse, som var et av UiTs satsingsområder for 2016.

Oppfølging 2017:

IVT-fakultetet vil henstille overfor universitetsledelsen om at fakultetsdirektør ved IVT-fak kalles inn til AMU-møtene, med talerett. Samme ordning bør gjøres gjeldende for representanten fra campus Harstad.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Fakultetet har en ansattrepresentant i læringsmiljøutvalget. Valgperioden går ut våren 2017.

Oppfølging 2017:

Fakultetet vil arbeide for videre ansattrepresentasjon i LMU. Det er viktig at campus utenfor Tromsø er delaktig i LMUs arbeid.

1.3 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er godt inne i arbeidet ved UiT i Narvik. I september 2016 ble vi enige om samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten for 2016 og 2017. Bedriftshelsetjenesten har blant annet bidratt på kartlegging/vernerunder og arbeidsplassvurderinger. I tillegg har vi hatt kursing i førstehjelp, innføring i internkontroll med særlig fokus på risikovurderinger og gjennomgang av ergonomi/forebygging av belastningsskader.

2 Fakultetets HMS-arbeid for 2016

2.1 HMS organisatorisk

Hovedmålet for 2016 var å få på plass et funksjonelt **HMS-system** etter fusjonen. Vi synes i hovedsak at vi har lyktes med dette.

Vi har 5 definerte verneområder med valgte verneombud, men mangler vara ved:

- IVT-IIS, Tromsø
- IVT-Alta

Vi mangler fortsatt avklaring vedrørende vernetjeneste for våre ansatte i Bodø.

Vi har utfordringer når det gjelder oppfølging av planlagte aktiviteter i 2016:

- Ikke alle ledere har gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte i 2016
- Ikke alle ledere har HMS som tema på regulære møter
- Ikke alle ledere har gjennomført personalmøter med HMS som tema.

Det er gjennomført opplæring i grunnleggende internkontroll og risikovurdering. I 2017 må vi ha fokus på gjennomføring av risiko- og sårbarhetsanalyser og oppsett av handlingsplaner.

Fakultetet ser at vi har behov for å styrke kapasiteten innenfor HMS-området. Vi har derfor lyst ut stilling som HMS-rådgiver ved fakultetet. Rådgiveren vil ha oppgaver både knyttet til ledere og ansatte. Noen sentrale arbeidsoppgaver vil være:

- Etablere og vedlikeholde gode HMS- og internkontrollsystemer
- Koordinere HMS-arbeidet med andre nivå i organisasjonen
- Gjennomføre årlig kartlegging av HMS-arbeidet ved fakultetet
- Utarbeide forslag til årlig revisjon av HMS-årsplan
- Rådgivning og veiledning innen systematisk HMS-arbeid, kartlegging av risikofaktorer og gjennomføring av risikovurderinger (risikoanalyser)
- Arbeidsmiljøkartlegging og oppfølging

Oppfølging 2017:

- *Vi må gjøre et nytt forsøk til på å få på plass vara for verneombudene.*
- *Vi må få en avklaring vedr. vernetjeneste for våre ansatte i Bodø.*
- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.*

2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet:

4 av lederne har ikke dagskurs med lederopplæring innenfor HMS. 6 har slik opplæring (inkl. 2 som deltok på kurs i 2016).

37 ansatte har deltatt på halvdagskurs i innføring i internkontroll med særlig fokus på risikovurdering. Her deltok blant annet dekan, fakultetsdirektør, instituttledere ved instituttene i Narvik og seksjonslederne ved IVT-fakultetet.

9 ansatte deltok på grunnkurs og praktisk hjerte- lungeredning. 3 ansatte deltok kun på grunnkurs.

1 verneombud har fullført 40-timers grunnopplæring, 4 verneombud følger UiTs opplegg og har fullført første halvdel av opplæringen. 1 verneombud mangler slik opplæring.

Modul sikkerhet (HMS 0500) er gjennomført for mastergradsstudenter ved industriell teknologi og master integrert bygningsteknologi. Forelesningene i Tromsø ble streamet slik at studentene kunne følge dem, i tillegg ble det gjennomført lokal førstehjelpsoplæring.

Det er gjennomført opplæring av labansatte og superbrukere i det elektroniske stoffkartoteksystemet Chess.

Oppfølging 2017:

Sikkerhetskurset skal gjennomføres for nye mastergradsstudenter høsten 2017. Vi håper på bedre kvalitet på de streamede opptakene. I 2016 fikk vi opplyst at det var brukt mobilt utstyr ved streamingen, noe som gikk ut over den tekniske opptaks kvaliteten.

Vi avventer invitasjon fra UiT til del to av 40-timers grunnopplæring for verneombudene som startet denne opplæringen i 2016.

Verneombud og ledere som mangler opplæring må prioritere å gjennomføre dette.

Dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring skal registreres i Paga.

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Det er gjennomført vernerunder ved de fleste institutt, med bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Medarbeidersamtaler:

De fleste lederne har hatt medarbeidersamtaler. Instituttlederne er i ferd med å planlegge /gjennomføre samtalene. Dette er ikke en forbedring fra 2015, siden etterarbeid etter fusjonen har tatt mye av kapasiteten til lederne.

Tilrettelegging av arbeidsplass:

Ansatte har hatt tilbud om kursing innenfor ergonomi og arbeidsplassvurdering via bedriftshelsetjenesten. Fakultetet har ikke særskilte midler dersom det er behov for tilretteleggingstiltak, dette må finansieres via enhetenes egne budsjett. I spesielle tilfeller kan man søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV.

Sykefravær

Samlet sykefravær for fakultetet i 2016: 2,94%.

Fakultetet er meget fornøyd med det lave sykefraværet, særlig tatt i betraktning den usikkerheten flere administrativt ansatte har levd med i 2016 basert på at innplasseringen etter fusjonen først var på plass fra 1. august.

Melding om skader og nestenulykker

IVT-fakultetet har rapportert inn avviksbehandling og skademelding i 2016. Lenke til skjema er også lagt ut på fakultetets intranettsider slik at de skal være enkelt tilgjengelig.

Fakultetet har registrert 5 meldinger om skader/nestenulykker. 3 av hendelsene medførte bare materielle skader. Der det har vært mulig er det gjennomført forebyggende tiltak.

Strålevern

I 2016 fikk vi etablert prosjekt knyttet til de to radioaktive kildene som finnes ved IVT-fakultetet (røntgenapparat og scanning elektronmikroskop)

Arbeidsmiljøundersøkelse:

Høgskolen i Narvik gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse i 2015 og resultatet var i hovedsak meget positivt. Hver enhet utarbeidet egne handlingsplaner i etterkant av undersøkelsen.

Universitetet skal gjennomføre en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse i 2017 med bruk av verktøyet ARK. Fakultetet regner med å bli involvert i forarbeid/gjennomføring av undersøkelsen.

Oppfølging 2017:

- *Ledere skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler*
- *Fakultetsdirektør kaller inn til årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO der IA/HMS er eneste tema*
- *Universitetet er i gang med en omorganiseringsprosess. For IVT-fakultetet kommer denne tett etter fusjonen. Ledere må holde øye med utviklingen i sykefraværet og sørge for at ansatte får god informasjon i den forestående prosessen.*
- *Vi må få på plass interne rutiner for innrapportering av mulig eksponerte til ioniserende stråling. Per i dag må slik informasjon etterspørres fra instituttene.*
- *Fakultetet skal delta i forarbeid/gjennomføring av ARK-undersøkelsen i 2017*

2.4 Beredskap

I forbindelse med fusjonen ble det laget en ny beredskapsplan for campus Narvik. Denne ble sist revidert 21.12.2016.

Fakultetet hadde fire hendelser i 2016 hvor beredskapsledelsen ble satt (bombetrussel og dødsfall). Én av hendelsene medførte en betydelig medieinteresse. Virkelige hendelser som utløser aksjon fra lokal beredskapsgruppe kan erstatte praktiske øvelser, det er derfor ikke gjennomført egne øvelser i 2016.

2.5 Ytre miljø

Universitetet har en målsetning om å

- redusere forbruk av papir og engangsmateriell.
Papirforbruket ved UiT i Narvik økte etter fusjonen med UiT blant annet pga. frikopiering for studentene i vårsemesteret.
- produsere minst mulig avfall og sortere avfallet korrekt
Vi har avfallssortering ved fakultetet.
- vurdere om reiser kan erstattes med videokonferanse og webmøter
Det har blitt mye reising til Tromsø i 2016. Skype-løsninger brukes i noen grad, men det gjenstår å utvikle en møtekultur som kombinerer fysisk og digital deltakelse på en god måte.
- i større grad benytte miljøvennlig transportmiddel til jobb
Noen ansatte har deltatt i UiTs «sykle til jobben – aksjon».
- redusere strømforbruket
Ved UiT i Narvik har det vært jobbet målrettet med å redusere strømforbruket i mange år. Tidligere fikk ansatte beskjed om å slå av PC'er når de forlot kontoret for dagen. ITA har nå gitt beskjed om at PC'er skal stå på av hensyn til oppdateringer.

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

- Fakultetet har register over eksponerte for blyholdige forbindelser og kapslet stråling.
- Fakultetet har fått på plass superbrukere og stoffkartotekkontakter (Chess). Høgskolen i Narvik hadde ikke elektronisk stoffkartotek slik at dette må bygges opp i løpet av 2016.
- Fakultetet har fått assistanse fra UiT til å ha gjennomgang av kjemikalielager og avhende gamle kjemikalier.
- Fakultetet har fått på plass ansvarlig for deklarasjon av farlig avfall.

Oppfølging 2017

- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.*
- *Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig opplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Fakultetet må beskrive rutinene vi har for registrering/dokumentering av opplæringen.*
- *Vi må sikre at krav til sikkerhetsopplæring inngår i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.*
- *Fortsatt fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og vedlikehold av register over eksponerte.*

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Arbeidsmiljødagen fungerte godt og vi har fått positiv tilbakemelding fra de ansatte. Det var gledelig at Leif Simonsen fikk arbeidsmiljøprisen i 2016.

2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2017

- Støvproblematikk på bygglaboratoriet. Institutt for bygg, energi og materialteknologi har vurdert at denne saken har en dimensjon som krever en totalgjennomgang av lab-fasilitetene. Lokalene som benyttes i dag er dimensjonert for den tiltenkte bruken på 70-80-tallet, og passer ikke dagens behov. Laboratoriet virksomhet er i sterk vekst, og vi ser at veksten kommer til å fortsette. Vårt forslag her vil være at vi etablerer en gruppe som skal se på denne saken, og som kan avklare hva som må gjøres videre. Her ser vi for oss en gruppe sammensatt av representanter fra lab, Hemis, drift, Bygg og eiendomsavdelingen i UiT og Statsbygg.
- Avtrekksskap/ventilasjon på kjemikalierom.
Bygg- og eiendomsavdelingen har varslet om at de tar ansvar for å bygge ett stort nytt avtrekksskap med skikkelig ventilasjon. De tre resterende avtrekk vil bli sanert.

3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2017:

Hovedmål:

- Å skape trygge arbeidsplasser med trivsel og sikkerhet for alle
- HMS skal ivaretas på en god måte i forbindelse med en eventuell ny organisasjonsendring.
- At enhetene ved fakultetet jobber systematisk med internkontroll, risikovurderinger og påfølgende tiltak.

3.1 Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
IVT-fakultetet vil henstille overfor universitetsledelsen om at fakultetsdirektør ved IVT-fak kalles inn til AMU-møtene, med talerett. Samme ordning bør gjøres gjeldende for representanten fra campus Harstad.	Fakultetsdirektør
Fakultetet vil arbeide for videre ansattrepresentasjon i LMU. Det er viktig at campus utenfor Tromsø er delaktig i LMUs arbeid.	Dekan
Vi skal ha på plass avtale med Nord Universitet om verneombud ved campus Bodø	Fakultetsdirektør
Vi må gjøre et nytt forsøk til på å få på plass vara for verneombudene.	HMS-rådgiver i samarbeid med aktuelle instituttledere.

3.2 Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Ledere skal legge til rette for god og åpen kommunikasjon, og involvere ansatte i beslutningsprosesser. Ledere og ansatte skal følge <u>Kjøreregler for et forsvarlig og godt arbeidsmiljø ved UiT</u>	Ledere på alle nivå
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
HMS skal være tema på regulære møter som holdes i de enkelte institutt/seksjoner	Ledere på alle nivå
Fakultetsdirektør skal gjennomføre årlig møte med tillitsvalgte/hovedverneombud hvor IA / HMS er eneste tema	Fakultetsdirektør
Universitetet er i gang med en omorganiseringsprosess. For IVT-fakultetet kommer denne tett etter fusjonen. Ledere må holde øye med utviklingen i sykefraværet og sørge for at ansatte får god informasjon i den forestående prosessen.	Ledere på alle nivå
Fakultetet skal delta i forarbeid/gjennomføring av ARK-undersøkelsen i 2017	Personalsjef

3.3 Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.	Ledere på alle nivå
Vi må få på plass interne rutiner for innrapportering av mulig eksponerte til ioniserende stråling. Per i dag må slik informasjon etterspørres fra instituttene	HMS-rådgiver og instituttledere

Alle ansatte skal ha god kjennskap til arbeidsplassens evakueringsrutiner. Gjennomføres ved mottak av nytilsatte.	Ledere på alle nivå.
Støvproblematikk på bygglaboratoriet.	Fakultetsdirektør i samarbeid med instituttleder IBEM.
Avtrekksskap/ventilasjon på kjemikalierom.	Fakultetsdirektør følger opp bygg og eiendomsavdelingen i forhold til bygging av nytt avtrekksskap og sanering av gamle skap.
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to øvelser	Fakultetsdirektør

3.4 Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
Ansatte som er i gang med 40-timers grunnopplæring i HMS må få slutføre denne i 2017. Verneombud som mangler kurs må delta ved en evt. ny kursrekke.	POA i Tromsø.
Ledere som mangler lederkurs må ta dette	Dekan
Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig sikkerhetsopplæring og opplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Fakultetet må beskrive rutinene vi har for registrering/dokumentering av opplæringen.	Instituttlederne
Vi må sikre at krav til sikkerhetsopplæring inngår i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt arbeid inngår.	Instituttlederne
Dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring skal registreres i Paga.	HMS-rådgiver

Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid
Avdeling for IT
Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt
Avdeling for personal og organisasjon
Avdeling for utdanning
Avdeling for økonomi
Ledelse og administrasjon Campus Harstad
Norgesuniversitetet

Oppfølging av HMS-arbeid for 2016 ved ADM - prioriteringer for 2017

Etter den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet ved Administrasjonen (Adm) og Norgesuniversitetet (NUV) skal avdelingsdirektørene fastsette prioriteringer for områder med behov for oppfølging. Prioriteringene for 2017 skal gjøres på grunnlag av *Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT* (vedlegg 1) og *Årsrapport om HMS for 2016 ved Administrasjonen* (vedlegg 2). I tillegg skal det tas hensyn til styrets beslutning om områder som skal vies særlig oppmerksomhet i 2017 (S 10/17). Disse områdene er:

- ✓ Gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen
- ✓ Gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK
- ✓ Gjennomføring av beredskapsøvelser
- ✓ Ta i bruk CIM til SMS-varsling
- ✓ Ta i bruk system for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik
- ✓ Oppfølging av eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området

På bakgrunn av styrets prioriteringer og den vedlagte årsrapportene vil universitetsdirektøren gi noen tilbakemeldinger til direktørene.

Den årlig gjennomgangen har vist at det utføres mye godt HMS-arbeid også ved Adm og NUV. Gjennomgangen har imidlertid også identifisert noen forhold som må følges opp i 2017.

HMS organisatorisk

På området HMS organisatorisk kunne full måloppnåelse vært oppnådd ved at avdelingsdirektørene hadde prioritert regelmessig oppfølging av HMS-handlingsplanen som de fastsatte for 2016.

Gjennomgangen har vist at ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er fordelt innenfor eget ansvarsområde. De tilrettelegger og iverksetter nødvendige tiltak før aktiviteter og oppgaver igangsettes. Videre legger de til rette for medvirkning i HMS-arbeidet og samarbeider også i stor grad med verneombud. Farer og problemer er kartlagt

og risikovurdert, og nødvendige tiltak for å redusere risiko er iverksatt. Meldinger om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følges også opp.

HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er det fremdeles rom for forbedring.

HMS er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø samt utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. Lederne skulle i 2016 prioritere gjennomføring av egen HMS-opplæring. Tiltaket er ikke gjennomført fullt ut og må dermed prioriteres også i 2017.

Verneombud og personer med delegerte oppgaver innen HMS har nødvendig opplæring innen HMS.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt i 2016, spesielt i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler.

For 2016 rapporteres det at alle ansatte i Administrasjonen og NUV har fått tilbud om medarbeidersamtale, og at slik samtale er avviklet for alle som ønsket det. Kontor- og arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Sykemeldte følges opp og det har vært gjennomført analyse og iverksatt tiltak i forbindelse med at sykefraværet i alle kvartaler av 2016 var over 5 % i Adm.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved Adm, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Møtet var prioritert i handlingsplanen for 2016, men ble ikke gjennomført.

Beredskap

Måloppnåelsen for beredskap har gått ned i 2016 med hensyn til gjennomføring av pålagte beredskapsøvelser.

Administrasjonen og UB har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ansatte er gjort kjent med planen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og evakuering av bygg. Lederne holder oversikt over ansatte som er på tjenestereiser i utlandet. Det er i 2016 gjennomført brann- og evakueringsøvelser, men lokal beredskapsgruppe har ikke gjennomført de to årlige pålagte beredskapsøvelsene.

Ytre miljø

På området ytre miljø er måloppnåelsen rapportert å være svært høy også for 2016.

UiTs video- og telefonkonferanseutstyr er i utstrakt bruk ved Adm og NUV. Det er lagt til rette for kildesortering og gjennomført tiltak for å redusere papirforbruk. Innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse til å kunne stille miljøkrav ved anskaffelser. Det har videre vært gjennomført tiltak for å bevisstgjøre ansatte om viktigheten av å bruke kollektivtransport og redusere bruk av strøm og engangsmateriell. Ytre miljø er tema ved mottak av nytilsatte.

Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt jevnt i løpet av de tre siste årene, og er nå på full score.

Universitetsdirektøren er glad for at avdelingene i løpet av 2016 har etablert rutiner for alt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som avdelingene selv har ansvar for. Sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres nå også før risikofylt arbeid starter opp. Avdeling for bygg og eiendom som har stoffkartotek vedlikeholder dette.

Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Direktørene nådde ikke sine egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2016. HMS-tiltak som fungerte spesielt godt i 2016 er oppgitt å være knyttet til sosiale arrangementer. Gjennomføring av helsefremmende dag ved Avdeling for bygg og eiendom har også gitt gode resultater.

Utfyllingen av årsrapporten for 2016

Årsrapporten om HMS skal fylles ut av universitetsdirektøren i samarbeid med hovedverneombudet. I 2016 takket hovedverneombudet nei til å delta ved utfyllingen av årsrapporten. Begrunnelsen var begrenset tilgang til nødvendig bakgrunnsmateriale for utfylling av rapporten.

Det vil i 2017 være behov for å gjennomgå systematikken for årsrapportering om HMS-arbeid ved Administrasjonen og NUV.

Prioriteringer for 2017

På bakgrunn av årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet vurderer universitetsdirektøren det som særlig viktig at det i 2017 gjennomføres tiltak i tilknytning til:

- ✓ HMS-kompetanse hos ledere
- ✓ Gjennomføringen av ARK
- ✓ Trening av lokal beredskapsgruppe
- ✓ Systematikk for årsrapportering om HMS ved Adm og NUV

Tiltakene som anbefales gjennomført er beskrevet i forslag til HMS-handlingsplanen for 2017 (vedlegg 3).

Hovedverneombudene i hovedverneområde 1 og hovedverneområde 10 var invitert til et møte med universitetsdirektøren den 20. april 2017 der prioriteringene ble diskutert. HMS-handlingsplanen for 2017 er i etterkant oversendt hovedverneombudene for tilbakemelding.

Universitetsdirektøren vil i 2017 følge opp arbeidet med HMS-tiltakene i avdelingsdirektørmøtene.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringene for 2017.

Vennlig hilsen

Bjarte Toftaker
fung. universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Vedlegg

- Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT
- Årsrapport om HMS for 2016 ved Adm og NUV
- HMS-handlingsplan - prioriteringer for 2017
- Utkast til HMS-årshjul (videreutvikles)

HMS-handlingsplan for 2017 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016 i Adm og NUV

<p>✓ Universitetsdirektøren følger opp arbeidet med tiltakene i avdelingsdirektørmøtene. Tidspunkt for oppfølging angitt i årsplan for 2017.</p>						
Kap	Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT	Funn 2016	Tiltak 2017	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging
2.1	HMS organisatorisk	Oppfølgingen av handlingsplanen for HMS har ikke hatt høy nok prioritet	Sette oppfølging av HMS-handlingsplanen i system ved å plassere oppgaven i årshjul for HMS-ved Adm.	Universitetsdirektøren	2017	HMS-årshjul under etablering. Seks oppfølgingspunkt.
2.2	HMS-kompetanse	Ikke alle ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert HMS-kompetanse	Lederne i Administrasjonen gjennomfører lovpålagt HMS-opplæring (AML § 3-5) Kartlegge: Er det ønskelig at det settes opp et felles kurs for lederne i Adm. Hemis kan tilby. Antall deltagere og tidspunkt for gjennomføring? Skal lederne selv finne egnet HMS-kurs og gjennomfører dette. Hemis tilbyr kurs?	Universitetsdirektøren	2017	24.04.2017 Avklart i avdelingsdirektørmøtet at det skal tilbys felles kurs for lederne i Adm i regi av Hemis. 25.04.2017 Foresørsel om kurs oversendt Hemis.
2.3	Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Gjennomføring av ARK – svarprosenten må økes	Motivere ansatte til å svare på undersøkelsen. Øke tillit og troverdighet i forhold til undersøkelsen og resultatene som skal oppnås. Hent frem resultatene fra 2014 og aktivere minnet om hvilke resultater som ble oppnådd.	Avd-dir	2017	
		Det årlige møtet om IA/HMS mellom ledelsen ved Administrasjonen, tillitsvalgte og HVO er ikke avholdt	Sette møtet i system ved å plassere oppgaven i årshjul for HMS-ved Adm.	POA-dir	2017	HMS-årshjul under etablering. Møtet gjennomføres i september.
2.4	Beredskap	Lokal beredskapsgruppe har ikke gjennomført to obligatoriske beredskapsøvelser i	Plassere øvelser i årshjul for HMS-ved Adm	POA-dir	2017	HMS-årshjul under etablering. To øvelser plassert inn.
						Ok 20.04.17
						Ok 20.04.17

HMS-handlingsplan for 2017 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016 i Adm og NUV

		beredskapsområdet Administrasjonen og UB i året som gikk.		Gjennomføre to øvelser i 2017 der mindre hendelser håndteres. Avklare rutine for varsling av LBG mht hendelsestype ved utløst alarm/evakuering av Adm.bygget.				
2.9	Utfylling av årsrapporten	Er verneombudene tilstrekkelig involvert ved årsrapporteringen om HMS?		Avklare verneombudenes forventning til involvering ved årsrapportering. Gjennomgå systematikken for årsrapportering ved Administrasjonen.	Universitets- direktøren	1.11.17		HMS-årshjul under etablering. Årsrapportering plassert inn.

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 04.04.2017
Sak:

UiT HMS årsrapport 2016 og HMS satsingsområder NT-fak 2017

Innstilling til vedtak:

Med bakgrunn i årsrapporten, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og status forøvrig prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2017:

1. Styrke og sikre sikkerhetsopplæringen av nyansatte og studenter, spesielt med fokus på utvikling og iverksetting av nytt delvis web basert sikkerhetskurs ved UiT (HMS 0500).
2. Implementering av nytt elektronisk avvikssystem
3. Gjennomføring av øvelser i lokal beredskapsgruppe samt evakuerings og beredskapsøvelser i våre bygg
4. Gjennomføring av ARK

Styret tar HMS årsrapport for UiT og NT-fak satsingsområder 2016 til etterretning.

Begrunnelse:

Årsrapport om HMS for UiT 2016 (vedlagt) påpeker følgende HMS områder som har behov for oppfølging etter arbeidet som har vært gjort i 2016:

- HMS-opplæring - må prioriteres av ledere, gjennomføres og dokumenteres både sentralt og lokalt
- Implementere elektronisk avvikssystem og oppfølging av avvik
- Revidere beredskapshåndboka UiT, lage oppsett for ROS-analyser og forberede storskala beredskapsøvelse med implementering av SMS varslings
- Implementere endringer i strålevernforskrift
- Gjennomføre årlige IA/HMS møter for UiT
- Lage ny plan for miljøledelse
- Oppfølging av samarbeidet i verneombudsordningen også lokalt
 - Årlige møter mellom ledelse VO og tillitsvalgte
 - Årlige medarbeidersamtaler
- LBG må gjennomføres årlige øvelser
- Risikofylt arbeidsmiljø
 - Eksponeringsregister
 - Fokus på risiko og eksponeringsvurderinger

Årsrapporten peker videre på følgende områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017:

- Oppfølging av eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området
- Gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen

- Gjennomføring av ARK
- Gjennomføring av beredskapsøvelser
- Ta i bruk CIM (et krisehåndteringsverktøy/dataprogram) til SMS-varsling.
- Ta i bruk system for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av
- HMS-avvik.

Mange av områdene med behov for oppfølging og områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017 er beskrevet i tidligere årsrapporter. De sammenfaller videre godt med NT-fak sine satsingsområder for 2017 (se vedlegg «HMS satsingsområder NT-fak 2017»):

- Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
- Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem
- HMS opplæring
- Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet
- ARK 2017

Plan for iverksetting av NT-fak satsingsområder er beskrevet i HMS-kalender NT-fak 2017 (vedlagt). Vi ber styret vurdere framlagte årsrapport, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og HMS-kalender 2017 for kommentarer og eventuelle justeringer.

John Arne Opheim
Fakultetsdirektør

john.arne.opheim@uit.no
77 64 55 88

Martin Hermod Petersen
Seniorrådgiver

martin.h.petersen@uit.no
77 62 51 49

Vedlegg:

- Årsrapport HMS 2016
- HMS satsingsområder NT-fak 2017
- HMS-kalender NT-fak 2017

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

HMS handlingsplan – NT-fak 2017

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2017 følgende HMS satsingsområder:

1. Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
2. Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem
3. HMS opplæring
4. Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet
5. ARK 2017

1. Risikovurderinger

Begrunnelse		
NT-fak har mange aktiviteter med potensielt moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko. Det tilkommer jevnlig nye slike aktiviteter innen f.eks. tokt, felt, lab-arbeid, arbeid i høyden, el-installasjon, stråling eller arbeid i fly. Risikovurdering av nye arbeidsmetoder, studieemner eller forskningsprosjekt gir mulighet til iverksetting av risikoreduserende tiltak, eller forhindre gjennomføring av aktiviteter med uakseptabel risiko.		
Ønsket/forventet effekt		
Reduksjon av risikonivå ved fakultetet og forebygging av hendelser med moderat eller alvorlig konsekvens på mennesker, materiell, ytre miljø eller omdømme		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Fokus på risikovurderinger i ledelsens kommunikasjon med enhetene i kontorsjef møter, instituttleder møter og møter med verneombud	Fakdir, HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Fokus på risikovurderinger i HMS-runder	HMS-rådgiver	Høst semester
Praktisk og faglig bistand ved gjennomføring av risikovurdering	HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Etablere SharePoint prosjekt for deling av gjennomførte risikovurderinger ved alle enheter	HMS-rådgiver	Mai 2017
Opplæring i gjennomføring av risikovurdering ved HMS opplæring av nyansatte/studenter	Veiledere/prosjektledere	Kontinuerlig
Bistand ved gjennomføring av risikovurdering	HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):	
	Sign:	

2. Implementering av HMS avviksmeldingssystem

Begrunnelse			
UIT implementerer i løpet av høst/vinter 2016/2017 et nytt elektronisk avikssystem. For maksimal utnyttelse av systemet må det gjøres tilgjengelig og kjent for ansatte og opplæring på alle nivå må sikres. Spesielt viktig blir definering av avvik som skal meldes og systematisk og god oppfølging av meldte avvik.			
Ønsket/forventet effekt			
Økt informasjon og kunnskap om aktiviteter med mulig høy risiko, og muligheten til å iverksette risikoreducerende tiltak.			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Informasjon og diskusjon om det nye avikssystemet på kontorsjef- og instituttleder- og verneombudsmøte	Fakdir/persjef	Jan	
Informasjon om det nye avikssystemet personalmøter alle enheter	HMS-rådgiver	Jan-mars	
Synliggjøring av avikssystemet på intranett og sikring av god tilgjengelighet	HMS-rådgiver	Jan	
Oppfølging av enkelt avvik for å sikre en rask og god behandling	Fakdir/HMS-rådgiver og alle ledere	Kontinuerlig	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		Sign:

3. HMS-opplæring

Begrunnelse			
Gjennomføringsgraden av obligatorisk sentral HMS opplæring (HMS 0500) er lav og det er ved noen enheter knyttet usikkerhet mht kvalitet og gjennomføringsgraden av lokal opplæring. Gjennom dette knytter det seg usikkerhet til hvorvidt alle NT-fak sine nyansatte og master/Phd studenter har tilstrekkelig og god HMS kompetanse			
Ønsket/forventet effekt			
Sikre nødvendig og god HMS kompetanse blant alle våre ansatte som driver eller deltar i aktiviteter med moderat eller høy risiko.			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Være pådriver for, og delta i, arbeidet med revidering av HMS 0500	HMS-rådgiver	Kontinuerlig	
Frem til HMS-0500 er revidert, gjennomføre lokale, forkortede og tilpassede HMS 0500 kurs. Gjøres i samarbeid med BFE	HMS-rådgiver	Ved behov	
Bistå enhetene med utvikling av kvalitetssikret og dokumentert lokal sikkerhetsopplæring	HMS-rådgiver	Før sommeren	
Opprette SharePoint prosjekt ved enhetene for samling av dokumentasjon rundt lokal sikkerhetsopplæring (presentasjoner, rutiner, dokumentasjon av opplæring, adgangsoversikter osv)	Kontorsjefer/HMS-rådgiver	Før sommeren	
Halvdags HMS-seminar for leder og verneombud	HMS-rådgiver	Jan	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		
	Sign:		

4. Arbeid med HMS og sikkerhets kultur og bevissthet

Begrunnelse			
HMS generelt og sikkerhet spesielt ønskes løftet opp som en integrert del av tenkingen mht alle aktiviteter ved fakultetet. På samme måte som økonomi skal også HMS tas med i og vektlegges i vurderinger som gjøres. Viktigheten av å oppnå høy sikkerhet og lav risiko ved fakultetet ønsket sterkere vektlagt			
Ønsket/forventet effekt			
Reduksjon i antall avvik og alvorlige hendelser eller neste ulykker			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Fokus på HMS i alle leder- og styremøter	Fakdir, perssjef, HMS-rådgiver		
HMS seminar for ledere og verneombud	Fak dir/HMS rådgiver	Jan	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		Sign:

5. ARK – arbeidsmiljø og klima undersøkelse

Begrunnelse			
På samme måte som i 2014 gjennomfører UiT høsten 2017 arbeidsmiljø og klimaundersøkelse. Alle enheter er pålagt å delta. Undersøkelsen gir en god mulighet til utvikling av psykososialt arbeidsmiljø i våre enheter, men godt resultat forutsetter høy deltakelse, engasjement og prioritering av ARK mht tidsbruk.			
Ønsket/forventet effekt			
Positive opplevelser blant ansatte, bedret samhold og samarbeid samt utvikling og implementering av gode arbeidsmiljøtiltak i alle enheter			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Informasjon om ARK til alle enheter, ledere, VO, TV og ansatte	Fakdir og prosessveileder	Mai-juni	
Risikovurdering av ARK og planlegging av gjennomføring i de enkelte enheter	Prosessveileder	Aug	
Heldags tilbakemeldingsmøter ved alle enheter – handlingsplan ferdigstilles i tilbakemeldingsmøte	Prosessveileder	Okt-des	
Oppfølgingsmøter med gjennomgang av handlingsplan i alle enheter	Prosessveileder	Jan 2018	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		Sign:

