

Årsrapport om HMS

2017

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon
Arkivref.: 2017/5643

Sammendrag

Engasjement og utvikling preger helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Årsrapporteringen viser at det foregår mye godt HMS-arbeid i virksomheten. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

Alle fakulteter og enheter på samme nivå, verneombud, relevante utvalg og avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon om HMS-arbeidet ved UiT for 2017. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2017 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2018.

For 2017 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt.
- UiTs ledere har fastsatt årlige mål for HMS-arbeidet og fordeler oppgaver og myndighet, og det legges til rette for medvirkning og samarbeid.
- UiTs ledere prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Viktige tiltak her er analyse av sykefravær og iverksetting av tiltak ved behov. Arbeidsmiljøtiltak gjennomført ved fakultetene for gruppen stipendiater har gitt gode resultater også på gjennomføringsgraden hos denne gruppen.
- Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) er gjennomført ved UiT med god oppslutning.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre.
- Arbeidet med beredskap har ikke hatt høy nok prioritet ved UiT. Flere av beredskapsgruppene har ikke gjennomført de pålagte øvelsene, og bare en tredjedel av fakultetene/enhetene fører oversikt over ansatte som er på lengre tjenestereise og studieopphold i utlandet.
- Fakultetenes/enhetenes fokus på risikofylt arbeidsmiljø har gitt gode resultater. Sentral og lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylt arbeid.
- Det har dessverre vært arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid både i 2017 og 2016.

Følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.
- Elektronisk system for HMS-avvikshåndtering skal rulles ut.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal gjøre dette og iverksette nødvendige tiltak.

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2018 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

Sammendrag	2
Innledning.....	4
1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT	4
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)	5
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.5 Opplæring og informasjon.....	7
1.6 Sykefravær.....	8
1.7 Samfunnssikkerhet og beredskap	9
1.8 Strålevern.....	10
1.9 Melding om skader og nestenulykker	11
1.10 Tilsyn og revisjoner	12
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)	12
1.12 Arbeidsmiljødag	13
1.13 Ytre miljø og miljøledelse	13
2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2017.....	14
2.1 HMS organisatorisk.....	15
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	16
2.4 Beredskap	17
2.5 Ytre miljø	18
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	18
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt.....	19
2.8 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2018	19
2.9 Utfylling av årsrapporten for 2017	20
3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2017.....	20
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018	21
Vedlegg	21

Innledning

Det er viktig for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet gjennom det kontinuerlige, systematiske og forbyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). HMS-arbeidet skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiT og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del av rapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom Administrasjonen, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten.
- Andre del sammenfatter resultater og funn fra den årlige rapporteringen av HMS-arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av UiTs særskilte satsingsområder 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 denne HMS-rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2017 hadde arbeidsgiveransvaret for rundt 4200 ansatte, som utgjør 3486,5 årsverk, og at det var 18 140 registrerte studenter ved UiT.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

I 2017 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er et partssammensatt samarbeidsorgan som skal legge de grunnleggende premissene for arbeidsmiljøarbeidet ved UiT. Hovedverneombud, arbeidsgiver, arbeidstakere gjennom sine arbeidstakerorganisasjoner og bedriftshelsetjenesten er representert i AMU. Blant arbeidsgiver-representantene er toppledelsen ved UiT alltid representert. Læringsmiljøutvalget og HMS-personalet i Avdeling for personal og organisasjon har observatørstatus i AMU.

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. I saker som angår både ansattes og studenter arbeidsmiljø samarbeider AMU med Læringsmiljøutvalget. AMU behandler videre universitetets årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT. AMU har et spesielt ansvar for å overvåke sykefraværet ved UiT. AMU har avholdt fem møter og behandlet 55 saker i 2017, herunder 23 vedtakssaker, 20 orienterings-saker og 12 referatsaker. AMU har særlig hatt fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå ved UiT, fakultetenes/enhetens årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campus, jf. punkt 1.12. I oktober ble avviksseminaret *Når uhellet er ute* arrangert i Tromsø med nærmere 60

deltagere. Seminaret ble godt mottatt, og AMU setter opp seminar også 2018. POA mottok også flere henvendelser om avvikshåndtering etter seminaret.

Det skal i 2018 være nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 for AMU ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

UiT har et eget læringsmiljøutvalg som er tillagt en sentral rolle når det gjelder oppfølging av universitets- og høyskolelovens bestemmelser om læringsmiljøet. Studenter og ansatte har like mange representanter i utvalget. Norges arktiske studentsamskipnad, Studentombudet og AMU har observatørstatus i utvalget.

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studentens 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 2017 har LMU hatt fire møter. Det har primært vært fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt at det skal utarbeides en felles policy for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. LMU har også vedtatt at det skal utarbeides retningslinjer som sikrer klare og kvalitetssikrede tiltak for håndtering av saker om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har oppnevnt egne arbeidsgrupper som har fått mandat til å arbeide videre med disse temaene. Arbeidsgruppene rapporterer direkte til LMU. Forslagene som utarbeides av arbeidsgruppene vil bli sendt på høring til alle relevante instanser ved UiT. Arbeidet med utvikling av felles ruspolicy og retningslinjer for håndtering av saker om mobbing og/eller trakassering forventes ferdigstilt før studiestart høsten 2018.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2016/2017.

Punkt 2.6 nedenfor omhandler HMS for studenter som arbeider i risikofylt arbeidsmiljø ved UiT.

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i verneområdet i saker som angår arbeidsmiljøet og virke som en støtte for arbeidsgiver. God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

I 2017 var UiT inndelt i 12 hovedverneområder og 81 verneområder. UiT har 12 HVO, 12 vara HVO, 87 VO og 76 vara VO. En del av verneområdene har samordnet verneombud. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2016 - 31. juli 2018. Det skal våren 2018 gjennomføres nyvalg av verneombud.

Verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det bør settes økt fokus på det

psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet i forbindelse med arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020.

I 2017 har HVO-ene:

- Gjennomført to møter med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-ene har deltatt på samtlige AMU-møter
- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med verneombudssamlingen, Adm2020, ARK og enkeltsaker som de har lagt frem for AMU.
- Arrangert to to-dagers verneombudssamling i Malangen. Risikovurdering og HMS-avvik var tema første dag.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for hovedverneombudene i universitetssektoren
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- Deltatt på arbeidsmiljødagene i Trondheim
- Deltatt i diverse komitearbeid

Verneombudene opplyser at de også i 2018 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen. De vil også følge spesielt med på arbeidet med arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020 samt innføring av elektronisk system for HMS-avvikshåndtering.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum-Universitetsmuseet, Avdeling vernepleie og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Universitetsledelsen og Hemis har to samarbeidsmøter hvert semester.

Hemis deltar ved gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger og gjennomfører lovpålagte helsekontroller. De gir bistand på individ- og systemnivå relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Ved forespørsel deltar de ved sykefraværsoppfølging. De kan også på forespørsel gi opplæring i en rekke HMS-relaterte tema.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2017 har vært et år med jevn kontakt mellom universitetet og bedriftshelsetjenesten. Samarbeidet har gått seg til ved samtlige campus. Det er ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år.

Hemis erfarer at de fakultet eller institutt som har nådd ut med informasjon om tilbudet om bedriftshelsetjeneste, også er de som bruker dem mest. Det er fremdeles ansatte som av ulike årsaker ikke vet om tilbudet.

UiT og Hemis har i 2017 hatt spesielt fokus på arbeidsmiljøundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020. Det har ikke vært henvendelser til Hemis som kan relateres til disse områdene.

Hemis gjentar en bekymring rundt studiesituasjonen til enkelte stipendiater. I 2017 har 23 stipendiater, av ulike årsaker, vært fulgt opp hos psykolog. Mange av disse har hatt stressrelaterte helseplager, og mange har rapportert at de savner et vedvarende sosialt fellesskap. Det er gjennomført to stressmestringskurs for stipendiater, ett i Tromsø og ett i Alta. Hemis tilbakemelder at dette samtidig ble en møtearena hvor stipendiatene kunne dele felles erfaringer, og at kurset fungerte som en inngangsport for et vedvarende sosialt fellesskap som mange sier de savner.

Punkt 1.11 omtaler tiltak som ønskes gjennomført for å øke medarbeidertilknytningen blant stipendiatene ved UiT.

Møtene med universitetsledelsen, med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen, oppleves å være nyttige både for UiT og Hemis. Møtene bidrar også til at samarbeidet blir smidig.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2017 fra Hemis.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ansatte må gjøres bedre kjent med tilbudet ved UiT innen bedriftshelsetjenester

1.5 Opplæring og informasjon

Ledere skal, i samarbeid med verneombud, ansatte og studenter, sørge for at det arbeides systematisk med HMS. For å få dette til er det viktig at ledere, verneombud, ansatte og studenter har god og riktig HMS-kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å motivere og inspirerer alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltagelse i HMS-arbeidet og til å sørge for at det er nødvendig HMS-kompetanse innenfor eget ansvarsområde.

Informasjon om HMS-opplæring som gis av UiT sentralt er tilgjengelig i HR-portalen. Opplæring som tilbys annonseres også under interne kurs på UiTs intranett.

Sentral HMS-opplæring gitt i 2017 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2017 deltok 45 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2017 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Modul sikkerhet laboratorium, felt og tokt: Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - Førstehjelp lab, felt og tokt, HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2017 deltok 188 personer på opplæringen.
 - Hansker og allergi: I 2017 deltok 87 personer på opplæringen.
 - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2017 deltok 45 personer på opplæringen.
 - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2017 deltok 20 personer på opplæringen.
 - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke ioniserende stråling samt spesialtema): I 2017 deltok 29 personer på opplæringen.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.
- HMS-grunnkurs for ledere med personalansvar, verneombud, tillitsvalgte og medlemmer av AMU tilbys regelmessig i regi av Hemis.

Lokal sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter. Dokumentasjon av gjennomført obligatorisk sikkerhetsopplæring for studenter er beskrevet i punkt 2.6. Bedriftshelsetjenesten bidrar også med lokal HMS-opplæring ved forespørsel. Hemis har i 2017 gjennomført skreddersydde førstehjelpskurs etter bestilling fra fakultetene. På disse kursene deltok det i 2017 totalt 20 personer.

I tillegg gis det mye lokal opplæring og informasjon ved UiT som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke i denne rapporten.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp i 2017:

- Gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT.
- Ta i bruk elektronisk system for registrering av gjennomført HMS-opplæring.

HMS-opplæring er gjennomført som planlagt. Fra og med høsten 2017 melder alle målgruppene seg på den sentrale HMS-opplæringen via modulen etter- og videreutdanning i Felles studentsystem (EVU-modulen i FS). Gjennomført opplæring dokumenteres på samme sted. Modulen har en funksjonalitet for generering av kursbevis som ønskes videreutviklet.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Angitt under punkt 2.6.

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2017 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 5. januar 2018:

År	2014	2015	2016	2017
1. kvartal	4,38	4,68	4,98	5,00
2. kvartal	3,85	3,97	4,04	4,34
3. kvartal	4,36	3,87	3,78	4,08
4. kvartal	4,97	4,42	4,81	4,39

Sykefraværet i 2017 har vært marginalt høyere enn i 2016, men har holdt seg stabilt på eller under 5%.

Innføring av A-ordningen 1. januar 2015 og problemer knyttet til omleggingen av offentlig statistikk har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. I løpet av 2016 har statistikken igjen blitt tilgjengelig, og tallene for 2. kvartal 2017 er lagt frem for AMU på møte om 3. kvartalsstatistikken. Det legemeldte sykefraværet har en oppadgående kurve, og har økt i perioden 2015-2017. Kostandene beregnet fra 2. kvartal 2016 til 2. kvartal 2017 er på 36 502 tapte dagsverk som beløper seg til kr 91 255 000.

Legemeldt sykefravær fordelt på varighet

Vis: ▼ Alle aldersgrupper ▼ 2. kvartal ▼ Begge kjønn ▼ Tapte dagsverk i prosent

	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	3,4	3,7	3,5	3,7	4,5
					0,0
<8 dager	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
8-16 dager	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
17 dager - 8 uker	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0
>8 uker - 20 uker	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3
>20 uker - 39 uker	0,9	0,9	0,8	1,1	1,1
>39 uker	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4

Når det gjelder diagnoser for legemeldt fravær er de to største årsakene psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % under kapittel om IA. Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 2.3.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Angitt under punkt 1.11.

1.7 Samfunnssikkerhet og beredskap

Beredskapshåndboka for UiT (BHB) er et verktøy for å bidra til at organisasjonen skal kunne reagere raskt og effektivt ved kritiske og pressede situasjoner. For å mestre en kritisk hendelse må virksomheten trene på potensielle fare- og ulykkessituasjoner som kan oppstå, inkludert kommunikasjon og samhandling også med eksterne aktører. Beredskapen skal tilpasses risikobildet i organisasjonen.

Det har i 2017 vært arbeidet med å etablere en database for informasjon om lagret farlig stoff ved UiT. Databasen vil være kilde i sikkerhetssamarbeidet med Brann og redning, til faremerking av rom der det utføres farlig arbeid/lagres farlige stoffer samt ved rapportering til DSB om kvanta av lagret brannfarlig stoff ved UiT.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte 17. november 2017 tilsyn med arbeid knyttet til beredskapssystemet ved UiT. I tildelingsbrevet for 2018 angir departementet områder som skal prioriteres fulgt opp innen samfunnssikkerhet og beredskap.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp i 2017:

- Implementering av SMS-varslingsystem i CIM
- Oppsett av system for ROS-analyse i CIM
- Forberede storskala-beredskapsøvelse ved UiT i 2018
- Revisjon av Beredskapshåndboka for UiT

CIM er tilrettelagt med Feide-påloggingsrutine. Det har vært utført kartleggingsarbeid i forbindelse med oppsett av SMS-varslingsystemet og tilrettelegging for distribusjonslister for SMS-varslings i CIM. Modul for VTS-analyse (sikringsrisikoanalyse) er anskaffet i UiTs CIM-installasjon. Ressurserpersoner fra POA og en beredskapsenhet har deltatt på opplæring i ROS- og VTS-analyser ved Nasjonalt utdanningscenter for samfunnssikkerhet og beredskap (NUSB). UiT deltar i nasjonalt nettverk for kunnskapssektorens administratorer i CIM og i nasjonalt råd for beredskap i kunnskapssektoren. Plan for kriseinformasjonshåndtering (vedlegg til BHB) er oppdatert i 2017.

Det har i 2017 ikke vært større beredskapshendelser ved UiT. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet
- Oppsett av overordnet ROS- og VTS-analyser og etablering av overordnet risikobilde for UiT
- Gjennomføre risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland
- Invitere Politiets sikkerhetstjeneste (PST) til å gi en orientering om alvorlige trusler som kan true virksomheten på et av vårens utvidede ledermøter
- Revisjon av Beredskapshåndboka for UiT
- Gjennomføre storskala beredskapsøvelse for UiT
- Implementere SMS-varslingsystem ved UiT

1.8 Strålevern

UiT har godkjenning fra Statens strålevern (SSV) 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 innen utgangen av mars. Med godkjenningen følger også krav om registrering av UiTs strålekilder i det elektroniske meldesystemet til SSV.

Årsrapport om strålebruken for 2016 ble godkjent av SSV i desember 2017.

Høsten 2015 mottok UiT tre avvik fra SSV i forbindelse med manglende kontroll på og merking av oppbevaringssteder for radioaktive kilder. Tilbakemelding fra UiT angående pålegg ble sendt til SSV i februar 2016. I september 2016 gjennomførte SSV tilsyn ved UiT. Tilsynet medførte to avvik og to anmerkninger. UiT mottok tilsynsrapporten 3. mai 2017, og kommentarer etter tilsynet ble sendt til SSV 31. mai 2017. Statens strålevern valgte å se avvikene fra 2015 i sammenheng med avvikene avdekket under tilsynet, og 30. oktober 2017 ble avvikene lukket og tilsynssaken avsluttet av SSV.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2017 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG, IF og IK), BFE-fak og ved Helsefak (på Hotlab).

Høsten 2017 ble det utført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved Eiscat Svalbard 2017. Resultatene var i samsvar med målinger gjort i 2012.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkt følges opp i 2017:

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

Det arbeides fortsatt med dette, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal av 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

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

1.9 Melding om skader og nestenulykker

Alle HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT skal meldes og følges opp av ledelsen for å sikre forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. En gjennomgang av rapporter om HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker gis i AMU-møter.

I 2017 ble det meldt totalt 53 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 33 personskader hvorav 11 medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. Sju hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om to belastningsskader, to brannskader, to hendelser hvor personer har kollidert med fastmonterte gjenstander og én øyeskade.

Av de 20 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om tre hendelser vedrørende kjemikalier/biologisk materiale, fem systemavvik, to branntilløp, to brannalarmer, tre relatert til bygningsmessige forhold, en hendelse med redusert drift pga. feil på utstyr, ett fall, én nestenulykke og to hendelser som omfattet truende adferd, trusler om vold eller vold på arbeidsplassen.

I 2017 har UiT ikke hatt tilgang til statistikk over eventuelt sykefravær relatert til de uønskede hendelsene, jf. punkt 1.6.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2017

År	AVM = avviks- meldinger FD = Fraværs- dager	Totalt	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte person- skade
			Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Tran- sport	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2017	AVM	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	AVM	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	AVM	35	10	7	13	2	0	3	
	FD	55	0	4	51		0	0	
2014	AVM	36	7	5	14		4	4	2
	FD	166	0	14	153		0	0	
2013	AVM	27	7	6	4		0	10	
	FD	99	0	0	24		0	75	
2012	AVM	29	10	3	6		3	7	

	FD	119	0	0	88		31	0	
2011	AVM	49	21	2	9	1	2	7	7
	FD	45	0	5	37		0	3	
2010	AVM	41	8	4	10		3	5	11
	FD	403	0	0	403		0	0	

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ta i bruk det elektroniske systemet for melding og håndtering av HMS-avvik ved hele UiT

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Statens strålevern gjennomførte tilsyn ved UiT 8. september 2016, jf. punkt 1.8. Tilsynet medførte to avvik og to anmerkninger. Avvikene er lukket og tilsynssaken avsluttet av Statens strålevern.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte 17. november 2017 tilsyn med arbeid knyttet til beredskapssystemet ved UiT. UiT avventer rapport med pålegg etter tilsynet.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2017 et tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte i to pålegg i tilknytning til alenearbeid. Påleggene er oppfylt og tilsynssaken er lukket av Arbeidstilsynet

Brann og redning i Tromsø kommune gjennomførte i 2017 fire tilsyn ved UiT i Tromsø (Kulvert, Tromsø Museum, Polarmuseet og hybelhus Breiviklia). Avvikene er lukket og tilsynssakene avsluttet.

Områder med behov for oppfølging 2018:

- Følge opp pålegg fra tilsyn, jf. punkt 1.7 og 2.6.

1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 1. september 2002. Avtalen mellom partene lokalt ved UiT har vært fornyet flere ganger, sist for perioden 2014-2018. Avtalen er delt inn i tiltak knyttet til de tre delmålene i avtalen.

Delmål 1: Reduksjon i sykefravær

UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartalsvise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak for å redusere fraværet, og POA skal tilby ledere støtte i arbeidet. I 2017 kom denne regelen til anvendelse ved fem fakulteter/enheter. Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Det er i 2017 laget egne nettsider med tips og verktøy som kan brukes ved sykefraværsoppfølging. Sykefravær er fast sak i AMU-møter. IA/HMS på fakultetsnivå er omtalt under punkt 2.3

Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon. Dette målet har vært overoppfylt de siste tre årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeitertilknytningen blant stipendiatene. Universitetsstyret vedtok videre i 2017 en rekke

tiltak som på sikt skal føre til bedre studiegjennomføring på ph.d.-studiet. Medarbeidersamtalen bør benyttes som et viktig verktøy også overfor stipendiater. Det er et faktum at forholdsvis mange stipendiater som ikke får tilbud om medarbeidersamtale.

Delmål 3: Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte.
Det er høsten 2017 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %

1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2017 arrangert ved UiT i Harstad 30. oktober, UiT i Narvik 31. oktober, UiT i Tromsø 1. november og UiT i Alta 2. november. Hanne Kristin Rohde var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campus. Foredraget hadde tittelen *Balanse og likeverd - den beste veien til resultater*. Foredraget ble godt mottatt ved alle campusene.

I Narvik var det ca. 100 deltakere, i Harstad ca. 60 deltakere, i Tromsø ca. 315 deltakere, og i Alta var det ca. 70 deltakere.

Arbeidsmiljøprisen på kr 50 000 ble delt mellom Liv Jorith Isaksen og Michaela Aschan. Isaksen ble tildelt prisen for sitt langvarige engasjement for arbeidsmiljøet ved Institutt for psykologi ved Helsefak. Gjennom 15 år som verneombud har hun vist et særlig engasjement for arbeidsmiljøet både gjennom konkrete tiltak og trivselsskapende tiltak. Aschan, prodekan forskning ved BFE-fak, ble tildelt prisen for sin spesielt store innsats for ph.d-studentenes arbeidsmiljø. Innsatsen er dokumentert ved at gjennomføringsgraden på ph.d.-studiet ved BFE-fak de tre siste årene har vært høyest ved hele UiT.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2017 og fastsette nødvendige tiltak for 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2018

1.13 Ytre miljø og miljøledelse

Nåværende handlingsplan for miljøledelse ved UiT gjelder for perioden 2014-2017. Planen angir mål og tiltak innen satsingsområdene transport, innkjøp, energi og avfall..

Følgende hovedmål var fastsatt for oppnåelse innen utgangen av 2017:

- Transport: Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport.
- Innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell.
- Energi: Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi.
- Avfall: Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT.

Avdeling for bygg og eiendom har i 2017 erstattet to bensinbiler med el-biler og satt opp flere sykkelstativ med overbygg. De vil i 2018 fortsette arbeidet med de tiltakene som handlingsplanen angir innen satsingsområdet transport. På området innkjøp er målet om mindre forbruk av A4-papir og miljøfokus mht. anskaffelser langt på vei oppnådd. For energibruk er målene nådd ved noen av byggene, mens målene ikke er oppnådd ved eldre bygg og bygg som eies av Statsbygg. Avfallsstatistikken viser jevn reduksjon av fall ved alle campus. Sorteringsgraden og andelen miljøstasjoner er økt ved UiT i Tromsø.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 2.5.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp i 2017:

- Utarbeide årsrapport om miljøledelse for 2016
- Utarbeide ny plan for miljøledelse ved UiT

Årsrapport om miljøledelse med måloppnåelse og status for tiltak er under utarbeidelse.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT

2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2017

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen skjer ved at de besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Sjekklisten skal fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra institutter og andre enheter på underliggende nivå.

Formålet med den årlige gjennomgangen er å se til at det systematiske HMS-arbeidet er i tråd med myndighetskrav og interne krav, vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til å sikre oppnåelse av UiTs overordnede HMS-mål samt bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området.

Fakultetenes/enhetenes rapporter inngår i universitetsdirektørens årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT, som behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Fakultetenes/enhetenes styrende organ skal behandle årsrapporten om HMS ved UiT som egen sak og sette prioriteringer for kommende år. Med unntak av Det kunstfaglige fakultet og Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag var dette oppfylt ved samtlige fakulteter/enheter i 2017. AMU holdes orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2017 har tolv av tolv fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfatter:

- Administrasjonen (Uadm)
- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Det kunstfaglige fakultet (Kunsthfak)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)

- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)
- Avdeling vernepleie (enhet midlertidig innplassert på nivå 2 fra 1. januar 2016)

2.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Det er gledelig at også Avdeling vernepleie rapporterer at de har fått det organisatoriske HMS-arbeidet på plass i løpet av 2017.

Det rapporteres at fakultetene/enhetenes ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er også etablert skriftlige oversikter over hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enhetene. Videre er det fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2017, et arbeid også AMU følger med på. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Fakulteter/enheter rapporterer at de tilrettelegger og iverksetter nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver. Det er tilbakemeldt at det er behov for å gjøre risikovurderinger mht. belastning på arbeidsmiljøet i forbindelse med det pågående arbeidet med avbyråkratisering og omorganisering. Det legges videre til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider også i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud, noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3.

Ti av tolv fakulteter/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført. Én enhet har fått gjennomført forberedelsene til risikovurderinger. To enheter rapporterer at de kan bli klart bedre på dette området.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følger disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*. Én enhet kan imidlertid bli bedre på dette området.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger

2.2 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. Ledere må kunne legge frem skriftlig dokumentasjon på at opplæringen er gjennomført.

Tilbakemeldingene for 2017 viser at halvparten av UiTs tolv fakulteter/enheter har ledere med HMS-kompetanse. Dette er samme resultat som i 2016. Utskiftning og nyansettelse av ledere og tidspress er oppgitt som årsaker til manglende måloppnåelse. Gjennomført opplæring er dokumentert ved åtte av tolv enheter.

Videre skal personer som er delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter påse at hensynet til HMS blir ivaretatt under planlegging og utførelse av de arbeidsoppgaver de har fått delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplæringsbehov innen HMS og beredskap samt å sørge for at den enkelte får den opplæring som er nødvendig for å kunne etterleve kravene som er satt til det arbeidet de utfører.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiT har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for denne gruppa. Åtte av tolv fakulteter/enheter rapporterer at dette var på plass i 2017. Opplæring av verneombud må sikres bedre, og det må skje i samarbeid med leder.

Ledere skal også se til at nytilsatte ved UiT blir introdusert for og får nødvendig opplæring innen HMS. Kompetansebehovet kan blant annet kartlegges ved bruk av *Veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte*. Ti av tolv fakulteter/enheter praktiserer rutinen ved mottak av nytilsatte.

Gjennomført HMS-opplæring skal være dokumentert lokalt. Årsrapportene for 2017 viser at åtte av tolv fakulteter/enheter har gode rutiner for dokumentasjon av gjennomført HMS-opplæring. I 2016 hadde sju av tolv dette på plass.

Fakultetene/enhetene kan i løpet av et år oppleve mange endringer i bemanningssituasjonen, og gjennomføring og dokumentasjon av HMS-opplæring kan være krevde. I tilbakemeldingene for 2016 fremkom det et ønske om at deler av HMS-opplæringen digitaliseres, og at UiT tar i bruk elektronisk system for dokumentasjon av gjennomført opplæring. Dette er i 2017 fulgt opp ved UiT, jf. punkt 1.5 og punkt 3. Arbeidet videreføres i 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Rutiner for oppfølging av sykemeldte etterleves også.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2017. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. To opplyser at årsakene til sykefraværet har vært av en slik karakter at det ikke har vært nødvendig med slike analyser. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Stadig flere fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Fire av tolv fakulteter/enheter rapporterer at alle ansatte fikk tilbud om medarbeidersamtale i 2017. Seks rapporterer at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2017 og at måloppnåelsen er forbedret eller uendret fra 2016. Ett fakultet rapporterer at 30 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2017. Helsefak opplyser at det er vanskelig å få etablert en slik oversikt. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*. I 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler. I 2016 og 2015 ble slike varsler håndtert ved hhv. sju av tolv og fire av ti fakulteter/enheter.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved UiT

2.4 Beredskap

På området beredskap er det fremdeles rom for forbedring

Alle fakulteter/enheter eller campus ved UiT har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ansatte og studenter gjøres i stor grad kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg.

I 2017 har seks av totalt elleve lokale beredskapsgrupper (LBG) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. Dette er to flere enn i 2016. Det opplyses at beredskapsøvelser er blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av arbeidet med ARK og omorganiseringer. I 2015 hadde sju av UiTs ni LBG-er gjennomført to beredskapsøvelser. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp.

Av hensyn til ansattes sikkerhet og som ledd i UiTs sikkerhetsrutiner skal arbeidsgiver ha oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det ved behov være mulig å etablere slik oversikt for kortere reiser via reiseportalen. Ansatte som skal på en reise av varighet over én måned må derimot fylle ut skjema for registrering av oppholdet samt levere dette til sin leder. Åtte av tolv fakulteter/enheter rapporterer at de holder oversikt over ansatte på utenlandsopphold. I 2016 rapporterte alle fakulteter/enheter at de hadde dette på plass.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser
- Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2017 på nivå med tidligere år.

For at universitetet skal kunne lykkes i sitt arbeid med å redusere belastningen på det ytre miljø, er det viktig at fakulteter/enheter bidrar med arbeid knyttet til satsingsområdene som er beskrevet i

handlingsplan for miljøledelse. Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.13.

Fakultetene/enhetene som har innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser rapporterer at disse i overveiende grad har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser.

Skype brukes i utstrakt grad til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Ni av tolv fakulteter/enheter har lagt til rette for kildesortering og redusert papirforbruket, og undervisningsmateriell legges i Fronter. Når det gjelder viktigheten av å redusere strømbruk og forbruk av engangsmateriell, har en tredjedel av fakultetene/enhetene gjennomført tiltak. BFE-fak er de eneste som rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fakulteter/enheter må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Med unntak av Jurfak og Avdeling vernepleie utføres det risikofylt arbeid ved alle universitetets fakulteter/enheter.

De ti fakultetene/enhetene som har risikofylt arbeid rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver. Ansatte, gjester, mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Samtlige fakulteter/enheter opplyser også at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. Ni av ti fakulteter/enheter rapporterer videre at de følger UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultet/enheten. Ett av fakultetene rapporterer at enkelte ansatte vurderer egen sikkerhet ut fra personlig kunnskap og ikke eksisterende regelverk.

Det har både i 2016 og 2017 vært arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid, jf. punkt 1.10. Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid må gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak.

Fakulteter/enheter som har elektronisk stoffkartotek vedlikeholder dette. Fra og med 1. januar 2018 er det ikke lenger krav om papirbasert stoffkartotek, og det må ved det enkelte arbeidssted tas stilling til om arbeidstakerne fortsatt må ha tilgang til papirbasert stoffkartotek.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt (register) over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Sju av ti fakulteter/enheter oppgir at det utføres arbeid som medfører at de er omfattet av kravet. Seks av disse opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får i overveiende grad tilbud om dette. Ett fakultet vil følge spesielt med på at målgruppen tilbys hørselsundersøkelser.

Avdeling for utdanning har som krav at nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet eller lignende inngår. Gjennomført opplæring skal videre registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem. Studenter utfører slikt arbeid ved sju fakulteter, hvorav fem har definert kravene. Ved Kunstfak ivaretas kravet ved at tilgang til verksted gis til studentene kun etter fullført sikkerhetsopplæring.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fakulteter og enheter skal fortsette å ha fokus på sikkerhet i tilknytning til risikofylt arbeidsmiljø
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal risikovurdere alenearbeid

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2017. Årsakene til at målene ikke nås oppgis blant annet å være manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, bytte av ledere samt utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Ni av tolv fakulteter/enheter rapporterer at de i 2017 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt. Det har vært arbeidet med å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet samt gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Ulike opplæringstiltak innen HMS samt HMS-seminar for ledere og verneombud har gitt positive ringvirkninger. Samarbeidet med Hemis bidrar til gode resultater i HMS-arbeidet. Det rapporteres videre at Arbeidsmiljødagen for 2017 fungerte godt. IVT-fak har ansatt en egen HMS-rådgiver. Andre tiltak som nevnes er intensivert arbeid med risikovurderinger og risikoreduksjon, arbeid med stoffkartotek og tavlemøter på tvers av campus.

2.8 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2018

I forbindelse med årsrapportering av helse, miljø og sikkerhet for 2017 er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordringer for kommende år.

Arbeidet med risikoreduksjon i forbindelse med omorganiseringer og omstillinger er prioriterte oppgaver ved flere fakulteter/enheter. Fakulteter/enheter som blir berørt av omorganiseringer og omstillingsprosesser vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon og ivaretagelse og inkludering av medarbeiderne i prosessene. Det vil også bli fastsatt tiltak for å skape gode relasjoner i flercampus-ordningen. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Videre vil funn etter ARK vil bli fulgt opp. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres.

Det systematiske HMS-arbeidet skal styrkes, arbeidet med beredskap og innføring av elektronisk HMS-avvikssystem skal prioriteres.

2.9 Utfylling av årsrapporten for 2017

I 2017 er ni av tolv årsrapporter om HMS utfyllt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2017

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig 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 til SMS-varsling
- Ta i bruk system for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik.

Ved utgangen av 2017 var det ikke fattet beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området.

HMS-opplæringen ble gjennomgått og revidert i 2017. Administrasjon av påmeldinger og registrering av gjennomført opplæring er også forenklet, jf. punkt 1.5. Gjennomgangen hadde særlig fokus på sikkerhetsopplæring for ansatte, gjester og mastergrads- og Ph.d.-studenter som arbeider i laboratorier eller deltar ved feltarbeid og på tokt. De viktigste endringene er at sju av tolv tema er gjort nettbasert. Den nettbaserte opplæringen tilbys kontinuerlig og er tilgjengelig på engelsk og norsk. Videre er førstehjelpsopplæringen samlet i dagskurs som omhandler grunnleggende førstehjelp samt førstehjelp i forbindelse med arbeid på lab og i forbindelse med tokt og feltarbeid. Det er nå behov for en egnet plattform/løsning for den nettbaserte HMS-opplæringen. Det ble i september nedsatt en arbeidsgruppe med medlemmer fra ITA, POA og NT-fakultetet med det formål å kartlegge krav/behov og vurdere om behovet kan dekkes i eksisterende løsninger ved UiT, og da spesielt i Canvas, som er UiTs nye «learning management system» (LMS). Arbeidsgruppen er av den oppfatning at omfang/behov fint vil kunne dekkes gjennom funksjonalitet i Canvas. Canvas tas i bruk i 2018.

ARK er et helhetlig konsept for gjennomføring av en arbeidsmiljø og klimaundersøkelse. ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. Undersøkelsens mål er å fungere som et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase. ARK danner grunnlag for utviklingstiltak innen områdene personal, organisasjon og ledelse. Den kan brukes til å kartlegge alle viktige aspekt av psykososiale arbeidsmiljø, både belastninger og ressurser, slik at kravene som ligger i arbeidsmiljølovgivningen, tilfredsstilles.

UiT gjennomfører kartlegging av arbeidsmiljøet hvert tredje år ved bruk av verktøyet ARK. Høsten 2017 fikk 3341 ansatte e-post med lenke til kartleggingsskjemaet. Antall registrerte svar var 2166, dvs. 64,8 % av utsendte skjema, som er en forbedring fra forrige undersøkelse i 2014, der svarprosenten var 63,3 %. Fordeling på kjønn viser en svarprosent for kvinner på 68,0 % og 61,0 % for menn. Ser vi på stillingstyper, så responderte 84,9 % av våre ledere, 61,3 % av våre vitenskapelig ansatte, 52,5 % av våre stipendiater og 71,5 % av våre teknisk administrativt ansatte på undersøkelsen. Av de med 100% stilling responderte 65,9 %. I gruppen med stillingsprosent mellom 50-99 er andelen respondenter noe lavere, med 53,3 %.

UiT er fornøyd med oppslutningen rundt ARK-undersøkelsen i 2017. Kartleggingen ble gjennomført i en omstillingsperiode. På tross av dette har UiT en større oppslutning nå enn ved forrige undersøkelse i 2014. Det arbeides imidlertid for å skape enda større oppslutning rundt ARK-undersøkelsen ved UiT. Gjennomsnittlig svarprosent i sektoren er på 66,4%.

Det har ikke blitt utført øvelse for sentral beredskapsgruppe (SBG) i løpet av 2017. Øvelse for SBG vil inngå i storøvelse beredskap for UiT som gjennomføres i 2018.

System for SMS-varsling i CIM har ikke blitt implementert i 2017 da installasjonen av KunnskapsCIM ikke har hatt en fungerende Feideløsning. Feideløsning med import av ansatte fra Paga ble ferdig i 4. kvartal 2017. Feideløsning for import av studenter fra FS gjenstår fremdeles. Det vil bli utført videre arbeid med SMS-varslingssystem ved UiT i 2018.

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne forebygge at uønskede hendelser inntreffer ved UiT. Det elektroniske avvikssystemet som i 2016 ble utprøvd ved POA, IVT-fak, NT-fak og ITA ble satt opp i 2017 og skal rulles ut ved UiT i løpet av 2018. HMS-avvik kan også meldes ved å benytte smarttelefon/nettbrett (Android, iOS og Windows).

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2017 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.
- Elektronisk system for HMS-avvikshåndtering skal rulles ut.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal gjøre dette og iverksette nødvendige tiltak.

Vedlegg

- Årsrapport 2017 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2017 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2017 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2017

—