

Årsrapport om HMS

2017

Det helsevitenskapelige fakultet

Wenche Andresen, HMS-rådgiver

Anne-Kristin Bjørnbakk, HMS-koordinator

Innhold

Universitetsdirektørens årsrapport om HMS-arbeidet for 2017 ved UiT (2017/5643).....	3
Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport om HMS-arbeidet for 2017.....	3
FS 28/17 Helsefaks årsrapport om HMS for 2016.....	4
Oppfølging av områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2017	4
Oppfølging av merknad.....	4
HMS organisatorisk	5
HMS-kompetanse	7
Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	8
Beredskap	10
Ytre miljø.....	11
Risikofylt arbeidsmiljø.....	11
Måloppnåelse og tiltak som fungert spesielt godt.....	11
Viktige HMS-utfordringer ved Helsefaks enheter:.....	12
Andre HMS-forhold enhetene har informert om:	12
HMS-utfordringer for Helsefak i 2018 – områder som skal vies spesiell oppmerksomhet.....	12

Universitetsdirektørens årsrapport om HMS-arbeidet for 2017 ved UiT (2017/5643)

Universitetsdirektørens årsrapport er behandlet i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret og følger i sin helhet som vedlegg til denne saken.

Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og tiltak gjennomført innen HMS-området og i beredskapsarbeidet i 2017, samt områder som må følges opp i 2018. Universitetsdirektørens årsrapport består av fire deler:

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT
2. Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2017
3. Oppfølging av UiTs særskilte satsingsområder for 2017
4. Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018

Del 2 og 4 vil få størst betydning for HMS-arbeidet ved Helsefak i kommende år:

Jf. universitetsdirektørens årsrapport del 4 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT 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.

Universitetsdirektøren ber enhetene om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer og iverksette tiltak på de områder der det er behov for oppfølging. Dokumentasjon på oppfølging skal journalføres i ephorte på sak 2017/5643.

Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport om HMS-arbeidet for 2017

Fakultetets årsrapport om HMS-arbeidet i 2017 ble oversendt universitetsdirektøren innen fristen som var 8. januar 2018. Rapporteringen gjennomføres som tidligere ved at man besvarer et elektronisk spørreskjema med spørsmål knyttet opp mot UiTs systematiske HMS-arbeid, samt enhetens mål og handlingsplan for HMS-arbeidet.

Helsefaks årsrapportering bygger på instituttene og fellesadministrasjonens elektroniske rapportering til fakultetsnivået over lokalt HMS-arbeid som har vært gjennomført i året som har gått. Det elektroniske spørreskjemaet fra universitetsdirektøren benyttes som mal for spørreskjemaet som sendes ut til fakultetets institutt og fellesadministrasjonen. Rapportene følger i sin helhet som vedlegg til denne sak.

Følgende enheter rapporterte innen fristen:

IHO, IMB, IFA, IKO, ISM, RKBUE-NORD, IPS og fellesadministrasjonen

IKM rakk ikke å rapportere elektronisk innen fristen. Instituttet ble derfor oppfordret til å komme med et kort resyme over HMS-arbeidet ved instituttet i 2017, dette har ikke blitt gjort.

Instituttene og fellesadministrasjonen vil i det videre betegnes som enheter i årsrapporten fra Helsefak. Der det er nødvendig med synliggjøring av enkeltenheter vil forkortelse av institutt navn benyttes, fellesadministrasjonen skrives helt ut.

FS 28/17 Helsefaks årsrapport om HMS for 2016

Fakultetsstyret gjorde følgende enstemmig vedtak i møte 19.06.2017:

Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT til etterretning.

- Fakultetsstyret godkjenner Årsrapport om HMS for 2016 ved Det helsevitenskapelige fakultet
- Fakultetsstyret ber dekanen om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets og fakultetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås

Merknad: Fakultetsstyret ba om at det gjøres en overordnet risikovurdering for håndtering av biologisk og kjemisk materiale, der det er størst fare for at farlige hendelser kan oppstå. Fakultetsstyret ba videre om at sykefraværet følges opp, slik at man får oversikt over hva sykefraværet skyldes. Det lages en presentasjon til neste styremøte.

Det ble ut fra funn i årsrapporteringen for 2016 besluttet at følgende områder skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2017:

- Alle ledere må prioritere gjennomføring og dokumentering av egen og ansattes HMS-opplæring
- Årlige medarbeidersamtaler skal gjennomføres for alle ansatte ved Helsefak
- Internkontrollarbeidet: fokus på HMS-runder og risikovurderinger

Oppfølging av områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2017

Det ble i første halvdel av september 2017 sendt ut brev til alle enhetene ved Helsefak der oppfølging av kulepunktene over ble presisert.

For ytterligere å sette fokus på gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler, ble det i samråd med dekanatet, besluttet å stille noen tilleggsspørsmål til Helsefaks enheter i årsrapporteringen. Følgende tilleggsspørsmålene ble derfor utformet ut fra *Rammer for forskningsgrupper og forskningsgruppeledere*:

«Har den årlige medarbeidersamtalen mellom instituttleder og forskningsgruppeleder blitt gjennomført?»

Hvis svaret er nei: *«Forklar hvorfor du svarte nei»*

«Det enkelte institutt kan tilpasse strukturen for medarbeidersamtaler til egne forhold ved å delegerer oppgaven til kontorsjef, forskningsgruppeleder eller enhetsleder for utdanning. Delegeringen skal gjøres skriftlig, er dette gjort ved ditt institutt?»

Hvis svaret er nei: *«Forklar hvorfor du svarte nei»*

Oppfølging av merknad

Når det gjelder merknadene til vedtaket startet arbeidet med å planlegge overordnet risikovurdering/grovanalyse i oktober 2017. Risikovurderingen gjennomføres jf. UiTs *Retningslinje for risikovurdering* som finnes under HMS-regelverk i HR-portal. I januar 2018 ble arbeidet med den overordnede risikovurdering/grovanalyse ved Helsefak igangsatt. Det skal i første omgang sees på spesifikke avdelinger/seksjoner, risikofylte aktiviteter og driftstekniske hendelser som kan være sårbare for enhetene. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som består av HMS-rådgivere, driftspersonell og hovedverneombud.

For å gjøre en overordnet risikovurdering for håndtering av biologisk og kjemisk materiale anser arbeidsgruppas medlemmer at det er nødvendig å ha en klar overordnet grovanalyse av hendelser som kan gi ringvirkninger på enheten(e). Det er derfor avgjort at dette gjennomføres før enhetene gjør sine egne vurderinger. De tidligere utførte eksponeringsvurderinger og rapporter fra Hemis bedriftshelsetjeneste vil tas inn i dette arbeidet og bli fulgt opp.

Dette arbeidet ansees som noe omfattende og vil kreve en del møtevirksomhet i løpet av 2018-2019. Noen risikoområder er allerede gjennomgått tidligere år, men skal tas opp igjen og revideres.

Videre vises det til orienteringssak i fakultetsstyremøtet 6. oktober 2017, OS 29/17 *Oppfølging av HMS-rapporten 2016 og sykefravær ved Helsefak*. Som vedlegg til saken fulgte notat fra de to enhetene som hadde sykefravær på over 5 % i 2016. Notatene inneholdt enhetenes egen vurdering av sykefraværet, beskrivelse av tiltak som er gjennomført eller planlagt og om sykefraværet er arbeidsrelatert eller ikke. Det gjøres oppmerksom på at denne saken er unntatt offentlighet og kan derfor ikke lastes ned via Møteportalen.

HMS organisatorisk

I universitetsdirektørens rapport for 2017 fremgår det at måloppnåelsen ved UiT er høy på dette området, dette gjelder også for Helsefak når man ser på rapportene fra de enkelte enhetene.

I Helsefaks årsrapport fremgår det at lederne er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet.

Det er etablert skriftlig oversikt over hvordan ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt ved Helsefak i «*Fordeling av ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Det helsevitenskapelige fakultet. Godt gjort er bedre enn godt sagt*» (2016/2315). Dette dokumentet er under revisjon våren 2018 da en del av instruksene ved UiT har vært revidert og noen nye har kommet til.

IKO har konstituert instituttleder og oppgir dette som årsak til at leder ved instituttet ikke har etablert skriftlig oversikt over hvordan virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt, øvrige enheter rapportere at de har slik oversikt.

I 2017 hadde seks av åtte enheter fastsatt skriftlige HMS-mål. IKO har på grunn av konstituert instituttleder ikke etablert slike mål. IMB tilbakemelder at de ikke har egne HMS-mål, men inngår i fakultetets.

På spørsmålet om enhetene har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet rapporteres det at fem av åtte enheter helt eller delvis har en ajourført handlingsplan. IKO har som tidligere nevnt konstituert instituttleder og har derfor ikke ajourført handlingsplan, IHO tilbakemelder at de skal ajourføre handlingsplanen i 2018 og IMB følger fakultetets handlingsplan. Helsefaks enheter skal på bakgrunn av funn i den årlige HMS-årsrapporteringen og gjennomførte HMS-runder etablere egne handlingsplaner. Helsefaks enheter skulle gjennomføre HMS-runder i 2016 og 2017, bare 3 enheter har utarbeidet handlingsplan og registrert den på saken i ephorte (2016/8792) pr. mai 2018.

Det legges til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet ved alle enhetene. ISM tilbakemelder at det jobbes systematisk i forhold til biobank, men at de på øvrige områder ikke har hatt mulighet til å ha tilstrekkelig fokus på dette på grunn av personalsituasjonen i 2017, det tilbakemeldes fra ISM at HMS-gruppen de har hatt tidligere skal restarteres.

Halvparten av Helsefaks enheter; IMB, RKB, IPS og fellesadministrasjonen, avholder jevnlig møter med verneombudet, den andre halvparten, IFA, IHO, IKO og ISM, ved behov. IHO skal gjenoppta de regelmessige møtene fra 2018. Ombudene er en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i det systematiske HMS-arbeidet. Instituttlederne samarbeider med verneombudet og dekan med hovedverneombudet, herunder skal leder innkalle til regelmessige møter med ombud for å diskutere arbeidsmiljøsituasjonen ved verneområdet jf. *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning* Kap 2 og beskrivelse av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT. De enheter som ikke har etablert møteplan for regelmessige møter med verneombudet må etablere slik møteplan.

Når det kommer til spørsmålet om det er gjennomført kartlegging av trusler, farer og problemer ved egen virksomhet og på bakgrunn av dette vurdere risiko, samt utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforholdene knyttet til arbeidsmiljøet for ansatte og studenter svarer IHO og ISM nei. Øvrige enheter svarer ja på dette. IHO forklarer at det ikke har vært gjennomført tradisjonell risikoanalyse, men ledelsen er i kontinuerlig kontakt med de respektive avdelinger vedrørende arbeidsmiljøet og trekker inn HEMIS bedriftshelsetjeneste ved behov. Ved ISM jobbes det med rutiner, planer og tiltak for biobank, men det er ikke gjennomført risikokartlegging av arbeidsmiljøet generelt. Av de seks som svarte ja har fem gjennomført planlagte tiltak. RKB tilbakemelder at det ikke har vært nødvendig med tiltak. Dette begrunnes med at det

ikke er risikoforhold ved enheten f.eks. laboratorier. Fakultetsledelsen ønsker derfor å presisere at trusler, farer og problemer ved egen virksomhet knyttet til arbeidsmiljøet ikke bare gjelder for områder med lab-virksomhet.

Hensynet til HMS vurderes før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risikoen til et forsvarlig nivå hos alle enheter unntatt fellesadministrasjonen. Det tilbakemeldes fra fellesadministrasjonen om usikkerhet på systematikken i HMS-vurderinger, slik at hensynet til HMS vurderes ved åpenbar risiko, ved uklare risiko gjøres det trolig ikke.

ISM, IMB, IKM, IHO, IFA og fellesadministrasjonen har hatt uønskede hendelser som HMS-relaterte avvik, nestenulykker og/eller ulykker i 2017. Alle enhetene har fulgt disse opp som angitt i UiTs «Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer». Fellesadministrasjonen tilbakemeldes at skjema er vanskelig og ikke passer til alle typer hendelser, det er derfor grunn til å tro at det kan være uønskede hendelser som nevnt over som ikke er meldt inn. RKB Nord og IKO hadde ingen slike hendelser i 2017, det samme som i 2016.

Tabellene under viser utviklingen fra 2016 til 2017: Tabell 1 Registrerte uønskede hendelser og fravær 2017 ved Helsefak og Tabell 2 Registrerte uønskede hendelser og fravær 2016 ved Helsefak

Tabell 1 Registrerte avvik og fravær i 2017 ved Helsefak

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre personskader	Avvik som ikke førte til personskade
Avvik	19	1	5	1	1	1	10*
Personskade	9	1	5	1	1	1	0
Medisinsk behandling nødvendig	7	1	3	1	1	1	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	2	1	0	1	0	0	0

*1 materiell skade, 5 nestenulykker, 2 brann/eksplosjon, 2 brudd på interne rutiner/retningslinjer

Tabell 2 Registrerte uønskede hendelser (avvik) og fravær i 2016 ved Helsefak

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre uønskede hendelser

Registrerte uønskede hendelser (avvik)	20	10	1	4	1	4*
Personskade	9	3	1	4	1	0
Medisinsk behandling nødvendig	6	1	0	4	1	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	1	0	0	0	1	0

*Feil avfallshåndtering, feil på eldre utstyr, dårlige varslingsrutiner, barn inne på områder uegnet for barn

Ved Helsefak ble det registrert 19 avvik i 2017, omtrent samme antall som i 2016. En må gå ut fra at det fortsatt er stor grad av underrapportering. Vekterrapporter fra vaktelskapet NOKAS til BEA blir fortsatt ikke registrert som avvik. Helsefak var kopimottakere på til sammen 384 vekterrapporter i 2017, gjeldende for MH og Farmasi, som i all hovedsak gikk på åpne/ulåste vinduer og dører.

Ansatte tilbakemelder at det gamle systemet er lite brukervennlig og oppleves som vanskelig å bruke. Det kan derfor ikke utelukkes at dette er årsaken til at vi har så få innmeldte avvik. Ifølge universitetsdirektørens handlingsplan, var et av områdene som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2017 å ta i bruk system for håndtering av HMS-avvik. Systemet er fortsatt ikke tatt i bruk, men POA har informert om at avvikssystemet vår 2018 er til utprøving på NT-fakultetet og skal rulles ut i løpet av 2018.

Helsefaks hovedverneombud (HVO), som også er koordinerende hovedverneombud (KVO) ved UiT, har vist et stort engasjement for å få opp antallet innrapporterte avvik både ved Helsefak og UiT forøvrig. Det ble i regi av AMU arrangert avviksseminar 11. oktober 2017 «Når uhellet er ute – Sikkerhets- og rapporteringsarbeid ved UiT Norges arktiske universitet», der HVO/KVO var initiativtaker. Målgruppen var ledere med HMS-ansvar, kontorsjefer, HMS-rådgivere, verneombud og andre interesserte. Dessverre måtte flere av de påmeldte prioritere arbeidet med Adm2020 og kunne derfor ikke delta, det er derfor ønskelig å gjennomføre dette seminaret når ny organisasjon og elektronisk avvikssystem er på plass.

HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå ved UiT. Alle ledere ved UiT skal ha tilstrekkelig HMS-kompetanse til å kunne utøve sitt HMS-ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet. Opplæringsplikten kan ikke delegeres til andre da den er personlig. Opplæringen skal dokumenteres skriftlig.

Ved Helsefak synliggjør årsrapporteringen for 2017 at vi fortsatt har et stort forbedringspotensial innenfor området HMS-kompetanse. Fakultetsledelsen ber derfor om at alle ledere fortsatt må prioritere gjennomføring av egen og ansattes HMS-opplæring i kommende år.

Årsrapporten avdekker at ved 50% av våre enheter, ISM, IKO, IPS og fellesadministrasjonen, har ikke ledere med personalansvar nødvendig HMS-opplæring.

Når det gjelder personer med delegerte HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter tilbakemelder tre av åtte enheter, IFA, IMB og fellesadministrasjonen, at heller ikke disse personene har nødvendig HMS-opplæring.

Begrunnelsene for manglende HMS-kompetanse/opplæring, både fra ledere og personer med delegerte HMS-oppgaver, at kurs enda ikke er gjennomført og 40-timers kurs etterlyses. Tre av åtte enheter tilbakemelder at gjennomført HMS-opplæring ikke er dokumentert fordi det ikke er etablert et godt nok system for dokumentasjon av slik opplæring ved UiT, lederne vet ikke hvor de finner slik dokumentasjon, kurs tilbake i tid lar seg ikke dokumentere på grunn av manglende system.

Fra høsten 2017 ble HMS-0500, Web-basert undervisning som jf. HMS-håndboken er obligatorisk for alle, lansert. Etter å ha fullført alle delene av denne opplæringen skal kursdeltaker sende en bekreftelse på dette til POA og gjennomført opplæring vil bli registrert i Felles studentsystem (FS).

Helsefak stiller seg noe undrende til at HMS-0500 er obligatorisk for alle, da det i brev av 17.06.17 (2016/5914) blir informert om endring i obligatorisk sikkerhetsopplæring for lab, felt og tokt. Det har i ettertid ikke kommet informasjon til fakultetene om at denne undervisningen gjelder for alle. Vi har nå fått info pr e-post fra POA om at dette kurset gjelder for ansatte og studenter som arbeider i lab, i felt eller er på tokt, altså betyr det at det som står på HMS-nettsiden ikke medfører riktighet.

HMS-0500 erstatter BIO-3309, men er noe mangelfull da blant annet opplæring i brannvern ikke er en del av kurset. Opplæring i brannvern er obligatorisk for de som jobber i lab, eller har kontor lokalisert i lab-fløy, samt de som er på felt og tokt. Det vil fra fakultetets side bli undersøkt om brannvern skal være en lokal eller sentral del av sikkerhetsopplæringen. Det vil bli undersøkt om Tromsø Brann og redning kan bidra i et slikt undervisningsopplegg, samt pris og antall deltakere pr. kurs hvis denne opplæringen skal gjennomføres lokalt. Pr dato i 2018 har vi fått beskjed fra POA om at opplæring i brannvern skal skje lokalt, så vidt vi vet har Helsefak ikke fått tilført ekstra ressurser for å gjennomføre denne opplæringen lokalt.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for lederne og rapporten viser at mange av verneombudene ved fakultetet har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver. IMB har mange verneombud og varaer, mange av de nye har ikke fått opplæring og IFA svarer at verneombudet har delvis opplæring.

Ved Helsefak ønsker vi å ha ekstra fokus på samarbeid mellom leder og verneombud. Fakultetet har derfor som et av punktene i samarbeidsplanen med Hemis bedriftshelsetjeneste å utarbeide og gjennomføre en felles opplæring for ledere på alle nivå og verneombudene. Denne opplæringen vil bli gjennomført når ny organisering av administrasjonen er på plass og valg av verneombud er gjennomført.

Lederne ved RKB Nord, IFA, IHO, IPS, IKO og fellesadministrasjonen praktiserer UiTs «Veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte». Lederne ved ISM oppgir at de bruker egen tilpasset rutine som ligger på intranettsidene deres. IMB finner det vanskelig å være sikker på om samtlige nytilsatte får god nok info, da det ikke er standardisert opplæring for alle.

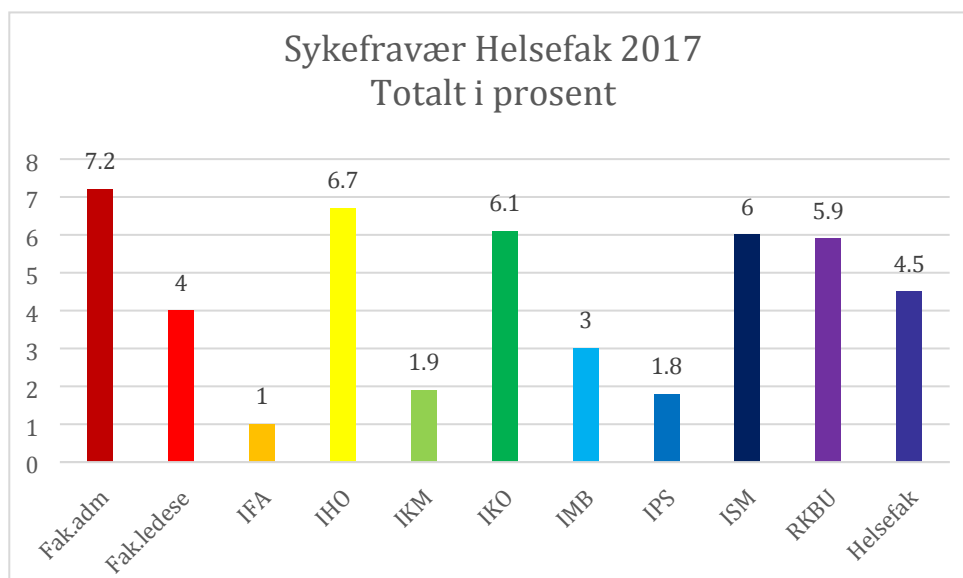
Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Ved Helsefak, som ved UiT for øvrig, var slutten av 2017 preget av Adm2020-prosessen og mye av arbeidet var preget av korte tidsfrister. Det tilbakemeldes fra flere enheter at Adm2020-prosessen har skapt usikkerhet og er en belastning for arbeidsmiljøet.

Høsten 2017 ble Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser ARK gjennomført. ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren og resultatet av denne undersøkelsen danner grunnlag for strategiske arbeidsmiljøsatsinger og kontinuerlig utvikling av arbeidsmiljøet. Resultatet fra 2017-undersøkelsen skiller seg ikke nevneverdig ut fra tidligere undersøkelser. Den enkelte enhet utarbeider ut fra funn i ARK-undersøkelsen vår 2018 en handlingsplan med tiltak som det skal jobbes videre med kommende år. IPS, IMB og IFA har i skrivende stund utarbeidet handlingsplanene, disse finnes i ephorte på sak 2017/3553.

Det avholdes møter mellom ledelsen ved Helsefak, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. I 2017 ble dette møtet integrert i IDF møtet, med IA/HMS som eneste tema.

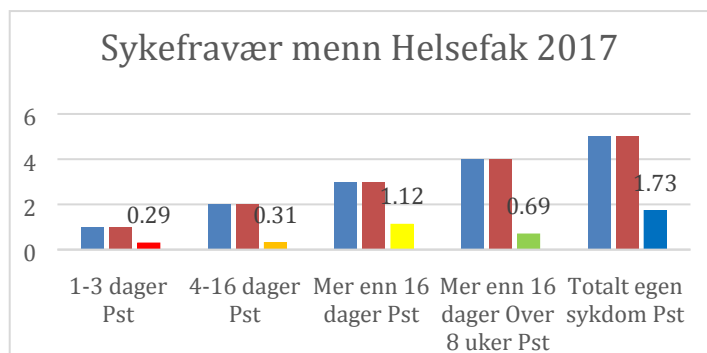
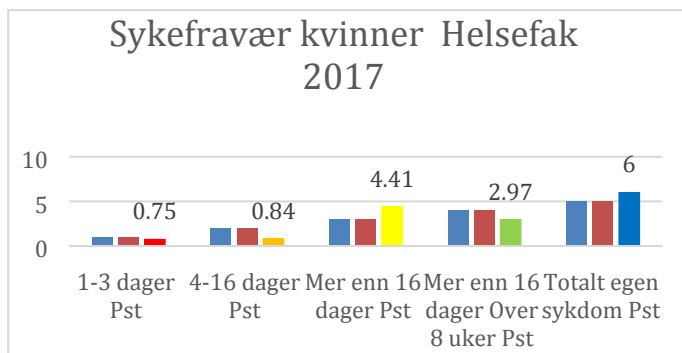
Sykefraværet ved Helsefak var totalt på 4,5 % i 2017, altså like under grensen på 5%, i 2016 var sykefraværet på 4,2 %. Ser man på sykefraværet pr. enhet viser det seg at 5 enheter, IHO, IKO, ISM, RKB Nord og fellesadministrasjonen har hatt sykefravær på over 5% i 2017. I 2016 var det 2 enheter som hadde sykefravær på over 5 %.



Kilde: PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

Ved sykefravær over 5 % skal det iverksettes ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak. På grunn av det pågående arbeidet med ADM2020 vår 2018, med til dels korte tidsfrister, vil de enheter som har hatt et sykefravær på over 5 % i 2017 bli fulgt opp av fakultetsdirektøren i etterkant av fakultetsstyret behandling av denne saken. De enhetene det gjelder vil bli bedt om å komme med en redegjørelse som vil bli lagt fram for fakultetsstyret i et senere møte. Denne redegjørelsen skal baserer seg på enhetens egen vurdering av sykefraværet, om sykefraværet er arbeidsrelatert eller ikke og hvilke tiltak som er gjennomført eller planlagt.

I 2017 var kvinner og menns sykefravær ved Helsefak slik:



Kilde. PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

Sammenlignet med landsgjennomsnittet i 2017, basert på tall fra SSB, ligger Helsefak under landsgjennomsnittet. Sykefraværet blant kvinner var på landsbasis på 8,25 %, ved Helsefak var det på 6 %. Sykefraværet blant menn var på landsbasis på 4,94 %, ved Helsefak var det på 1,73 %.

UiTs rutine for oppfølging av sykemeldte praktiseres ved alle Helsefaks enheter.

Ved Helsefaks enheter tilbakemelder fem av åtte enheter, IFA, RKBK Nord, IHO, IPS og fellesadministrasjonen, at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler og medarbeidersamtaler er gjennomført for alle som ønsket det i 2017. ISM, IKO og IMB har ikke tilbudt alle medarbeidere

medarbeidersamtaler, men de tilbakemelder at medarbeidersamtaler er gjennomført for alle som ble tilbudt slik samtale og som ønsket det.

Jf. *Ramme for forskningsgrupper og forskningsgruppeledere*, Det helsevitenskapelige fakultet skal det gjennomføres årlig medarbeidersamtale mellom instituttleder og forskningsgruppeleder. Fem av åtte enheter, RKB Nord, IPS, IHO, IFA og fellesadministrasjonen har gjennomført disse medarbeidersamtalene, ISM, IMB og IKO har av ulike årsaker ikke gjennomført medarbeidersamtalene. I tillegg kan det enkelte institutt jf. samme rammeverk tilpasse strukturen for medarbeidersamtaler til egen forhold ved å delegere oppgaven til kontorsjef, forskningsgruppeleder eller enhetsleder for utdanning. Delegeringen skal gjøres skriftlig. Leder ved fire enheter, RKB Nord, IMB, IHO og IPS har skriftlig delegert oppgaven til andre. To enheter, IFA og ISM, har ikke delegert oppgaven skriftlig og for IKO og fellesadministrasjonen er dette ikke aktuelt.

Et av spørsmålene i universitetsdirektørens spørreskjema om medarbeidersamtalen er formulert slik: «Har alle ansatte ved instituttet fått tilbud om medarbeidersamtale i året som gikk? Dette blir misvisende da medarbeidersamtaler ifølge UiTs *Lederhåndbok*, *Strategiske lederoppgaver*, *Ansvar og bestemmelser*, *Ansvar* i HR-portalen skal gjennomføres. Forslag til endringer i teksten fra å være et tilbud, til at medarbeidersamtaler skal gjennomføres, er spilt inn til POA.

Det har ved tre av Helsefaks enheter vært varslet om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Varslene har blitt fulgt opp som angitt i UiTs «Retningslinje for varsling».

Kontor og laboratoriearbeidsplassene for ansatte og studenter utformes og tilpasses så langt det lar seg gjøre på en ergonomisk hensiktsmessig måte ved alle Helsefaks enheter. En enhet tilbakemelder at det sjelden blir tatt tak i forebyggende, men alltid hvis problemer oppstår.

Beredskap

Helsefak har lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Beredskapsplanen revideres i løpet av 2018, da blant annet fakultetet har fått to nye institutt og skal ta i bruk et nytt bygg som skal inn i planverket.

Ansatte og studenter ved UiT skal gjøres kjent med lokal beredskapsplan, herunder rutiner for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. Alle fakultetets enheter, utenom IMB og IFA, tilbakemelder at den enkelte ansatte og student er orientert om dette.

Fakultetet vil ta kontakt med universitetsdirektøren for å undersøke om UiT, av sikkerhetsmessige hensyn, bør vurdere om beredskapsplanverk på sikt kun skal gjøres tilgjengelig for leder og andre med oppgaver innenfor beredskap. Kun et kort utdrag av beredskapsplanverket, eksempelvis rutine for varsling av kritiske hendelser og rutine for evakuering, gjøres tilgjengelig for alle ansatte og studenter.

I januar 2017 ble det gjennomført branntilsyn på Farmasibygget, deltakere på dette tilsynet var representanter fra Tromsø Brann og redning, fakultetsledelsen, brannvernleder/driftsleder MH/Farmasi og HMS-rådgiverne. Grovanalyse brann for MH og Farmasi ble gjennomgått på møtet, det ble ikke avdekket grove feil eller mangler.

Lokal beredskapsgruppe (LBG) skal gjennomføre to årlige beredskapsøvelser. I april 2017 ble deler av katastrofeøvelsen for medisinerstudentene gjennomført i Lysgården. Representanter fra fakultetsledelsen, utdanningstjenesten og HMS-rådgiverne ved Helsefak deltok i planlegging og gjennomføring av denne øvelsen. Det ble foretatt full evakuering av MH-bygget ved at alarmklokkene ble utløst. Øvingsledelsen ønsket at ansatte og studenter skulle bli invitert inn i øvelsen, studenter fra TAMS sto derfor utenfor inngangene og delte ut invitasjoner til de som kom ut av bygget. Øvingsledelsen var godt fornøyd med antallet frivillige som deltok. Under øvelsen ble Lysgården mottak for «Walking, talking, wounded», altså mennesker som tilsynelatende ikke var kritisk skadd. Vi håper på flere slike øvelser sammen med UNN.

Det skulle vært gjennomført øvelse på Farmasi høsten 2017, men den ble avlyst grunnet sykdom. Det ble i stedet gjennomført en opplæring i HMS, sikkerhet og beredskap for nytilsatt kontorsjef.

Når det gjelder oppfølging av tiltak etter øvelser er ikke alle fulgt opp da dette er arbeid som må gjøres over tid, men alle akutte tiltak er fulgt opp.

Av Helsefaks enheter har fem av åtte oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet med reiseperiode på over 1 måneds varighet. IKO, IMB og ISM har ikke oversikt over slikt fravær. I reisebyråavtalen UiT hadde med Egencia fikk sentral beredskapsgruppe (SBG) tilgang til funksjonen «Travel tracking». Denne funksjonen kunne ved behov gi opplysninger til SBG om UiT hadde ansatte som oppholder seg på steder som har vært rammet av naturkatastrofer, terror etc.

UiT har inngått ny reisebyråavtale med G Travel gjeldende fra 1.april 2018. Ifølge POA/reiseteamet har G Travel gode beredskapsrutiner som er koblet mot UiT, slik at beredskapen for ansatte og studenter på tjenestereise er godt ivaretatt også hos dem.

Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er på nivå med tidligere år.

Fakultetets innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har nødvendig kompetanse på eget fagfelt med tanke på å stille miljøkrav.

Det er gjennomført tiltak for, herunder bevisstgjøring, informasjon og opplæring av ansatte og studenter for å redusere papirforbruk, forbruk av engangsmateriell, avfallssortering, gjennomføre flest mulig møter/oppdrag pr. reise, vurdere om reiser kan erstattes med videokonferanse, Skype. På spørsmålet om kollektivtransport brukes når det er mulig er svaret nei, dette fordi mange sykler, går/går på ski.

Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres i stor grad risikofylt arbeid ved fakultetet. Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver og denne opplæringen dokumenteres, men det etterlyses et godt system for dokumentasjon av opplæring.

Det er utarbeidet rutiner for alt arbeid som kan medføre fare for liv og helse. UiTs retningslinje og enhetens egen arbeidsrutiner for risikofylt arbeid følges av alle enheter.

I alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid foregår, er nødvendig sikkerhetsopplæring definert som et arbeidskrav.

Måloppnåelse og tiltak som fungert spesielt godt

50% av enhetene nådde egne målsettinger for HMS arbeidet i året som gikk. Den 50 % som ikke nådde egen målsettinger begrunner dette med at de fulgte fakultetets målsettinger, hadde en anstrengt personalsituasjon og en enhet hadde konstituert instituttleder.

Tiltak som har fungert spesielt godt er sosiale tiltak og fellessamlinger, gode HMS-runder, systematisk og målrettet arbeid med fysisk og psykososialt arbeidsmiljø som resulterte i nominasjon til arbeidsmiljøprisen ved UiT

Viktige HMS-utfordringer ved Helsefaks enheter:

Våre enheter tilbakemelder følgende utfordringer fremover:

- Adm2020 skaper usikkerhet og er en belastning for arbeidsmiljøet, generelt arbeidspress i omstillingsfasen. Helsefak må ha fokus på ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø både før, under og etter Adm2020-prosessen.
- Etterlevelse av etablerte rutiner
- Forbedre systematisk HMS-arbeid
- Ombygging som fører til uforutsigbarhet og støy
- Flytting til MH2
- Nyansettelser

- Kontorflytting på grunn av ikke fullført overtakelse av bygg (TEO)
- Gjennomgang av resultatet fra ARK og oppfølging
- Økonomiske utfordringer, må nedbemanne avdelinger i 2018

Andre HMS-forhold enhetene har informert om:

- Generelt høyt arbeidspress
- Vitenskapelig ansatte tilbakemelder at de er slitne
- Ønsker at UiT tar ansvar for å innføre gode, digitaliserte systemer
- Ønsker måling av luftkvalitet samt rensing av ventilasjonsanlegg i TEO.Hus-5

HMS-utfordringer for Helsefak i 2018 – områder som skal vies spesiell oppmerksomhet

Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet jf. universitetsdirektørens årsrapport finner vi på side 2 i dette dokumentet.

På bakgrunn av funn i instituttene og fellesadministrasjonens årsrapporteringer og status for arbeidet med områder med behov for oppfølging i 2017, skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved Helsefak i 2018:

- God ivaretagelse av ansatte og deres arbeidsmiljø før, under og etter Adm2020
- Helsefaks enheter skal, på bakgrunn av funn i den årlige HMS-årsrapporteringen og gjennomførte HMS-runder etablere egne handlingsplaner for HMS-arbeidet
- De enheter som ikke har etablert møteplan for regelmessige møter med verneombudet må etablere slik møteplan
- Fakultetsdirektøren følger opp de enheter som har hatt over 5 % sykefravær i 2017, en redegjørelse fra disse enhetene vil bli lagt frem for fakultetsstyret i et sener