

SAK M 5/18**Til: Museumsstyret****Møtedato: 21. mars 2018****HMS-rapport 2017 ved UiT Norges arktiske universitet og tiltaksplan 2018 ved Tromsø Museum - Universitetsmuseet****Bakgrunn**

Ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) sammenfattes årlig arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i en rapport som legges fram for universitetsstyret og underliggende styrer for behandling. Rapporten skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på UiTs arbeid med organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap, og miljøledelse. Universitetsdirektøren har innhentet informasjon fra alle fakulteter og enheter ved UiT som grunnlagsmateriale for rapporten.

Universitetsstyret behandlet saken i møte 6. februar 2018, og museumsdirektøren legger med dette HMS-rapporten 2017 fram for museumsstyret. Rapporten i sin helhet ligger vedlagt dette saksfremlegget.

Kommentarene i avsnittene under bygger på punkt fra rapporten som er relevant for Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU). Deretter presenteres TMUs tiltaksplan 2018 innen HMS-området.

Sykefravær

Ved TMU gjennomføres oppfølging av sykemeldte i henhold til fastsatte ordninger og reglement for dette. Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten HEMIS fungerer godt i forhold til oppfølging og forebygging av sykefravær, og det gjennomføres blant annet kontinuerlig arbeidsplassvurdering for de som ønsker det, samt kurs og veiledningssamtaler for den enkelte ansatte ved behov.

I 2017 holdt sykefraværet ved TMU, både lege- og egenmeldt fravær, seg under UiTs 5% grense. Sykemeldingsgraden har med andre ord vært lav. Sykefraværet er fulgt opp og gjort rede for i henhold til retningslinjene, og tiltak for de sykemeldte er vurdert og gjennomført der det har vært behov.

Brann, beredskap og risiko

Det har vært gjennomført både praktisk og teoretisk brannøvelse i 2017 ved TMU. Det har i 2017 vært meldt inn to interne skademeldinger som er fulgt opp i henhold til regelverket, og årsrapport for strålevern på TMUs laboratorium og oppdatering av listen over eksponenter er gjennomført innen fristen. Ved TMU fungerer rutineene for risikoanalyser og melding om tjenestereiser i utlandet godt.

Arbeidsmiljø og lokale aktiviteter

Ved UiT gjennomføres arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK hvert tredje år. Denne ble gjennomført høsten 2017, og TMU sendte opp med en svarprosent på 62,8 på undersøkelsen. Resultatene har vært gjennomgått for hele museet, og begge seksjoner og staben har gått gjennom sine resultater og laget tiltak på områder man vil forbedre. Gjennomføringen og oppfølging av tiltakene skjer i 2018.

Det har også vært gjennomført en rekke arbeidsmiljøfremmede aktiviteter: flere faglige- og sosiale arrangementer som solfest, julefest og velferdsarrangement både om våren og høsten, velferdstiltak som felleslunsj hver første onsdag i måneden, fagseminarer (for eksempel Seksjon for kulturvitenskaps fagseminarer) og tilbud om bevegelsestrening to ganger i uka på arbeidsplassen. Det oppfordres til deltakelse på UiTs arbeidsmiljødag, og års- og sommerfest.

Museumsdirektøren mener deltakelsen på arrangementene har vært meget godt.

TMUs tiltaksplan for HMS-arbeidet 2017

Universitetsdirektøren krever at alle fakulteter og enheter har egne tiltaksplaner for HMS. TMU har utarbeidet et forslag til tiltaksplan for HMS-arbeidet 2018. Planen lister opp små og store tiltak som planlegges gjennomført i løpet av året. Dette er både tiltak av gjennomgående art, og nye tiltak som planlegges i løpet av 2018. Tiltaksplanen har vært på høring hos våre verneombud, og innkomne kommentarer er tatt til følge. Tiltaksplanen ligger vedlagt.

Forslag til vedtak:

1. Museumsstyret tar UiTs HMS-rapport 2017 til etterretning.
2. Museumsstyret godkjenner TMUs tiltaksplan for HMS-arbeidet for 2018.

Endelig vedtak:

Enstemmig vedtatt i møte 21. mars 2018:

1. Museumsstyret tar UiTs HMS-rapport 2017 til etterretning.
2. Museumsstyret godkjenner TMUs tiltaksplan for HMS-arbeidet for 2018.

Lena Aarekol
museumsdirektør

Inger Kaisa Bækø
kontorsjef

Tiltaksplan - HMS-arbeidet - 2018

Tromsø Museum – Universitetsmuseet

Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU) skal hvert år lage en tiltaksplan for HMS-arbeidet ved enheten.

Systematisk HMS-arbeid:

1. Følge opp Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) fra 2017. Frist: ila 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvar for gjennomføring: Ledere med personalansvar.
2. Opplæring:
 - a. Sørge for at nytilsatt museumsdirektør og leder ved Polarmuseet får HMS-kursing på ledernivå, enten UiT intern eller fra andre leverandører. Gjennomført, januar 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
 - b. Lokal HMS-opplæring for lederteamet: Del 1: Innføring i HMS: Roller, ansvar og strukturer: Gjennomført i februar 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.
 - c. Lokal HMS-opplæring for lederteamet: Del 2: Årshjulet: Innføring og gjennomgang av årshjulet og kravet arbeidsmiljøloven stiller om systematisk HMS og internkontroll. Gjennomføres våren 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.
3. Arbeide videre med å integrere HMS-årshjulet vedtatt av museumsstyret i møte 1. september 2015 i sak M 22/16 *Godkjenning av HMS-system ved Tromsø Museum – Universitetsmuseet*, med særlig vekt på å avholde:
 - a. Evaluering av HMS-årshjulet, med ledere og verneombud.
 - b. eget møte som kun omhandler IA-arbeidet (museumsdirektør/kontorsjef).
 - c. eget møte som kun omhandler HMS-arbeidet (museumsdirektør/kontorsjef).
 - d. møte hvert semester med verneombud (kontorsjef/seksjonsleder/teamleder).
 - e. HMS implementeres som regulært, naturlig og systematisk tema under møter i seksjoner og team (seksjonsleder/teamleder).
 - f. Oppfølging av rutiner for nytilsatte (ledere på alle nivå).
Ansvarlig, pkt a-f: Museumsdirektør/ledere på alle nivå. Frist ila 2018.
4. Kartlegge behov for løfteteknikk kurs i regi av HEMIS til feltledere og arbeidere i Botanisk hage og for grøntarealdrifta. Tilby ved behov. Frist: vår 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
5. Kartlegge behov for førstehjelpskurs i regi av HEMIS. Tilby ved behov. Frist: vår 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
6. Kartlegge behov for og brann- og evakueringskurs for skrankevakter til sommersesongen.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvarlig for gjennomføring: Teamleder Publikumsteamet. Frist: vår 2018.
7. HMS-kort: Utstede/bestille HMS-kort som gir adgang til byggeplass, for forvaltningsteamet o.a.: Stort sett gjennomført: Løpende ved behov i 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvarlig for gjennomføring: Forvaltningsteamet/ansatte.

8. Effektivisere HMS-runden ved hjelp av «Nettskjema». Arbeidet må gjøres på nytt, etter at UiT avsluttet avtalen med Questback. Mulig samarbeidsprosjekt med Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, e.a.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: ila 2018.
9. Erfaringsdeling: Det søkes erfaringshøsting og samarbeid med andre fakulteter og enheter, mht effektivisering, forenkling og bedring av det systematiske HMS-arbeidet.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver: løpende i 2018.
10. Risikoanalyser:
 - a. Gjennomgang av overordna risikoanalyser for TMU. Oppgjøring av status. Komplementering og utvikling ved behov
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
 - b. Alenearbeid: Vurdere om risikoanalyser og rutiner dekker evt risiko ved aleinearbeid ved TMU i tilstrekkelig grad. Samarbeid med HEMIS.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvar for gjennomføring: Ledere med personalansvar/VO.
 - c. Få gjort opp status over sammenhengen mellom risikobilder, risikohåndtering og etablerte rutiner for håndtering av risiko og opplæring ved de ulike labortorier og verksted ved TMU: Samarbeid med HEMIS.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvar for gjennomføring: Ledere med personalansvar/ansatte med romansvar/labansvar/verkstedsansvar.
11. Gjøre opp status og evt få avsluttet arbeidet med rutiner i laboratoriene og i Botanisk Hage (sak fra 2012). Frist: Årsslutt 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef: Ansvarlig for gjennomføring: seksjonslederne.
12. Lokal opplæring i laboratorier og verksteder: Gjøre opp status for hvor langt seksjoner og team er kommet mht iverksette rutiner for lokal opplæring, knyttet til HMS-0500.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvarlig for gjennomføring: Ledere med personalansvar og ansvarlige for verksteder og laboratorier. Frist: ila 2018.
13. Strålevern/eksponering: Tilby helseundersøkelse for eksponerte: hos HEMIS. Ila 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
14. Strålevern/eksponering: Krav fra Statens strålevern og UiT, om årvisse gjennomgang: Gjennomført februar 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.

Beredskap og evakuering:

1. Beredskapshåndboka er oppdatert. Gjennomført 3.mars 2018
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.
2. Det gjennomføres evaluering av beredskapen med lokal beredskapsgruppe og lederteam, våren 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.
3. Teoretisk beredskapsøvelse gjennomføres for lokale beredskapsgrupper på TMU og Polarmuseet, våren 2018.
Ansvarlig: Ledere for lokale beredskapsgrupper (2) (TMU og PM) ved TMU.

Laboratorier, verksteder, lager – risikohåndtering:

1. Chess: Oppdatere stoffkartoteket Chess.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Løpende.
2. Chess: Lokal opplæring for stoffkartotekkontakter: Gjennomgang av oppgaver som følger med rollen, hvordan bruke verktøyet for risikovurdering, med personell fra POA.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: ila mai 2018.
3. Chess: Stoffkartotekkontakter gjennomfører gjennomgang av lab, verksteder og lager (e.a), for rydding og avhending av kjemikalier som enten ikke er i bruk, er utgått på dato, med fordel kan substitueres, eller som av andre grunner bør avhendes. Lokasjoner som ikke trenger stoffkartotek avvikles.
Ansvar: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvar for gjennomføring: stoffkartotekkontakt og leder med personalansvar. Frist: ila 2018.
4. Faremerking og romkort:
 - a. Følge opp årviss rutine for å gjøre opp status på romkort og faremerking (av rom som skal faremerkes). Frist: ila 2018.
Ansvar: Museumsdirektør/kontorsjef. Ansvar for gjennomføring: stoffkartotekkontakt og leder med personalansvar. Frist: ila 2018.
 - b. Rutiner, oppgaver og ansvar klargjøres, både for romansvarlig og nærmeste leder med personalansvar. Frist: ila 2018.
Ansvar: Museumsdirektør/kontorsjef.
 - c. Det etableres skriftlig oversikt over rom som skal faremerkes og romansvarlig. Frist: ila 2018.
Ansvar: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.
 - d. Det søkes etablert støttende internkontroll-rutine via nettskjema.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/rådgiver.

Informasjonsflyt:

1. Videreutvikle og ved behov oppdatere TMUs intranettside om HMS. Frist: løpende 2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.

Velferd og arbeidsmiljø:

1. Videreføre jobbstrekk to ganger i uka.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
2. Videreføre arbeidet med oppfølging av sykemeldte ihht UiTs rutiner. Frist: Ved behov
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef..
3. Avholde velferdsarrangement i løpet av året. Frist: Årsslutt 2018.
Ansvarlig: Stab.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og
teknologi

Møtedato:

Sak:

HMS-årsrapport for 2017 for IVT-fakultetet, med tiltaksplan for 2018

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar fakultetets redegjørelse for 2017 til etterretning og gir sin tilslutning tiltaksplanen for 2018.

Bakgrunn:

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2017 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av et nettskjema. 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 2018.

Fakultetets rapportering er strukturert på samme måte som UiTs årsrapport for 2017, og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet. I årsrapportens punkt 3 foreslår vi mål og tiltak for 2018.

Bjørn Solvang
dekan
—
bjorn.solvang@uit.no
79 96 62 27

Bjørnar Storeng
fakultetsdirektør
—
bjornar.storeng@uit.no
76 96 61 60

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

- IVT-fakultetets årsrapport om HMS for 2017, med tiltak for 2018
- Brev hvor universitetsdirektøren ber enhetene om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2017

- UiTs årsrapport om HMS for 2017

Årsrapport om HMS 2017

- med tiltak for 2018

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng

HMS-rådgiver Nina Holm Kaarbø

Arkivref.

Sammendrag

Året 2017 forløp uten noen større HMS-relaterte hendelser ved IVT-fakultetet. Det var ingen hendelser hvor lokal beredskapsgruppe ble satt. Det var heller ikke meldt inn noen avviksrapporter fra fakultetet. Det ble arbeidet kontinuerlig med HMS, og samarbeid mellom forskjellige avdelinger og faggrupper ble styrket etter at det fra 1. september 2017 ble ansatt en HMS-rådgiver i 100% stilling ved fakultetet.

For 2017 trekkes følgende spesielt frem:

Erfaringer fra øvelse for lokal beredskapsgruppe viste at det mangler verktøy for varsling for å kunne håndtere akutte kriser/hendelser på en rask og hensiktsmessig måte. Fakultetet har etterlyst at UiT skal ta i bruk CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap. Dette verktøyet vil, når det kan administreres av lokal beredskapsgruppe, heve nivået på beredskap betraktelig. Rask SMS-varsling til ansatte og studenter ved kriser/PLIVO (pågående livstruende vold) er ikke mulig uten CIM eller tilsvarende system. ROS-analyse oppsett i CIM vil også heve fakultetets beredskapsarbeid ved at risikovurderinger og risikoreduserende tiltak gjøres ut fra «dagens» risikobilde.

Følgende områder ved IVT-fakultetet skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeid – implementering av CIM (initieres fra UiT/POA).
- Beredskapsarbeid – overordnet ROS-analyse for fakultetet.
- Plan for oppgradering av maskinpark – en del eldre maskiner tilfredsstiller ikke dagens krav til sikkerhet.
- Risikovurderinger: kjemikaliehåndtering og alenearbeid.
- Implementering av elektronisk avvikshåndtering.
- Oppfølging og evaluering av ARK-undersøkelsen og iverksatte tiltak.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
Innledning	3
1 Sentralt organisert HMS-arbeid	3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	3
1.3 Bedriftshelsetjenesten - Hemis	4
2 Fakultetets HMS-arbeid i 2017	5
2.1 HMS organisatorisk	5
2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet	6
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	7
2.4 Beredskap	8
2.5 Ytre miljø	9
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	10
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	11
2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2018	11
3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2018:	12
3.1 Organisatorisk	12
3.2 Opplæring	13
3.3 Arbeidsmiljø	13
3.4 Beredskap	14
3.5 Ytre miljø	14
3.6 Sikkerhet	15

Innledning

HMS-arbeidet ved IVT-fakultetet skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær. Dette gjøres ved at det arbeides systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet. Hensikten med årsrapporten for HMS ved IVT-fakultetet er å gi et bilde av HMS-situasjonen og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes.

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2017 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av nettskjema. 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 2018.

Fakultetets rapportering er strukturert på samme måte som UiTs årsrapport for 2017, og vi gir innspill til punkter som er relevante for fakultetet.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Frem til 31.7.2018 har IVT-fakultetet to varamedlemmer i AMU; fakultetsdirektør Bjørnar Storeng og seniorrådgiver Anne Gjerløw. Høsten 2018 skal det være nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU.

Oppfølging 2018:

AMU er et viktig organ for å ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse. IVT-fakultetet vil arbeide for å få fakultetsdirektør inn som fast representant i AMU ved neste valgperiode.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Fakultetet har en ansattrepresentant i læringsmiljøutvalget. Universitetsstyret forlenget perioden for LMU representanter til 31.7.2018 grunnet forslag om ny struktur/organisering av LMU.

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak vedr. forslag til ny struktur/organisering av LMU i møte den 6. februar 2018:

1. Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet skal fra 1.8.2018 bestå av til sammen 12 representanter. Læringsmiljøutvalget skal ha seks studentrepresentanter og seks ansattrepresentanter. Representantene oppnevnes for to år.

2. Til sammen fire studentrepresentanter og fire ansattrepresentanter skal oppnevnes fra studiestedene Alta, Tromsø, Harstad og Narvik. Disse representantene får et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet ved det enkelte studiested.

3. Spørsmål knyttet til læringsmiljøet som har en utpreget lokal karakter skal ved studiestedene i Alta, Harstad og Narvik bringes inn for campusmøtene. Campusmøtene skal også løpende vurdere om det er saker som bør bringes inn for LMU.

4. Studentparlamentet og universitetsdirektøren gis fullmakt til å oppnevne henholdsvis studentrepresentanter og ansattrepresentanter. Representantene fra studiestedene Alta, Harstad og Narvik skal oppnevnes blant medlemmer av campusmøtet.

5. Læringsmiljøutvalget bestemmer selv hvilke aktører som bør ha status som observatør.

Oppfølging 2018:

- *Ny valgperiode høst 2018. IVT-fakultetet er bedt om å foreslå én representant fra UiT i Narvik til LMU for perioden 01.08.18 – 31.07.20. Representanten skal utpekes blant medlemmene av campusmøtet. Studentrepresentant utpekes av studentparlamentet.*

1.3 Bedriftshelsetjenesten - Hemis

Frem til juni 2017 hadde Hemis en ansatt som jobbet 50% ved campus Narvik. Fra juni 2017 forsvant den stedlige representasjonen fra Hemis. IVT-fakultetet fikk tildelt en kontaktperson ved Hemis, Tromsø. Samarbeidet har fungert tilfredsstillende, men fakultetet har fått tilbakemeldinger fra ansatte om at synligheten til bedriftshelsetjenesten er redusert.

I oktober 2017 hadde vi en gjennomgang av samarbeidsplanen for 2018. Samarbeidsplan for 2018 ble endelig revidert i mars 2018. Hemis har i løpet av 2017 vært med på kartlegging/vernerunder, dialogmøter og arbeidsplassvurderinger. I tillegg har IVT-fakultetet sammen med Hemis og Statsbygg v/ brannvernleder hatt en gjennomgang av lagring/oppbevaring av alle kjemikalier ved campus Narvik. Det planlegges kurs i kjemikaliehåndtering for alle lab. ansatte i regi av Hemis og IVT-fakultetet høsten 2018.

Tilgjengelighet og synlighet av bedriftshelsetjenesten er et område det må arbeides videre med i 2018. En tydelig bestillingsrutine for de tjenester Hemis kan tilby er under utarbeidelse og skal formidles videre til alle ansatte i løpet av våren 2018.

Hemis gjennomførte i 2017 målrettet helsekontroll for åtte ansatte som er eksponert for visse helseskadelige forhold. Tre ansatte fikk ikke gjennomført målrettet helsekontroll i 2017.

Oppfølging 2018:

- *Utarbeide tydelige bestillingsrutiner for de tjenester Hemis tilbyr.*
- *Gjennomføre målrettet helsekontroll for tre ansatte som ikke fikk kontroll i 2017.*

2 Fakultetets HMS-arbeid i 2017

2.1 HMS organisatorisk

HMS-rådgiver ble tilsatt i 100% stilling fra 1. september 2017. HMS-rådgiver stillingen er underlagt fakultetsadministrasjonen, seksjon for personal og organisasjon.

Vernetjenesten:

Det skal gjennomføres nyvalg våren 2018. Ny periode for verneombud er 1.8.2018 – 31.7.2020.

IVT, Narvik:

Ved IVT, Narvik er alle verneområder dekket. Verneombudene, samt hovedverneombud samarbeider tett med HMS-rådgiver vedr. HMS ved fakultetet.

IVT, Tromsø:

Nytt verneombud ved IIS-IVT i Tromsø er Anders Samuelsen Nordli. Nordli påtar seg vervet til 31.07.2020. Det mangler vara til verneombud.

IVT, Alta:

Det mangler vara til verneombud ved IVT-Alta.

IVT-Bodø:

De ansatte har ikke ønske om eget verneombud (4 ansatte fulltid). Det skal undersøkes om verneombud for vitenskapelig personale ved IVT, Narvik kan fungere som verneombud for de ansatte i Bodø.

HMS-rådgiver har vært i dialog med IVT, Bodø vedr. vernetjeneste. Det er viktig å få på plass vernetjenesten, enten ved egen representant som verneombud eller gjennom samordningsavtaler med andre enheter. Det skal arbeides videre med å få avklart vernetjeneste ved alle IVTs studiesteder i løpet av 2018.

Fakultetet har styrket kapasiteten innenfor HMS-området ved ansettelse av HMS-rådgiver. Et systematisk og godt HMS-arbeid krever et tett samarbeid mellom med blant annet POA, fakultetsledelsen, HMS-rådgiver, instituttledere, verneombud/hovedverneombud (HVO), lab. ansvarlige, statsbygg, avdeling for bygg og eiendom (BEA) og bedriftshelsetjenesten. HMS-rådgiver har arbeidet for å skape gode relasjoner og samarbeidspartnere på tvers av fagområder og avdelinger.

HMS-rådgiver har deltatt på flere instituttmøter i 2017 hvor HMS er tatt opp som eget tema.

Oppfølging 2018:

- *Få på plass verneombud/vara-verneombud på alle IVTs studiesteder, ev. samordningsavtale med andre enheter/institutt.*
- *HMS-rådgiver deltar på instituttmøter og tar opp HMS som eget tema.*
- *HVO har regelmessige møter med instituttledere.*
- *Nyvalg verneombud våren 2018 (for perioden 1.8.2018 – 31.7.2020).*

2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet

2017:

Tre ledere har deltatt på dagskurs med lederopplæring innenfor HMS. To ledere mangler fortsatt dette kurset. Andre ledere ved IVT-fakultetet har gjennomført kurset tidligere.

HMS-rådgiver har gjennomført 40-timers HMS-grunnkurs.

Ett verneombud (Alta) mangler 40-timers HMS-grunnkurs.

Ett verneombud og en vara til verneombud (Narvik) mangler siste del av 40-timers HMS-grunnkurs. De andre verneombudene i Narvik har gjennomført kurset tidligere.

To verneombud (inkludert HVO) og HMS-rådgiver deltok 11. oktober på avviksseminaret «Når uhellet er ute» ved UiT i Tromsø (arrangør POA/AMU).

To verneombud (inkludert HVO) deltok på en 2 dagers verneombudsamling i regi av UiT. Tema var risikovurdering og avvik.

HMS-rådgiver har deltatt på to webinar om CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap.

HVO deltok på nasjonal konferanse for hovedverneombud innen sektoren i Bergen 7. og 8. september.

Obligatorisk sikkerhetskurs (HMS-0500) er gjennomført for de fleste studenter ved mastergradsstudier der risikofylt/selvstendig lab. arbeid inngår (master i industriell teknologi og master i integrert bygningsteknologi). Forelesningene blir «streamet» fra Tromsø. I tillegg ble det gjennomført lokal førstehjelpsopplæring. Masterstudenter som ikke har fullført sikkerhetskurs HMS-0500 får ikke utføre selvstendig lab. arbeid. Ansatte og studenter skal også ha gjennomgått nødvendig lokal sikkerhetsopplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Enhetene ved fakultetet må beskrive rutine for lokal sikkerhetsopplæring og registrering/dokumentering av opplæringen.

Ansatte som jobber med risikofylt arbeid/lab. skal gjennomføre sikkerhetskurs HMS-0500 i løpet av 2018 med mindre de kan dokumentere liknende opplæring fra tidligere.

Gjennomført sikkerhetskurs HMS-0500 dokumenteres elektronisk i felles studentsystem (FS EVU modul).

Oppfølging 2018:

- *Sikkerhetskurs HMS-0500 skal gjennomføres av nye mastergradsstudenter ved industriell teknologi og integrert bygningsteknologi høsten 2018.*
- *Ansatte som jobber med risikofylt arbeid skal gjennomføre HMS-0500 med mindre de kan dokumentere liknende opplæring fra tidligere.*
- *Det skal fremkomme i emnebeskrivelser at sikkerhetsopplæring (HMS-0500) er arbeidskrav i emner der risikofylt/selvstendig laboratoriearbeid inngår.*
- *Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig lokal sikkerhetsopplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Enhetene ved fakultetet må beskrive rutine for lokal sikkerhetsopplæring og registrering/dokumentering av opplæringen.*

- *Oppfølging av UiT/POA vedr. del to av 40-timers grunnopplæring (for verneombud som startet denne opplæringen i 2016).*
- *Verneombud og ledere som mangler opplæring må prioritere å gjennomføre dette.*

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Vernerunder:

Det er gjennomført vernerunder ved alle institutt i Narvik, med bistand fra bedriftshelsetjenesten. Det er gjennomført vernerunde ved IVT-IIS i Tromsø og IVT-Alta. Det er ikke gjennomført vernerunde ved studiested Bodø og Mo i Rana.

Medarbeidersamtaler:

De fleste lederne har hatt medarbeidersamtaler. 3 institutt gjennomførte medarbeidersamtaler i løpet av 2017. 2 institutt gjennomførte medarbeidersamtaler i januar/februar 2018.

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

År	2017	2016	2015
IVT	2,7%	2,94%	2,5%
UiT	4,45%	4,4%	4,23%

Samlet sykefravær for fakultetet i 2017: 2,7 %

Fakultetet er meget fornøyd med det lave sykefraværet. Det er usikkerhet blant de ansatte vedr. Adm2020 og forestående omorganisering i 2018, dette ser likevel ikke ut til å ha påvirket sykefraværet.

NAV gikk over til elektronisk sykemelding i oktober/november 2017. UiT arbeider med å tilpasse sine systemer for mottak av elektroniske sykemeldinger.

Melding om skader og nestenulykker:

IVT-fakultetet har ingen avviks- eller skademeldinger i 2017. Ny elektronisk avviksregistrering skal rulles ut i 2018.

Strålevern:

Fakultetet har levert årsrapport for ioniserende stråling til universitetsdirektøren. Fakultetet har ingen aktive prosjekter med ioniserende stråling.

Arbeidsmiljøundersøkelse:

ARK - Arbeidsmiljø og klimaundersøkelse ble gjennomført ved hele UiT i 2017. IVT-fakultetet som helhet hadde en svarprosent på 65,8% av utsendte skjema. UiT som helhet hadde en svarprosent på 64,8%. ARK undersøkelsen gjennomføres hvert 3. år. IVT-fakultetet var med for første gang i 2017. UiT hadde sin første ARK undersøkelse i 2014.

Tre prosessveiledere fra fakultetet har blitt kurset gjennom UiT og veileder fra ARK NTNU. Prosessveilederne har fulgt opp arbeidet med ARK-undersøkelsen på fakultetet. Verneombud/HVO ved IVT-fakultetet har også vært med på alle planleggings- og tilbakemeldingsmøter.

Det har vært gjennomført åtte tilbakemeldingsmøter med ansatte på IVT-fakultetet (IVT-IDI, IVT-IDI Bodø, IVT-IET, IVT-IIT, IVT-IBEM, IVT-IIS, IVT-ADM (personal/økonomi/forskningsstøtte) og IVT-ADM (seksjon for utdanning og kommunikasjon). Møtene har vært halvdagsmøter hvor resultat av ARK undersøkelsen har blitt presentert og diskutert, samt videre arbeid med handlingsplan og tiltak for hvert institutt/avdeling.

I forkant av tilbakemeldingsmøter for ansatte har det vært gjennomført planleggingsmøter og risikovurderinger.

Arbeidsmiljødag:

Arbeidsmiljødagen ble gjennomført ved campus Narvik 31. oktober 2017. Programmet besto av foredrag med Hanne Kristin Rhode, samt diskusjon/gruppearbeid «To år etter fusjonen». Det var ca. 100 ansatte ved campus Narvik som deltok på arrangementet.

Studentprest/universitetsprest:

I september 2017 fikk campus Narvik på plass prest i 20% stilling. Stillingen er finansiert gjennom Ofoten prosti. IVT-fakultetet stiller med driftsmidler relatert til stillingen. Studentpresten er med i kriseteamet (ressursgruppe underliggende lokal beredskapsgruppe).

Oppfølging 2018:

- *Vernerunder skal gjennomføres på alle IVTs institutter og studiesteder.*
- *Ledere skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler.*
- *Universitetet er i gang med en omorganiseringsprosess (Adm2020). Ledere må holde øye med utviklingen i sykefraværet og sørge for at ansatte får god informasjon i den forestående prosessen.*
- *Oppfølging ARK. Evaluering av tiltak gjennomføres i januar 2019.*

2.4 Beredskap

Fakultetet/campus Narvik hadde i 2017 ingen hendelser hvor lokal beredskapsgruppe ble satt. Det ble gjennomført en varslings- og skrivebordsøvelse for lokal beredskapsgruppe 4.1.2018. Erfaringer fra øvelsen viser at varsling til ansatte og studenter ved PLIVO (pågående livstruende vold) er problematisk. Fakultetet har ingen muligheter for hurtig varsling til studenter og ansatte ved akutte kriser/PLIVO.

Beredskapsarbeid skal i 2018 prioriteres ved alle nivå i UiT. Det er planlagt at CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved UiT i løpet av 2018. Fakultetet har

etterlyst at UiT skal ta i bruk CIM. Dette verktøyet vil, når det kan administreres av lokal beredskapsgruppe, heve nivået på beredskap betraktelig. Med CIM innføres et varslingsystem som vil gjøre at lokal beredskapsgruppe kan sende ut SMS-varsel til ansatte/studenter raskt ved behov.

Fakultetet gjennomførte en overordnet ROS-analyse sist i 2014. Det skal gjennomføres en overordnet ROS-analyse for IVT-fakultet i løpet av 2018 slik at beredskapsarbeid ved fakultetet blir tilpasset dagens risikobilde. CIM-verktøyet har et eget oppsett for ROS-analyser som vil bli brukt dersom CIM blir operativt i 2018.

Fakultetets kriseteam hadde møte i november 2017. Kriseteamet skal rykke ut på oppfordring fra lokal beredskapsgruppe, og skal ved kriser/akutte hendelser bidra med psykososial støtte til involverte/berørte, samt bidra og hjelpe beredskapsledelsen med praktisk støtte. Vi har i tillegg hatt en varslingsøvelse i kriseteamet for å påse at varslingsrutiner innad i kriseteamet fungerer tilfredsstillende.

IVT-fakultetet har i mars 2018 inngått en samordningsavtale med Nord universitet vedr. beredskap ved kriser/ulykker som involverer våre ansatte og studenter ved studiested Bodø og Mo i Rana. Nord universitet vil inkludere våre ansatte og studenter i deres beredskapsarbeid på linje med ansatte og studenter ved Nord universitet. Skriftlig samordningsavtale er under utarbeidelse.

Fakultetet har oversikt over alle ansatte og studenter som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet gjennom UiTs leverandør av reisebyråtenester. Gjennom portalen til Egencia har sentral beredskapsgruppe (SBG) ved UiT tilgang til funksjonen «Travel tracking». Dette er en funksjon som ved behov gir opplysninger om UiT har ansatte som befinner seg på et sted som har blitt utsatt for f.eks. naturkatastrofe eller terrorhandling. Startdato for søk i Travel tracking kan ikke settes lenger tilbake i tid enn én måned. Ansatte som har reiseperiode med varighet over en måned (f.eks. ved forskningsopphold i utlandet) må derfor fortsatt melde reisen på eget skjema som leveres til arbeidsgiver.

Oppfølging 2018:

- *Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre minst to beredskapsøvelser.*
- *Kriseteamet skal ha minst ett møte m/gjennomgang av mulige krisescenarier og arbeidsoppgaver.*
- *Gjennomføre overordnet ROS analyse for IVT-fakultetet.*
- *Implementering av CIM.*
- *Ta i bruk ny leverandør av reisebyråtenester (G Travel).*

2.5 Ytre miljø

Universitetets satsningsområder innen miljøledelse er:

- *Transport: redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport, samt gå over til mer miljøvennlige former for transport.*

Skype-møtefunksjon/videokonferanser er tatt i bruk i større grad ved IVT-fakultetet, men det gjenstår en del arbeid for å sikre god kvalitet på digitale verktøy og innarbeide en god digital møtekultur ved UiT. Totale reisekostnader har gått noe ned

i 2017 sammenliknet med 2016. Totale reisekostnader ved fakultetet var i 2016 kr. 6. 115 000. Totale reisekostnader i 2017 var kr. 5.790 000.

- *Innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell.*
Innkjøp av papir administreres av avdeling for IT (ITA) for campus Narvik som helhet. Det er ikke gjort noen særskilte tiltak i 2017 for å redusere papirforbruk ved IVT-fakultetet.
- *Energi: bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi.*
Avdeling for bygg og eiendom (BEA) har oversikt over strømforbruk ved campus Narvik. Det er ikke gjort noen særskilte tiltak i 2017 for å redusere strømforbruket ved IVT-fakultetet.
- *Avfall: redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen miljøstasjoner ved UiT.*
IVT-fakultetet har avfallssortering.

Oppfølging 2018:

- *Innføre miljøledelse som tema ved mottak av nyansatte*
- *Oppfordre ansatte til miljøbevissthet ved å redusere strømforbruk, redusere forbruk av A4-papir og redusere forbruk av engangsmateriell.*

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres risikofylt arbeid ved IVT-fakultetet. Laboratorier og verksteder er daglig i bruk av ansatte og studenter. Det tilkommer stadig nye aktiviteter med potensielt moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko. Risikovurderinger gir mulighet til iverksetting av risikoreduserende tiltak, eller kan forhindre gjennomføring av aktiviteter med uakseptabel høy risiko. Arbeidet med skriftliggjøring av risikovurderinger i henhold til UiT retningslinjer er for mange ansatte en ny og krevende prosess. Fokuset på sikkerhet for studenter og ansatte er stort blant de ansatte ved IVT, men det gjenstår noe arbeid med å få skriftliggjort risikovurderinger for alle risikofylte arbeidsprosesser.

Fakultetet har register over alle ansatte som er utsatt visse helseskadelige forhold (blant annet bergarbeid, betong, kjemikalier, ioniserende stråling, blyforbindelser, asbest). Ansatte som er eksponert får tilbud om målrettet helsekontroll fra bedriftshelsetjenesten.

Fakultetet har en ansvarlig person for deklarasjon av farlig avfall.

Nytt avtrekksskap er på plass i Miljølab. Det er også kjøpt inn nødutstyr i tilfelle kjemikaliesøl.

Fakultetet har hatt en gjennomgang av lagring/oppbevaring av alle kjemikalier ved campus Narvik med bedriftshelsetjenesten og Statsbygg v/brannvernleder. Oppbevaring og lagring av kjemikalier er tilfredsstillende i forhold til brannvern, men det er behov for å utføre flere risikovurderinger i forhold til arbeidsprosesser som involverer kjemikalier.

UiT rapporterer at det har vært flere ulykker/hendelser i forbindelse med alenearbeid ved forskjellige fakultet. IVT-fakultetet må gjøre en risikovurdering i forhold til alenearbeid blant våre ansatte.

Fakultetet har faremerket alle rom hvor det utføres farlig arbeid/lagres farlige stoffer med romkort, i henhold til UiTs interne rutiner.

Fakultetet har oversikt over alle lokaler som inneholder brannfarlige stoffer/helseskadelige stoffer/kjemikalier/laser/gass under trykk.

Oppfølging 2018:

- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.*
- *Seminar i kjemikaliehåndtering for alle lab. ansatte, som inkluderer risikovurdering for arbeidsprosesser som involverer kjemikalier.*
- *Risikovurdering for alenearbeid må utføres.*
- *Utarbeide plan for oppgradering av maskinpark – utstyr som ikke tilfredsstiller dagens sikkerhetskrav må skiftes ut.*
- *Nytt elektronisk avvikssystem, samt opplæring av ansatte i nytt system.*
- *Måltrettet helsekontroll.*

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

- Samordningsavtale med Nord universitet vedr. beredskap for ansatte og studenter ved studiested Bodø og Mo i Rana er avklart.
- Miljølaboratoriet er oppgradert med nytt avtrekksskap og noe nytt laboratorieutstyr. Nødutstyr i tilfelle kjemikaliesøl er også på plass.
- Støvproblematikk på bygglab. er utbedret. Nye avtrekk, samt sentralstøvsuger er installert.
- Det er gjennomført flere risikovurdering relatert til risikofylt arbeid enn tidligere. Ved innkjøp av ny laser (kl. 4) ble det gjennomført grundig arbeid med risikovurderinger og arbeidsrutiner.
- ARK – arbeidsmiljø og klimaundersøkelse med tilbakemeldingsmøter har vært gjennomført ved hele fakultetet.

2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2018

- Fakultetet har etterlyst at UiT skal ta i bruk CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap. Dette verktøyet vil, når det kan administreres av fakultetet, heve nivået på beredskap betraktelig. Rask SMS-varslings til ansatte og studenter ved kriser/PLIVO (pågående livstruende vold) er ikke mulig uten CIM eller tilsvarende system. ROS-analyse oppsett i CIM vil også heve fakultetets beredskapsarbeid ved at risikovurderinger og risikoreduserende tiltak gjøres ut fra «dagens» risikobilde.
- Risikovurderinger i forhold til kjemikaliehåndtering og alenearbeid: det planlegges et seminar i kjemikaliehåndtering for alle lab. ansatte som jobber med kjemikalier høsten 2018, hvor risikovurderinger av konkrete arbeidsprosesser inngår som del av seminaret.
- Bygglab. ved institutt for bygg, energi og materialteknologi har en del eldre maskiner som ikke tilfredsstiller dagens sikkerhetskrav. Oppgradering av maskinpark bør prioriteres.

- Vernetjenesten: på studiesteder utenfor campus Narvik har det vist seg vanskelig å få frivillige til å ta på seg vervet som verneombud. Samordningsavtaler eller alternativ løsning ved at verneombud i Narvik fungerer som verneombud på mindre studiesteder skal undersøkes.
- Oppfølging og evaluering av ARK undersøkelsen og iverksatte tiltak.
- Det bør fokuseres på større ressurser til ledelse (instituttledere). HMS og sikkerhetskultur ønskes løftet opp som en integrert del av tekningen i forhold til alle aktiviteter ved fakultetet. På samme måte som økonomi, bør også HMS tas med og vektlegges i vurderinger som gjøres på ledernivå.
-

3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2018:

Hovedmål:

- Fakultetet skal bidra aktivt i utviklingen av samfunnssikkerhet og beredskap, arbeide bevist med HMS for å unngå skader og uønskede hendelser, og sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær gjennom aktiv medvirkning fra arbeidstakere og studenter.

Delmål:

- Vi skal utvikle handlingsplan for HMS, oppdaterte krise- og beredskapsplaner, og gjennomføre kriseøvelser i henhold til universitetsdirektørens overordnede planer.
- Vi skal utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum annethvert år, for å sikre at risikoen er så lav som praktisk mulig.
- Vi skal sikre et godt arbeidsmiljø gjennom regulære miljøkartlegginger og tiltaksplaner for oppfølging.

3.1 Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
IVT-fakultetet vil ovenfor universitetsdirektør melde sin interesse for fast representasjon i AMU i forkant av ny valgperiode høst 2018.	Fakultetsdirektør
Utarbeide og formidle til alle ansatte en tydelig bestillingsrutine for de tjenester bedriftshelsetjenesten tilbyr.	HMS-rådgiver/bedriftshelsetjenesten
Få på plass verneombud og vara til verneombud ved alle IVTs studiesteder. Enten ved valg av ansatt eller vurdere samordningsavtale med annen enhet/avdeling.	Instituttledere/HMS-rådgiver

HMS-handlingsplan utarbeides	HMS-rådgiver
------------------------------	--------------

3.2 Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
Ansatte og studenter skal ha gjennomgått lokal sikkerhetsopplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Enhetene ved fakultetet må beskrive rutiner for lokal sikkerhetsopplæring og registrering/dokumentasjon av opplæringen.	Instituttlederne
Krav til sikkerhetsopplæring (HMS-0500) skal inngå i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt/selvstendig lab. arbeid inngår.	Instituttlederne
Ansatte som jobber med risikofylt arbeid skal gjennomføre HMS-0500 dersom de ikke kan dokumentere likende opplæring fra tidligere.	Instituttledere
Ansatte som er i gang med 40-timers grunnopplæring i HMS må få slutføre denne. Verneombud som mangler kurs må delta ved en ny kursrekke.	HMS-rådgiver/POA i Tromsø.
Ledere som mangler HMS-lederkurs må gjennomføre dette.	Dekan

3.3 Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Ledere skal legge til rette for god og åpen kommunikasjon, og involvere ansatte i beslutningsprosesser. Ledere og ansatte skal følge <u>Kjørerregler 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-rådgiver deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	HMS-rådgiver/instituttledere
HVO skal ha regelmessige møter med instituttledere.	Instituttleder/HVO

Fakultetsdirektør skal gjennomføre årlig møte med tillitsvalgte/hovedverneombud hvor IA / HMS er eneste tema.	Fakultetsdirektør
Oppfølgings- og evalueringsmøte av ARK undersøkelsen/tiltak.	Personalsjef/prosessveiledere ARK
Vernerunder skal gjennomføres på alle IVTs studiesteder (Narvik, Tromsø, Alta, Mo i Rana, Bodø).	Instituttleder/HVO/HMS-rådgiver

3.4 Beredskap

Tiltak	Ansvarlig
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved UiT.	POA-Tromsø
Det skal gjøres en overordnet ROS-analyse for fakultetet.	HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser	Fakultetsdirektør/HMS-rådgiver
Det skal gjennomføres ett møte med kriseteamet hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver
Studenter og ansatte skal gjøres kjent med rutiner for varsling av kritiske hendelser og evakuering av bygg.	Instituttledere/BEA (brann/evakueringsøvelser)

3.5 Ytre miljø

Tiltak	Ansvarlig
Innføre miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	Personalsjef
Oppfordre ansatte via infoskriv/intranett til miljøbevissthet ved å redusere strømforbruk, redusere forbruk av A4-papir og redusere forbruk av engangsmateriell.	HMS-rådgiver

3.6 Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Ledere på alle nivå
Risikovurdering for kjemikaliehåndtering og alenearbeid ved fakultetet utføres.	Instituttledere/HMS-rådgiver
Utarbeide plan for oppgradering av maskinpark – utstyr som ikke tilfredsstiller dagens sikkerhetskrav må skiftes ut.	Instituttledere
Nytt elektronisk avvikssystem implementeres.	POA-Tromsø
Enhetene ved fakultet skal ha fokus på avviksrapportering med at alle ansatte gjøres kjent med når, hvor og hvordan avvik rapporteres. Enhetene skal rapportere inn og følge opp alle avvik i henhold til UiT's interne rutiner for å unngå at liknende hendelser skjer igjen.	Instituttledere/HMS-rådgiver
Informere alle ansatte om hvor de lover, forskrifter og krav i helse, miljø og sikkerhetslovgivningen som gjelder for vårt arbeid finnes, samt informere alle arbeidstakere om deres plikt til medvirkning ved å følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for arbeidsplassen (jf. HMS-håndboka i HR-portalen).	Instituttledere/HMS-rådgiver
Måltrettet helsekontroll gjennomføres for nyansatte som er eksponert for visse helseskadelige forhold, og ansatte som ikke fikk gjennomført undersøkelsen i 2017.	HMS-rådgiver/bedriftshelsetjenesten

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

Oppfølging av HMS-arbeid for 2017 ved Administrasjonen - prioriteringer for 2018

Etter den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet skal avdelingsdirektørene fastsette handlingsplan med prioriteringer for områder med behov for oppfølging i 2018. Det skal også tas hensyn til styrets beslutning om områder som skal vies særlig oppmerksomhet i 2018 (S 2/18). Disse områdene er:

- 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.
- Risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland.

Flere av områdene over samsvarer med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2018 og ivaretas i den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

På bakgrunn av styrets prioriteringer og de vedlagte dokumentene vil universitetsdirektøren gi noen tilbakemeldinger til avdelingsdirektørene.

HMS-gjennomgangen for 2017 har vist at det utføres mye godt HMS-arbeid ved Administrasjonen men den har også synliggjort noen forhold som må følges opp i 2018.

HMS organisatorisk

På området HMS organisatorisk er måloppnåelsen fremdeles høy.

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 iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og oppgaver igangsettes, legger til rette for medvirkning i

HMS-arbeidet og samarbeider med verneombud. Farer og problemer risikovurdert, og nødvendige tiltak er iverksatt. Ytterligere revurderinger vil bli gjennomført i løpet av 2018. Meldinger om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker meldes men følges ikke alltid opp som beskrevet i retningslinjen.

I henhold til beskrivelsen av ansvars og oppgavefordelingen i HMS-arbeidet ved Administrasjonen skal det årlig fastsettes HMS-tiltak ved Avdeling for bygg og eiendom og HMS-tiltak ved Administrasjonen (unntatt BEA). Siste HMS-handlingsplan ved BEA ble fastsatt før fusjonene i 2016. Administrasjonen for øvrig har oppdatert og vedlikeholdt handlingsplanen for 2017. Ved årsskiftet opphørte Norgesuniversitetet som enhet under UiT.

HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er måloppnåelsen økt betydelig ved at lederne i 2017 prioriterte gjennomføring av egen lovpålagt HMS-opplæring. Personer med delegerte oppgaver innen HMS har også nødvendig opplæring innen HMS.

Hovedverneombudet for Administrasjonen (unntatt BEA) har tilbakemeldt at opplæringen av verneombud må sikres bedre og at dette må skje i samarbeid med leder.

Ledere bør sikre at alle ansatte får informasjon om tilbudet innen bedriftshelsetjeneste, hvor en finner førstehjelpsutstyr, hvem som er arbeidsstedets verneombud, hvordan ulykker varsles, hvordan bygg evakueres og hvor en finner slukke- og evakueringsutstyr ol.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø er fremdeles høy.

Det årlig møte mellom ledelsen ved Administrasjonen, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema var prioritert i handlingsplanen for 2017 og ble gjennomført som planlagt. For 2017 rapporteres det at 90 % av alle ansatte i Administrasjonen har fått tilbud om medarbeidersamtale. Dette er den samme måloppnåelsen som i 2016. Kontor- og arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig.

Som del av IA-planen for høsten 2017 ble alle ledere i Administrasjonen som hadde gjennomsnittlig sykefravær fra 1. kvartal 2016 - 3. kvartal 2017 på over 5% innkalt til møte om sykefravær. Av de 21 innkalte ledene deltok 12. Møtet ble gjennomført 5. desember 2017. IA-kontakten i NAV deltok også i møtet. Arbeidet med å få ned sykefraværet videreføres i 2018. Sykemeldte følges ellers opp som angitt i UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Beredskap

Måloppnåelsen for beredskap er uendret i og med at gjennomføringen av pålagte lokale beredskapsøvelser har vært skjøvet på i 2017. De planlagte brann- og evakueringsøvelser er imidlertid gjennomført. Tiltak etter øvelser følges også opp. Ansatte er gjort kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og evakuering av bygg. Lederne holder også oversikt over ansatte som er på tjenestereiser i utlandet.

Ytre miljø

På området ytre miljø er måloppnåelsen rapportert å være svært høy også for 2017.

Digitale møteplasser er i utstrakt bruk ved Administrasjonen. 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 ikke alltid tema ved mottak av nytilsatte.

Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt jevnt i løpet av de fire siste årene, og er på full måloppnåelse i både 2016 og 2017.

Avdelinger som har risikofylte arbeidsoppgaver gjennomfører risikovurderinger og etablerer rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres før risikofylt arbeid starter opp. Det føres register over ansatte som er eller kan bli utsatt for (eksponert for) stoffer som kan gi sykdommer over tid og ansatte som bør tilbys målrettede helsekontroller får tilbud om dette. Avdeling for bygg og eiendom som har stoffkartotek vedlikeholder dette.

Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Direktørene nådde de fleste HMS-målene for 2017 med unntak av målene for beredskapsarbeidet. Dette vil følges opp i 2018. Avdeling for bygg og eiendom har hatt begrenset kapasitet til å gjennomføre vernerunder.

Av tiltak som var spesielt vellykket er gjennomføringen av HMS-opplæring for ledere, Byggdrifterskolen, seksjonsvise samlinger, julelunsj og helsefremmende dag.

Utfyllingen av HMS-rapporten for 2017

HMS-gjennomgangen for 2017 er utført i henhold til beskrivelsen av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Administrasjonen.

Prioriteringer for 2018

På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2017 vurderer universitetsdirektøren det som særlig viktig at det i 2018 gjennomføres tiltak i tilknytning til:

- ✓ Oppfølgingen av tiltak etter ARK
- ✓ Sikre god kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer
- ✓ Gjennomføring av ROS-analyser for hele Administrasjonen
- ✓ Gjennomgang av beredskapsarbeidet

Tiltakene som anbefales gjennomført er beskrevet i vedlagte forslag til HMS-handlingsplanen for 2018.

Prioriteringene for 2018 er diskutert med Administrasjonens hovedverneombud den 20. mars 2018. Universitetsdirektøren vil også i 2018 følge opp arbeidet med HMS-tiltakene i avdelingsdirektørmøtene.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringene for 2018.

Vennlig hilsen

Gøril Heitmann
assisterende universitetsdirektør

Anita Pettersen
HMS-rådgiver

Vedlegg

- 1 Årsrapport om HMS for 2017 ved UIT
- 2 Årsrapport om HMS for 2017 ved Administrasjonen
- 3 Rapport fra HVO-et hovedverneområde 10 BEA
- 4 HMS-handlingsplan for Administrasjonen - prioriteringer for 2018
- 5 Årshjul for 2018

Administrasjonenes HMS-handlingsplan for 2018 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2017

<p>Fastsatt i avdelingsdirektørmøtet 09.04.2018, jf. <u>Aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Administrasjonen</u> Sist oppdatert: 09.04.2018, 20.03.2018 ✓ Universitetsdirektøren følger opp arbeidet med tiltakene i avdelingsdirektørmøtene. Tidspunkt for oppfølging angitt i HMS-årshjulet.</p>						
Kap	Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT	Funn 2017	Tiltak 2018	Ansvarlig	Frist	Gjennomført
2.1	HMS organisatorisk	Norgesuniversitetet er opphørt som enhet under Universitetsdirektøren. Adm2020 kan medføre endringer i organiseringen av HMS-arbeidet. BEA har ikke oppdatert HMS-handlingsplan.	Gjennomgang av aktører ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Administrasjonen. Ved gjennomgangen vurdere om BEA kan ha felles handlingsplan med resten av Administrasjonen	Udir	07.2018	
2.2	HMS-kompetanse	Ingen stor avvik.	Sørge for at det blir gitt nødvendig informasjon om HMS og beredskap ved nyansettelser	Avd.dir.	2018	
2.3	Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Ingen stor avvik.	Følge opp funn fra ARK	Avd.dir	2018	
			ROS for hele Administrasjonen	Udir	2018	
			Sikre god kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer/Adm2020.	Avd.dir	2018	
2.4	Beredskap	Lokal beredskapsgruppe har ikke gjennomført to obligatoriske beredskapsøvelser i beredskapsområdet Administrasjonen og UIB i året som gikk.	Beredskap følges opp i hht punkt i virksomhetsplanen for 2018.	U.dir	10.2018	
2.5	Ytre miljø	Ingen stor avvik.	-	-	-	
2.6	Risikofylt arbeidsmiljø	Full måloppnåelse.	-	-	-	

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	20.04.2018	

Årsrapport for HMS ved UiT 2017 - oppfølging ved BFE

Innstilling til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeid for 2017 tas til etterretning og BFEs handlingsplan for HMS 2018 godkjennes. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.

Begrunnelse:

Rapporten er behandlet av arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 22. januar og av universitetsstyret i møtet 6. februar 2018. På bakgrunn av gjennomgangen har styret besluttet at følgende områder skal 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.

Rapporten skal behandles som egen sak i fakultetsstyret, med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Rapporten, sammendrag av rapporten og BFEs handlingsplan for HMS 2018 følger vedlagt. BFEs handlingsplan for HMS 2018 er i samsvar med tiltak i årsrapport for HMS ved UiT i 2017.

Kathrine Tveiterås
dekan

kathrine.tveiteras@uit.no
77 64 60 01

Terje Aspen
fakultetsdirektør

terje.aspen@uit.no
77 64 60 03

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Handlingsplan for HMS – BFE 2018

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
Generelt				
Ansatte må gjøres bedre kjent med tilbudet ved UiT innen bedriftshelsetjenester (BHT)	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. BFE er en av de enheter som har nådd ut med informasjon, men også vi kan bli bedre.	Ledere ved alle nivå	Kontinuerlig	
Få Årshjul for HMS til å fungere	Årshjulet er bestemt tatt i bruk, har delvis vært brukt, men vi må se til at det brukes på alle nivå ved BFE. Dette er et arbeid som må gjøres i samarbeid mellom ledelsen på nivå 2 og 3, HMS rådgiver og hovedverneombud ved BFE	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, HMS rådgiver, hovedverneombud	Vår 2018	
Valg av verneombud og hovedverneombud	Det skal være nyvalg av verneombud og hovedverneombud for perioden 1.8.2018 – 31.7.2020	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Vår 2018	
Følge opp arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)	ARK ble gjennomført i 2017 og tiltak i forbindelse med denne skal følges opp	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2018	
Oppfølging av ansatte i etterkant av omorganisering som følge av ADM 2020	Oppfølging av ansatte i nye roller Sosiale tiltak på tvers av enhetsgrenser for berede grunnen for gode team	Fakultetsdirektør og seksjonsledere	2018	
HMS-opplæring, jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.5 og 2.2				
Sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap for alle ansatte og studenter	Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2018	
	Fortsatt ha fokus på at ansatte og studenter gjennomfører sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap. Dette gjelder <u>alle</u> ansatte og studenter, ikke bare de som har arbeidsoppgaver som inkluderer lab, felt og tokt	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2018	
	All opplæring i HMS og beredskap skal dokumenteres i SharePointene for HMS og beredskaps opplæring ved BFE	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, og de som gir lokal opplæring	2018	

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
Sykefravær, og inkluderande arbeidsliv jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.6 og 1.11				
Følge opp sykefravær	Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartals vise 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.	Følges opp der det måtte være behov for det	Kontinuerlig	
Samfunnssikkerhet og beredskap, jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.7 og 2.4				
LBG må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser	BFE gjennomfører to evakueringsøvelser i året ved sine bygg.	HMS rådgiver	Mars og september 2018	
Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.	Det må på plass rutine som ser til at dette må være gjort for at reiseutgifter skal bli refundert.	Ledelsen nivå 2	Vår 2018	
Registrering og forhåndsgodkjenning av alle tjenestereiser til utlandet som gjennomføres av BFEs ansatte	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 reiseportalene. 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	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Kontinuerlig	
ROS analyse med hensyn på beredskap	Denne ROS analysen skal gjennomføres ved enhetene, inkludert BFE, når den overordnede ROS analysen for UiT er gjennomført. Dette er et ledd i oppfølgingen etter tilsyn fra KD vet UiT i desember 2017	Ledelsen på nivå 2	Høst 2018	
Strålevern, jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.8				
Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern	Dette følges opp av sentral strålevern koordinator (SSK), POA, av lokal strålevern koordinator (LSK) ved BFE og strålevernkontaktene (SK) på BFE	Lokal strålevern-koordinator og lokale strålevern-kontakter	2018	
Avvik og skader, jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.9				

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.05.2018

Sak:

Behandling av HMS-rapport for 2017

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar HMS-rapporten til orientering

Begrunnelse:

Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og tiltak som er gjennomført innen arbeidsområdet helse, miljø, sikkerhet (HMS) og beredskap i 2017. Den angir også utfordringer og områder med behov for oppfølging.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 6. februar 2018 (Sak S 2/18) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Bibliotekdirektørens merknader i saken

Universitetsbibliotekets største HMS-utfordring er fortsatt sykefravær. Universitetsbiblioteket er en av 5 enheter som i perioder i rapporteringsperioden har et sykefravær høyere enn 5 %. Det har over de siste 4 årene vært et kontinuerlig fokus på sykefravær. De tiltakene som er gjennomført har imidlertid ikke først til de resultatene man skulle ønske. Bibliotekdirektøren vil fortsatt ha fokus på dette fremover. Dette innebærer både forebyggende tiltak, analyser av sykefraværstatistikken og tett oppfølging av sykemeldte.

Blant de innrapporterte avvik er to av hendelsene relatert til Universitetsbiblioteket. I begge tilfeller dreier det som om personer med uønsket/truende adferd i biblioteklokalene. I begge tilfeller er rutine for varslings og oppfølging fulgt. Bibliotekdirektøren ønsker å opprettholde et fokus på ansattes- og våre brukeres trygghet i biblioteklokalene. Blant de tiltak som vil bli gjennomført i 2018 er et tilbud om kurs til alle som betjener skrankene utenfor vanlig kontortid. Kurset vil både omfatte førstehjelp og håndtering av ustabile personer. Bibliotekdirektøren ønsker også et tettere samarbeid med fakultetene, slik at man gjensidig orienterer hverandre om slike forhold.

Beredskapsarbeidet ved Universitetsbiblioteket bør fremheves. Her er det nedlagt betydelig innsats for å inkludere alle lokasjoner i beredskapsplanen.

Etter Universitetsbibliotekets interne omorganisering og fusjonene med flere av høyskolene har det vært særlig fokus på effekter av fjernledelse og arbeidsmiljø. Både verneombud og tillitsvalgte har understreket behovet for at man jevning samler hele den spredte organisasjonen. Det tilbys nå to årlige seminar, der alle ansatte samles ved Campus Tromsø. Det legges vekt på både faglig oppdatering og på sosiale aktiviteter, og tiltaket fremheves som særlig positivt for samfølelse og arbeidsmiljø.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
personalsjef

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAK FS-20/2018

Til: **Fakultetsstyret**

Møtedato: 6. juni 2018

Årsrapport for HMS 2017 - Oppfølging på HSL-fakultetet

Vedlagt følger *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT*. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og tiltak som er gjennomført innen arbeidsområdet helse, miljø og sikkerhet (HMS) og beredskap i 2017. Den angir utfordringer og områder med behov for oppfølging i 2017.

Arbeidsmiljøutvalget ved UiT behandlet årsrapporten i møte 22. januar 2018 (sak 1/18). Universitetsstyret behandlet rapporten i møte 6. februar 2018 (sak S 2/18). Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.

Universitetsdirektøren ber enhetene om å behandle *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der enheten ser behov for oppfølging i 2018, se vedlagt brev datert 31. januar.

Årlig gjennomføres det undersøkelse ved fakultetet om HMS-arbeidet. Det omfatter alle institutt/sentre, fakultetsadministrasjonen og ledergruppa. Leder for enheten svarer på undersøkelsen sammen med lokalt verneombud. HMS-rapportering for 2017 fra HSL-fakultetet er vedlagt.

Over de siste årene har resultatene gått riktig vei på HSL-fakultetet. HMS blir tatt mer på alvor, og det er en økende forståelse av at kollegiale faglige og sosiale felleskap er svært viktig og at det er vesentlig å tilrettelegge for å etablere slike felleskap. Flere har deltatt på HMS-kurs, og lederne mener de har god oversikt over regelverk som omfatter HMS. Det er også blitt mer systematisk samarbeid mellom verneombudene og lederne ved de enkelte enhetene. Verdt å nevne er også at alle enhetene ved fakultetet har gjennomført rutiner for registrering av hvor de ansatte befinner seg ved utenlandsopphold.

Det er positivt å se at engasjement og utvikling preger HMS-arbeidet ved UiT. Ved HSL-fakultetet er det mye godt arbeid som gjøres, og dekanen ønsker å trekke frem følgende punkter:

- Avtrekkskap som manglet godkjent merking av kontroll ble stengt og ført avvik på. De aktuelle avtrekkskapene er blitt kontrollert og merket etter dette.
- Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten HEMIS fungerer godt. Det gjennomføres vernerunder, og det har vært konsultasjoner i tråd med avtaler: kontorbesøk/ergonomi, råd/veiledning ang HMS, psykologi- og legetjenester. Hvert år utarbeides det handlingsplaner.
- Det har vært en økning i antall medarbeidersamtaler fra 2016 til 2017.
- Det har vært gjennomført sosiale og inkluderende tiltak

- Det har vært fokus på miljøkrav – eksempelvis reduksjon av forbruk av engangsmateriell og papir, bruke videokonferanse fremfor reise der det er hensiktsmessig (selv om sammenslåing av institusjoner også innebærer reising/møtevirksomhet)
- Det er gjennomført systematisk samling av verneombudene på fakultetet med faste møter (ut over ordinære møter mellom ledelsen ved fakultetet og hovedverneombudet)
- Fakultetet har satt i system årlige møter om HMS-arbeidet med plasstillitsvalgte og hovedverneombud.

Samtidig viser rapporten fra universitetsstyret og HMS-undersøkelsen på HSL-fakultetet at det er områder som bør vies ekstra oppmerksomhet i 2018:

- Prioritering av beredskapsarbeidet på alle nivå
- Implementering av Adm2020. Det vil være viktig med god kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i den pågående organisasjonsendringen
- Videreutvikling av nettbasert HMS-opplæringen
- Integrering av nye enheter på fakultetet
- Oppfølging av ARK-undersøkelsen
- Elektronisk system for HMS-avvikshåndtering skal rulles ut
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal gjøre dette og iverksette nødvendige tiltak

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ble gjennomført høsten 2017, og hadde god oppslutning. Resultatene fra forrige gang undersøkelsen ble gjennomført (2014) er i noen grad sammenlignbare, men begrenses blant annet av omorganiseringer som har funnet sted i mellomtiden. Resultatene for fakultetet som helhet viser en positiv utvikling.

Det ble tidlig i 2018 gjennomført oppfølgingsmøter knyttet til ARK-undersøkelsen på de ulike enhetene på fakultetet. Enhetene ble i etterkant av disse møtene bedt om å rapportere til fakultetet hvilke tiltak som burde iverksettes og videreføres etter gjennomgang av resultatene på undersøkelsen. Noen av de punktene som det ble gitt tilbakemelding om var blant annet:

- Det bør arbeides aktivt for å bedre kommunikasjon og informasjonsflyt
- En ønsker å tilrettelegge for bedre administrativ og teknisk støtte knyttet til forskning og formidlingsarbeid
- Tilbud om medarbeidersamtaler
- Det bør være et fokus på det sosiale fellesskapet
- Ønsker om faglige møtearenaer
- Jobbe for å ha en åpenhetskultur

Enhetene på fakultetsnivået ønsker å fokusere på å få informasjon ut til enhetene på nivå 3, blant annet tydeliggjøring av tjenestetilbudet.

Fakultetsstyret vedtok årsplan for 2018 i sitt møte 1. februar. Under *mennesker i organisasjonen: personal, økonomi, organisasjon og støttetjenester* er det blant annet nevnt følgende HMS-tiltak:

- Øke andelen medarbeidersamtaler på fakultetet ved hjelp av faste årshjul
- Følge opp Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK)
- Etablere rutiner for min. to årlige beredskapsøvelser

Det er gledelig at andelen medarbeidersamtaler har økt ved HSL-fakultetet fra 2016 til 2017, og det vil arbeides for å øke andelen ytterligere i 2018.

Flere av lederne ved HSL-fakultetet (kontorsjefer og instituttledere) deltar på lederutviklingsprogrammet til UiT. Høy lederkompetanse er en viktig forutsetning for HMS-arbeidet. Det er også viktig å sørge for at vernetjenesten gjennomfører HMS-kurs. I og med at det er valg av verneombud i 2018 må det sørges for at nye verneombud får tilstrekkelig opplæring innen HMS.

Omorganisering og fysisk flytting av ansatte kan føre til en omrokking av evakueringsansvarlige. Det er viktig å gi tilstrekkelig opplæring og gjennomgang av evakueringsrutene med nye evakueringsansvarlige. Beredskapsøvelser vil gjennomføres også i 2018.

Proessen Adm2020, reorganisering av administrasjonen ved hele universitetet, berører i stor grad HMS. Det er en krevende prosess som kan medføre endringer for mange, dette kan innebære uforutsigbarhet og usikkerhetsmomenter i større eller mindre grad for den enkelte ansatte. Det har vært og er også viktig å ivareta HMS i forbindelse med utvidelsen av HSL med to institutt fra 1.1.2018, samt når det planlagte arbeidet med renovering av Breiviklia starter i 2018.

Fokus på arbeidsmiljø blir svært viktig i 2018, og fakultetet må legge til rette for å opprettholde et godt og inkluderende arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT til etterretning.

Forslaget ble enstemmig vedtatt med følgende tillegg:

Fakultetet står framfor krevende prosesser knyttet til blant annet Adm2020 og fortsatt arbeid med å høste gevinster av fusjoner. Fakultetsstyret understreker betydningen av informasjonsarbeid, medarbeidersamtaler og bygging av åpenhetskultur i slike prosesser.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
kst. fakultetsdirektør

Saksbehandler: Linda Catrine Stenvold

Vedlegg:

Brev fra Udir datert 31.01.2018 vedr. rapporteringen
Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT
Årsplan 2018 – HSL-fakultetet
HMS-rapportering for 2017 fra HSL-fakultetet
E-post vedrørende oppfølging av ARK
Oversikt over tiltak i forbindelse med ARK

ÅRSPLAN FOR HSL-FAKULTETET 2018

FORSKNING: KVALITET OG AKTIVITET

Strategier	
UiTs strategiplan – 2022 UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø. <ul style="list-style-type: none"> - UiT skal styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder og forskningsmiljø som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk - UiT skal øke finanseringen fra eksterne kilder - UiT skal videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet - UiT skal ha nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor UiT er internasjonalt ledende - UiT skal være nasjonalt ledende på Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelige der dette er mulig 	HSL fakultetets strategiplan 2014 – 2017 Fakultet skal styrke sin forskningskvalitet og –aktivitet: <ul style="list-style-type: none"> - sikre høy kompetanse på sentrale fagfelt gjennom målrettet rekruttering - styrke ordningen med forskningsgrupper - styrke forskningslederkompetansen - videreutvikle incentivordninger for å forbedre søknader om ekstern finansiering - identifisere og støtte miljøer som kan konkurrere om toppforskningsmidler Fakultetets fagmiljø skal delta og være aktiv i forskning som angår de globale samfunnsutfordringene <ul style="list-style-type: none"> - identifisere og stimulere potensielle miljøer for tverrfaglig og interfakultært samarbeid
Handlinger/virkemidler 2018 - Forskning	
Bidra til etablering og utvikling av Arctic Centre for Sustainable Energy (ARC) Bidra i etableringen av det tverrfakultære prosjektet Befolkningsundersøkelser i nord Vurdere oppstart av Centre for Sustainable Arctic Tourism (CSAT) i samarbeid med andre aktuelle aktører	Grunnlag Universitetsstyret Virksomhetsplan UiT Videreføring fra årsplan 2017

Handlinger/virkemidler 2018 - Forskning		Grunnlag
Aktivt bygge opp miljøer som kan vinne frem i konkurranse om senterutlysninger		Virksomhetsplan UiT
Arbeide for å øke innflytelsen fra våre fagområder innenfor de tematiske satsingsområdene i Drivkraft i Nord		Videreføring fra årsplan 2017
Følge opp de nasjonale forskningsevalueringene: HUMEVAL, SAMEVAL OG UTDEVAL		Prosess initiert av NFR
Tildele støtte til forbedring og videreutvikling av søknader som får god evaluering, men ikke tildeling hos NFR		Videreføring fra årsplan 2017
Videreføre satsing på forskningsgrupper ved fakultetet		Delvis nytt tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre to halvdagsseminar i 2018 • Integrere forskningsgrupper fra IBSA og IRNS • Gjennomføre justering og supplering av forskningsgrupper 		
Bidra i arbeidet med å utforme tiltaksplaner for økt ekstern finansiering innenfor felles vitenskapsområder		Virksomhetsplan UiT
Forberede fagmiljøene på aktiv deltakelse i EUs neste rammeprogram (RP9)		Nytt tiltak
Fortsette satsningen på deltakelse i og ledelse av Horizon 2020-prosjekter for perioden 2018-2020		Videreføring fra årsplan 2017
Videreføring/utbygging av eksisterende forskningsinfrastruktur og etablering av ny forskningsinfrastruktur		Delvis nytt tiltak
Open Science – Bidra til at UITs prinsipper for håndtering av forskningsdata implementeres og praktiseres		Nytt tiltak
Foreslå konkrete tiltak som gjør at UiT kan nå målene i utviklingsavtalen med KD om å «Være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet»		Virksomhetsplan UiT
Bidra til å utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak fra høsten 2018		Virksomhetsplan UiT

FORSKNING: PH.D.- UTDANNING

Strategier	
UiTs strategiplan – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - <i>UIT skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet</i> 	HSL fakultetets strategiplan 2014 – 2017 <p><i>Fakultetet skal tiltrekke seg flere og godt kvalifiserte søkere til sin ph.d.-utdanning og redusere studentenes gjennomføringstid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>forbedre hele rekrutteringsprosessen</i> - <i>styrke veilederkompetansen</i> - <i>gjennomføre jevnlig læringsmiljøundersøkelser</i> - <i>formalisere sluttseminar/lesning</i>
Handlinger/virkemidler 2018	
Grunnlag	
Videre gjennomgang og evt. revisjon av utfyllende retningslinjer for ph.d.-utdanningen. <ul style="list-style-type: none"> - Etablere ph.d.-koordinatorer på alle institutt 	Ny sentral forskrift UiT
Sikre at ph.d.-programstyret innen utgangen av 2018 dokumenterer at de implementerer vedtatt tiltaksliste for bedre gjennomstrømming på ph.d.-nivå	Virksomhetsplan UiT

UTDANNING

Strategier	
UiTs strategiplan – 2022 UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud <ul style="list-style-type: none"> - UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger - UiT skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer - UiT skal legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer - Alle utdanninger skal tilby minst to kvalitetssikrede utvekslingsopphold 	HSL fakultetets strategiplan 2014 – 2017 Fakultetet skal ha attraktive og synlige utdanninger <ul style="list-style-type: none"> - sikre at studieprogrammene møter samfunnets behov - videreutvikle innovative elementer i utdanningene - videreutvikle ordningen med universitetsskoler Fakultetet skal kontinuerlig forbedre utdanningskvaliteten <ul style="list-style-type: none"> - styrke sammenhengen mellom forskning og utdanning - sikre helhetlige studie- og programdesign Fakultetet skal styrke det fleksible utdanningstilbudet <ul style="list-style-type: none"> - utvikle en overordnet plan for arbeidet med fleksibel utdanning - øke antall fleksible emner og program Fakultetet skal styrke sin posisjon som universitetets fremste tilbyder av etter- og videreutdanning (evu) <ul style="list-style-type: none"> - bidra til at flere fag deltar systematisk på evu-området - ta i bruk undervisningsformer som passer for personer i arbeid
Handlinger/virkemidler 2018 - Utdanning	
Sammen med NT-fak lage en plan som sikrer lektorprogrammet tilstrekkelige ressurser til at opptakstallene kan opprettholdes på et høyt nivå og flere kandidater utdannes	Virksomhetsplan UiT
Bidra i utviklingen av et felles og forbedret forvaltningssystem for lektorutdanningen	Virksomhetsplan UiT
Sikre en sammensetning av fagmiljø i grunnskolelærerutdanningene som tilfredsstiller kompetansekrav og sørger for en sterkere integrering mellom ILP og de disiplinfaglige miljøene	Videreføring fra Årsplan 2017

Handlinger/virkemidler 2018 - Utdanning		Grunnlag
Videreutvikle kvaliteten i lektorutdanningen gjennom nye fagtilbud, som tysk masterfag, og bedre integrasjon mellom fag, fagdidaktikk, profesjonsfag og praksis		Nytt tiltak
Oppfølging av ekstern evaluering av BA og MA i samfunnsplanlegging		FS-sak 2017
Oppfølging av ekstern evaluering av BA i Medie- og dokumentasjonsvitenskap		FS-sak 2017
Styrke ledelse av studieprogram <ul style="list-style-type: none"> Innføre fast ordning med halvårige møter med studieledere og programstyreledere 		Delvis nytt tiltak
Identifisere teknologi og nyskapende pedagogiske metoder som kan bidra til økt læringsutbytte for studentene <ul style="list-style-type: none"> Arbeide videre med fleksibilisering og utvikling av en større felles, tverrfaglig og fleksibel portefølje av emner/program på tvers av campus- og instituttinndeling 		Virksomhetsplan UiT
Videreutvikle fleksibel modell for grunnskolelærerutdanning <ul style="list-style-type: none"> Utrede og prøve ut ordning med akademiske lærlinger 		Prosjekttildeling fra KD
Styrke arbeidet med rekruttering til lærerutdanningen, særlig 1-7		Prosjekttildeling fra KD
Videreføre arbeidet med utvikling av REAIDU, nettressurs for samisk til bruk i lærerutdanningene		Tildelte strategimidler fra universitetsstyret
Utvikle kvensk som tilbud i grunnskolelærerutdanningen		Prosjekttildeling fra KD
Utvikling av samarbeidsprosjekt mellom lærerutdanningen og sosialfag om organisering og kvalitetssikring av praksis ved hjelp av digitalisering.		Nytt tiltak

Handlinger/virkemidler 2018 - Utdanning		Grunnlag
<p>Fortsette arbeidet med å opprette avtaler med utenlandske læresteder som sikrer studentene på alle ordinære studieprogram mulighet til å velge mellom to kvalitetssikrede utvekslingsavtaler.</p> <p>Utvikle flere engelskspråklige emner for innreisende studenter</p> <p>Bidra til å utforme en tiltaksplan for å øke studentmobilitet</p> <p>Bidra i utarbeidelsen av en handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene på alle nivå</p> <p>Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem</p> <p>Iverksette oppfølgingsplanene som ble utformet etter gjennomgangen av studieprogramporteføljen</p>		<p>Virksomhetsplan UiT</p> <p>Nytt tiltak</p> <p>Virksomhetsplan UiT</p> <p>Virksomhetsplan UiT</p> <p>Virksomhetsplan UiT</p> <p>Virksomhetsplan UiT</p>

FORMIDLING

Strategier		
UiTs strategiplan – 2022	<ul style="list-style-type: none">- <i>UiT skal preges av en god kultur for allmennrettet formidling gjennom åpne kanaler for publisering samt gjennom arenaer for kunstformidling, tidsskrifter og media</i>- <i>UiT skal bidra til at forskningsbasert kunnskap ligger til grunn for samfunnsdebatten</i>- <i>UiT skal være nasjonalt ledende Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig</i>	HSL fakultetets strategiplan 2014 – 2017 <ul style="list-style-type: none">- <i>Fakultetet skal være universitetets mest synlige fagmiljø og aktive formidlingsenhet</i><ul style="list-style-type: none">o <i>Styrke fakultetets synlighet internt og eksternt</i>o <i>Intensivere formidlingen fra fakultetets fagmiljø</i>o <i>Øke formidlingen i nasjonale og internasjonale kanaler</i>o <i>Øke publiseringen i open access kanaler</i>o <i>Styrke formidlingen på samisk</i>
Handlinger/virkemidler 2018 - Formidling		Grunnlag
Fakultetets fagmiljø skal bidra aktivt med formidling i forbindelse med UiTs 50-års jubileum		Nytt tiltak
Fakultetet skal bidra inn i studentutvalgets arbeid med HSL-dagen		Nytt tiltak

MENNESKER I ORGANISASJONEN: PERSONAL, ØKONOMI, ORGANISASJON OG STØTTETJENESTER

Strategier	
UiTs strategiplan – 2022 UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål. <ul style="list-style-type: none"> - UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte - UiT skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk - UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen - UiT skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering 	HSL-fakultetets strategiplan 2014 – 2017 Fakultetets ansatte skal opptre med åpenhet og respekt <ul style="list-style-type: none"> - arbeide for at prosesser og beslutninger skal være åpne og formidles tydelig - styrke informasjonsarbeidet internt og synliggjøre virksomheten eksternt - synliggjøre en god praksis og de gode eksemplene Fakultetets ansatte skal gis myndighet og ansvar <ul style="list-style-type: none"> - gjennomføre og forbedre rutiner for mottak og informasjon til nyansatte - gjennomføre medarbeidersamtale med alle - stimulere til samarbeid på tvers av fag, fag og administrasjon, og mellom enheter - utvikle arenaer for erfaringsutveksling og kompetanseoverføring - oppfordre til å forbedre og effektivisere rutiner
Handlinger/virkemidler 2018 – Mennesker i organisasjonen	
Tilpasse administrasjonen til prosesser innenfor Adm2020 <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgå og dimensjonere ledelse og administrasjon på ILP • Evaluere den nye organisasjonsstrukturen i fakultetsadministrasjonen etter vedtak om ny administrativ organisering for UiT som helhet Utvide bruken av arbeidsplaner/ressursplaner i ressursplanleggingen ved instituttene/sentrene Iverksette allerede vedtatte tiltak, og fortsette arbeidet med å redusere avsetningene ved fakultetet	Grunnlag Prosess initiert av universitetsdirektøren Nytt tiltak Videreføring fra årsplan 2017

Handlinger/virkemidler 2018 – Mennesker i organisasjonen	Grunnlag
<p>Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal integreres i HSL-fakultetet og fakultetet skal sammen med Helsefak utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT</p>	Virksomhetsplan UiT
<p>Bidra med innspill til felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, publiseringsvirksomhet og eksternfinansiering</p>	Virksomhetsplan UiT
<p>Utarbeide ny budsjettfordelingsmodell for fakultetet</p>	Nytt tiltak
<p>Forberede etterlivet til sentre ved fakultetet som mister sin finansiering</p>	Virksomhetsplan UiT
<p>Følge opp Arbeidsmiljø og klimaundersøkelse (ARK)</p>	Nytt tiltak
<p>Øke andelen medarbeidersamtaler på fakultetet ved hjelp av faste årshjul</p>	Videreføring fra årsplan 2017
<p>Etablere rutiner for min. to årlige beredskapsøvelser</p>	Videreføring fra årsplan 2017

NOTAT

Til: **Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Tiltak etter gjennomgang av ARK 2017 ved HSL

Enhetene er bedt rapportere til fakultetet hvilke tiltak som skal iverksettes og hvilke tiltak som skal videreføres fra tidligere etter gjennomgang av ARK 2017-undersøkelsen – minimum 3 punkter på hver.

	Forbedre	Bevare
SESAM	<ul style="list-style-type: none"> -Adm. og teknisk støtte til forskning og kommunikasjon: Tydeliggjøre behov i dialog med fakultetet. -Opplevelse av jobb-hjem konflikt: Fortsette å styrke fagmiljøet -Opplevelse av tidspress: faste, møtefrie dager som legger til rette for at den enkelte bedre kan strukturere sin individuelle arbeidshverdag 	<ul style="list-style-type: none"> -Det gode konfliktløse arbeidsmiljøet: Legge til rette for varierte møteplasser som skaler gode relasjoner -God flyt av informasjon, inkludering: Regelmessige sentermøter -Beholde meningsfulle oppgaver for alle: Styrke SESAM sin rolle ved UiT
ISK	<ul style="list-style-type: none"> -Ansattseminar -Presentasjon av nyansatte i begynnelsen av hvert semester -Etablere en intranettside som blant annet informerer om hvordan man går frem i varslingssaker 	<ul style="list-style-type: none"> -Fredagslotteri for alle ansatte -Sommer- og vinteravslutning -Fortsette å bistå medarbeidere lokalt i søknadsprosesser
ISV	<ul style="list-style-type: none"> -Anerkjennelse: 1) Løfte frem milepæler (f. eks. ved bokutgivelse/artikkel) – system for dette. Vil også bidra til at folk vet hva de andre på instituttet gjør. 2) Siste fredag i måneden – på vinlotteriet kan man løfte frem de som har oppnådd noe (publikasjoner, fått innvilget prosjekter etc.) den måneden. 3) Fagmiljøet kan vise større interesse for andre (nye, stipendiater), inkludere utenlandske ansatte (vær oppmerksom på sosiale koder, mulige misforståelser, ta litt ekstra tid). -Oppmuntring og støtte -Vise respekt for andre og deres arbeidsoppgaver 	

	<p>-Rettferdig fordeling av 'illegitime arbeidsoppgaver'</p> <p>-Bedre samarbeid mellom kolleger</p> <p>-Folk kan sende eposter også om positive ting</p> <p>-Mer støtte til formidlingsarbeid (teknisk administrativt) – svakt på fakultetet (kommunikasjonsavdelinga fungerer ikke godt nok)</p> <p>-Flere eksterne søknadsinitiativer krever et apparat: Teknisk administrativ støtte til søknadsarbeid, dokumentasjon + strategisk, bekreftelser + se igjennom skisse/sluttresultat.</p> <p>-Fortsette med vinlotteri</p>	
FUK	<p>-Informasjon ut i organisasjonen: 1) Etablering av spesielle temamøter. 2) Gjensidig info, f. eks. om arbeidsoppgaver, mellom seksjoner og campus. 3) Ønske om info fra fakultetsdirektøren</p> <p>-Tilbakemeldinger på jobber: 1) Medarbeider tar aktivt kontakt med leder. 2) Leder vurderer sammen med medarbeider behov for samtale-/møteplasser</p> <p>-Bedre relasjoner/arbeidsforhold mellom seksjonen og de enheter vi jobber sammen med: 1) Styrking av kontakt med Seksjon for personal og økonomi. 2) Tydeliggjøring av tjenestetilbudet overfor andre enheter. 3) Arbeid med rutiner for god saksgang mellom seksjonen og andre enheter.</p>	<p>-Lunsjmøte – delingskultur: 1) Besøk på ulike deler av seksjonen. 2) Gjensidige temabaserte orienteringer rundt bordet</p> <p>-Videreføre en åpenhetskultur</p> <p>-Sosiale møter utenfor campus minst en gang i semesteret</p>
PØ	<p>-Være aktiv i oppfordring til kurs/opplæring</p> <p>-Gi informasjon om alle endringer som skjer, særlig ADM2020</p> <p>-Bygg videre på den kulturen vi har med å hjelpe hverandre</p> <p>-Inkluder alle</p>	<p>Bevare fremmere:</p> <p>-Meningsfylte arbeidsoppgaver</p> <p>-Godt humør og gode kollegaer</p> <p>-God/tydelig ledelse</p> <p>-God informasjons-/kommunikasjonsflyt</p> <p>-Åpenhet</p> <p>-Hjelpsomhet</p> <p>-Rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver</p> <p>-Faglig utvikling</p>
CPS	<p>Heldagsseminar i juni med fokus på blant annet: Se på kommunikasjonsstrukturene. Hvordan sørge for effektiv kommunikasjon som sikrer at alle er innforstått med hvem som har ansvar for hva, og at alle får vite det de trenger uten å drukne alle i infostrøm</p>	
ILP	<p>-Videreutvikle det sosiale fellesskapet: Personalrommet ved campus Alta bygges om slik at det foruten å tilrettelegge for et stort sosialt fellesskap også kan tilrettelegge for mange små sosiale fellesskap</p>	

	<p>-Videreutvikle faglige møteplasser: Etablere møteplasser hvor ansatte presenterer FoU og gode prosjekter fra undervisningen</p> <p>-Arbeidsbelastningen: Foreta en gjennomgang av de ulike studieprogrammene med sikte å redusere arbeidsoppgaver som ikke fremmer kvalitet i utdanningen</p> <p>-Medarbeidersamtaler: Alle ansatte skal tilbys medarbeidersamtale med leder</p>	
IBS - Alta	<p>-Ukentlige nyhetsbrev fra instituttleder (gjelder alle tre campus) – Fulgt opp siden møtet i februar.</p> <p>-Faglig forum stedlig en gang i måneden (mars ble utsatt pga lav deltagelse – det bør vi søke å unngå. Møtene bør gå uansett for å sikre kontinuitet)</p> <p>-Fokusere på at pauserommet er for alle. Ikke negativt fokus eller kritikk mot utøvelse av noens arbeid. Lunsjen skal være et friminutt.</p>	
IBS - Tromsø	<p>-Kommunikasjon/informasjon: Ivareta det som er ba mellom kollegaene. dette ligger det informasjonsmailer med jevne mellomrom, hjemmesider, besøk fra ledelsen. Og hvordan de tekniske problemene vi har hatt i møter over tre campuser skal løses, slik at møtene kan gjennomføres med deltagelse fra alle tre campuser: Reell dialog, deltagelse/innflytelse/inkludering avhenger bla av dette.</p> <p>-Styring av Instituttet: Rolleavklaring i forhold til studielederrollen opp mot deltidskull og rolleavklaring studieledere og emneansvarlige.</p> <p>-Kontorfasiliteter: Samlokalisering med HSL</p>	
IBS - Harstad	<p>-Strategisk plan</p> <p>-Mer forutsigbarhet fra ledelsen, både institutt og fakultet- gjennom fysisk tilstedeværelse og gjennom planer</p> <p>-Stedlig professor da vi er sårbar på campus ifht førstekompet. og forskning. Det vil være en strategi å posisjonere oss – vil gi økt kvalitet på campus.</p>	<p>-Fortsatt stort fokus på utvikling av 1.kompetanse</p> <p>-Stedlig ledelse</p> <p>-Uformell sosial kontakt i sofa, møljefest, julelunsj osv.</p>
IFF Mangler oppfølgingsmøte	<p>informasjonsflyt og transparens:</p> <p>-Etablering av en utvidet ledergruppe hvor alle forsknings- og utdanningsmiljø blir representert</p> <p>-Utarbeidelse av et felles «semesterhjul» hvor all relevant aktivitet er plottet på et sted</p> <p>-Utarbeide klare linjer for arbeidsfordeling både internt i ledelsen og organisasjonen for øvrig.</p>	
AHR	<p>-Viktig å ha fokus på god kommunikasjon og få gitt skikkelig informasjon vedrørende byggefasen.</p>	

Oppfølgingsmøte i juni	<p>-Se om det er mulig å gjøre utbedring med kontordører og ventilasjonsanlegg</p> <p>-Instituttleder har medarbeidersamtale med alle ansatte</p> <p>-Faglig/sosialt årshjul med blant annet presentasjon av nyansatte, alle ansatte presenterer kort hva de skal jobbe med det neste året.</p> <p>-Arrangere tur med overnatting for hele instituttet, men faglig og sosialt innhold</p>
IRS	<p>-Etablering av programstyre (har ikke hatt dette tidligere)</p> <p>-Seminar med fokus på å styrke informasjonsflyten mellom instituttets forskjellige studieprogram (fokus på utdanning)</p> <p>-Forbedre det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet – personalrom får bilder og evt nye gardiner/frostring av vinduer og vi samles til felles lunsj før jul og til påske</p>
Kvinnforsk Mangler oppfølgingsmøte – ingen ansatte kvalifiserte til å svare på undersøkelsen	<p>-Stabsmøter med alle annenhver uke med stor mulighet til å øve innflytelse på Senterets utvikling</p> <p>-Jevnlige faglige møter og seminarer</p> <p>-Medarbeidersamtaler årlig</p> <p>-En sosial happening av noe slag årlig (hundekjøring og hvalsafari for eksempel)</p> <p>-Leder med åpen-dør-politikk</p> <p>-Fellesreiser med faglig formål i prinsippet hvert år, men det avhenger av økonomi og velbegrunnede destinasjoner. Vi har blant annet ved flere anledninger vært ved UCGS i Umeå og også hatt besøk av dem i Tromsø med tanke på utvikling av faglig samarbeid. Vi har også reist sammen på en Europeisk kjønnsforskerkonferanse og presentert papers.</p> <p>-Til daglig spiser vi lunsj sammen og diskuterer både faglige og sosiale tema.</p>
Barentsinstituttet	
Under omorganisering	
Ledergruppa ved fakultetet	

Linda Catrine Stenvold
HMS-Rådgiver

—
linda.c.stenvold@uit.no
77 64 30 00

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 07.06.2018
Sak:

HMS årsrapport UiT 2017 og HMS satsing NT-fak 2018

Innstilling til vedtak:

Med bakgrunn i UiT HMS årsrapport 2017, HMS satsingsområder NT-fak 2018 og status for øvrig prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2018:

- 1. Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko. Spesielt fokuseres risikovurdering av alenearbeid*
- 2. Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem*
- 3. Compliance – felles retningslinjer, rutiner og regler*
- 4. Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet*
- 5. ARK 2017*

Styret tar HMS årsrapport for UiT 2017, NT-fak satsingsområder 2018 og HMS områder som trenger spesielt fokus til etterretning.

Begrunnelse:

Etter arbeidet som har vært gjort i 2017 peker HMS årsrapport UiT 2017 (vedlagt) på følgende HMS områder som har behov for oppfølging ved fakultetene UiT i 2018:

- Ansatte ved UiT må gjøres bedre kjent med tilbudet ved UiT innen bedriftshelsetjenester
- Fakulteter og enheter skal fortsette å ha fokus på sikkerhet i tilknytning til risikofylt arbeidsmiljø og gjennomføre kartlegginger og risikovurderinger
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal risikovurdere dette
- Tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5%
- Ta i bruk det elektroniske systemet for melding og håndtering av HMS-avvik
- Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført. Også nye verneombud vil ha behov for opplæring. HMS opplæring skal dokumenteres lokalt
- Alle ansatte ved UiT skal tilbys årlig medarbeidersamtale
- LBG-ene må gjennomføres pålagte beredskapsøvelser
- Fakulteter/enheter må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp
- Det nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles

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 til SMS-varslings
- Ta i bruk system for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av
- HMS-avvik.

Mange av UiT sine områder med behov for oppfølging, og områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018 sammenfaller godt med NT-fak. sine satsingsområder og HMS-kalender for 2018 (se vedlegg «HMS satsingsområder NT-fak. 2018» og «HMS-kalender NT-fak. 2018»). NT-fak. satsingsområder i 2018 er:

- 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

Områder som med bakgrunn i UiT HMS årsrapport vil trenge spesielt fokus ved NT-fak. er:

- Risikovurdering av alenearbeid – dette er aktuelt og gjenstår enda gjennomført ved IG, IIS, IFT, TGO og EISCAT
- Lovpålagt HMS opplæring – Må sikres gjennomført for nye ledere og nye verneombud (valg av nye verneombud våren 2018)
- Medarbeidersamtale – Arbeidsmiljø og klimaundersøkelsen høsten 2017 viste at mer enn 20% av NT-fak. sine ansatte ikke hadde hatt medarbeidersamtale de siste 24 mnd. Dette skyldes flere faktorer (bla. nyansatt eller at ansatte ikke ønsker samtale). Det må likevel gjøres en jobb med å sikre at alle våre ansatte som minimum årlig får tilbud om medarbeidersamtale.
- Gjennomføring av øvelse med lokal beredskapsgruppe

Vi ber styret vurdere framlagte UiT HMS årsrapport 2017, HMS satsingsområder NT-fak. 2018 og HMS-kalender 2018 og områder som trenger spesielt fokus for kommentarer, vurderinger og eventuelle justeringer.

Valentina Burkow Vollan
Konstituert fakultetsdirektør

valentina.vollan@uit.no

77 64 40 80

Martin Hermod Petersen
HMS-rådgiver

martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:
08.06.2018

Sak:

HMS-årsrapport 2017 for UiT Norges arktiske universitet - oppfølging ved Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeidet for 2017 ved UiT Norges arktiske universitet tas til etterretning. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på et velfungerende system for HMS-arbeid og iverksette nødvendige tiltak ved behov. Beredskapsarbeidet, herunder gjennomføring av beredskapsøvelser, vil bli prioritert.

Begrunnelse:

Universitetsstyret behandlet årsrapport for HMS-arbeidet ved UiT Norges arktiske universitet i møtet 6. februar 2018 (Sak S 2/18) og fattet følgende vedtak:

- Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* til etterretning.
- Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
- Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Rapporten skal behandles i fakultetsstyret, og det skal iverksettes nødvendige tiltak på områder med behov for oppfølging.

Forhold som påpekes

Innledningsvis kan det nevnes at det fremgår av årsrapporten at beredskapsarbeidet ikke har vært prioritert høyt nok ved universitetet som helhet, og at arbeidet skal prioriteres på alle nivå i 2018.

Jevnt over har fakultetet et velfungerende system for ivaretagelse av HMS-hensyn, blant annet gis alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale og det gjennomføres jevnlig møter mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Det er likevel to forhold som påpekes i rapporten, og som har vært påpekt tidligere, hvor fakultetet fortsatt har et særlig forbedringspotensial. Det

gjelder beredskapsøvelser i regi av lokal beredskapsgruppe (LBG) og informasjon og bevisstgjøring omkring miljøledelse.

Det stilles krav om at LBG skal gjennomføre to årlige beredskapsøvelser. Dette kravet har ikke fakultet oppfylt de siste årene, og da primært som følge av flere skifter i ansvarlig for beredskapsarbeid, grunnet oppsigelse, flytting av arbeidsoppgaver og store ekstra arbeidskrevende prosesser ved UiT. Fakultetet er dog bevisst dette forholdet og vil prioritere beredskapsarbeidet fremover.

Miljøledelse innebærer reduksjon av den ytre belastningen på miljøet (innen områdene energi, avfall, transport og innkjøp). Her har fakultetet gjort en del (som f.eks. tosidig papirutskrift som standard, en viss grad av kildesortering, bruk av Skype og ikke minst fullskala-gjennomføring av digital eksamen etc.). Fakultetet har imidlertid ikke hatt miljøledelse som tema ved mottak av nyansatte og har heller ikke gjennomført særskilte tiltak for å bevisstgjøre ansatte. Her kan fakultetet fortsatt bli bedre. Samtidig savner vi tilrettelegging for utvidet kildesortering i regi av universitetet sentralt da dette er noe som er felles for hele organisasjonen.

Av andre forhold kan nevnes at fakultetet fortsatt kan bli bedre når det gjelder å øke og dokumentere ansattes og lederes HMS-kompetanse. Dette skyldes i stor grad at fakultetet anser de ansatte med oppgaver innen HMS og lederne kompetente til å ivareta HMS-oppgavene med dagens kompetanse. Ytterligere og da dokumentert kompetanse har ikke vært prioritert i en travel arbeidshverdag. Det vil dog tilrettelegges for at slik opplæring skal komme på plass.

Fakultetet gjennomførte høsten 2017 ARK (arbeids- og klimaundersøkelse for UiT) uten at det fremkom forhold som krever særskilt oppfølging. Det ble arrangert en gjennomgang av resultatene i ARK undersøkelsen med alle ansatte i mars 2018. Her ble også positive sider ved arbeidsmiljøet og mulige forbedringer diskutert. Fakultetet vil likevel fortsatt ha et generelt fokus på HMS-hensyn i det daglige virket.

Fokusområder i 2018

Av rapportens fokusområder for 2018 er det beredskapsarbeidet, herunder gjennomføring av beredskapsøvelser, som vil få særlig oppmerksomhet ved fakultetet.

Som nevnt har ikke fakultetet prioritert dette arbeidet tilstrekkelig grunnet mangel på ressurser primært som følge av oppsigelse. I tillegg har det siste året vært svært ressurskrevende med reorganiseringen av UiT Norges arktiske universitet, herunder spørsmålet om fakultetets status, samt arbeidet med omorganiseringen av den samlede administrasjonen ved universitetet, ADM2020. Sistnevnte prosess pågår fortsatt. Dette betyr ikke at fakultetet ikke ser viktigheten og nødvendigheten av beredskapsarbeid, men at det har ikke vært anledning til å sette av tilstrekkelige ressurser til dette arbeidet i en periode.

Fakultetet vil i den kommende tiden ha et særlig fokus på beredskapsarbeid og vil så langt mulig prioritere ressurser til dette området.

For øvrig viser vi til vedlagte årsrapport.

Tromsø, 28.5.2018

Lena L. Bendiksen
Dekan

Kirsti Anderssen
Fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg: HMs-årsrapport for UiT Norges arktiske universitet

Saksbehandler: Kari Gabrielsen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
18.06.2018

Sak:

Fakultetsstyrets godkjenning av HMS-årsrapport Helsefak 2017

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* til etterretning
- Fakultetsstyret godkjenner *Årsrapport om HMS for 2017 ved Helsefak*
- Fakultetsstyret ber dekanen om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets og fakultetets mål for helse, miljø og sikkerhet og beredskap kan nås

Begrunnelse:

Dekanen legger med dette fram *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* og *Årsrapport om HMS for 2017 ved Helsefak*.

Årsrapportene skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på, og gi føringer for, det videre arbeidet med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap og miljøledelse ved fakultetet. Rapportene og universitetsdirektørens tilbakemelding gir en god oversikt over de aktiviteter og utfordringer fakultetet har hatt i HMS-arbeidet i året som har gått. Selv om rapportene avdekker utfordringer som krever oppfølging, har det også vært utført mye godt HMS-arbeid ved fakultetet, med høy måloppnåelse innenfor mange områder.

Universitetsdirektøren ber Helsefak om å behandle *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* som egen sak i fakultetsstyret. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2018 på de områder der det er synliggjort behov for oppfølging.

På bakgrunn av tilbakemeldinger i universitetsdirektørens årsrapport, fakultetets egne rapporteringer og status for arbeidet på områder med behov for oppfølging i 2017, skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet 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 senere møte

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Saksbehandlere: Ann-Sofie Rydningen, seksjonsleder og Wenche Andresen, HMS-rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Årsrapport om HMS 2017 Helsefak

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 delegere 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-portalen. 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 restartes.

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 tilbakemeldte 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. Vekterapporter fra vaktelskapet NOKAS til BEA blir fortsatt ikke registrert som avvik. Helsefak var kopimottakere på til sammen 384 vekterapporter 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 i bruk, men POA har informert om at avvikssystemet vår 2018 er til utprøving på NT-fakultetet og skal ruller 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 RKBU 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.

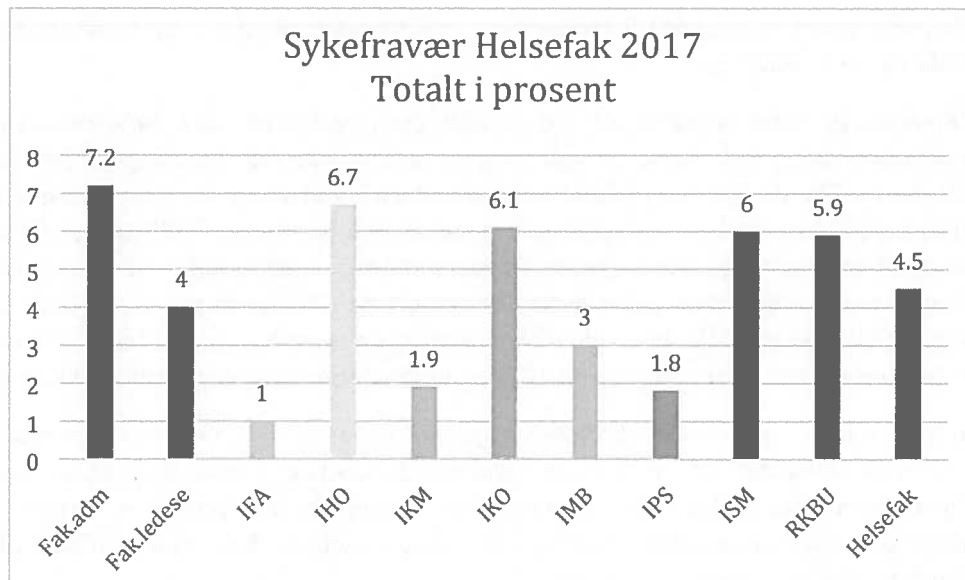
Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

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 tilbagemeldes 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 arbeidsmiljøsatser 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.

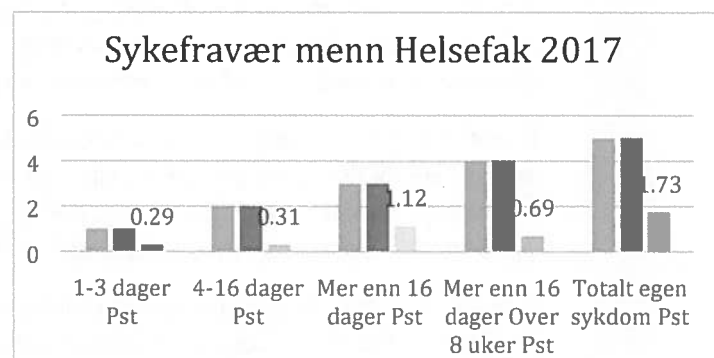
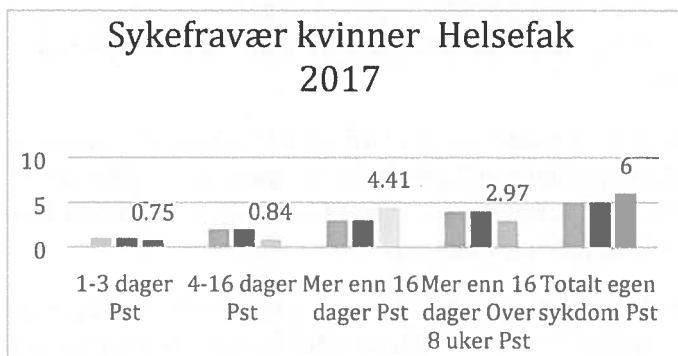
Sykefraværet ved Helsefak var totalt på 4,5 % i 2017, altså like under grensen på 5%, i 2016 var sykefraværet på 4,2 %. Ser man på sykefraværet pr. enhet viser det seg at 5 enheter, IHO, IKO, ISM, RKBU Nord og fellesadministrasjonen har hatt sykefravær på over 5% i 2017. I 2016 var det 2 enheter som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

Oppfølging av årsrapport om HMS ved Kunstfak.

Universitetsdirektøren har bedt enhetene om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2017. *UiTs Årsrapport om HMS for 2017* gir en oversikt over aktiviteter og tiltak som er gjennomført innen arbeidsområdet helse, miljø, sikkerhet (HMS) og beredskap i 2017. Den angir også utfordringer og områder med behov for oppfølging.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møte 6. februar 2018 (Sak S 2/18) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområdet og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Rapporten oppsummerer at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeid skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjoner 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

UiTs Årsrapport om HMS for 2017 vil bli lagt fram som orienteringssak for fakultetsstyret ved Det kunstfaglige fakultet i løpet av høsten.

HMS-arbeid ved Det kunstfaglige fakultet

Rapporten gir et generelt bilde av hvordan det jobbes med HMS ved UiT. Fakultetene og enhetene ved UiT er bedt om å iverksette tiltak på områder der enheten har behov for oppfølging. Det er ikke påpekt noen aktuelle oppfølgingspunkt for Kunstfak i den overordnede rapporten til universitetet.

I HMS-rapport 2017 fra fakultetet er det imidlertid påpekt nødvendige oppfølgingspunkter knyttet til HMS ved enheten, noe som blant annet har vært fulgt opp gjennom grundige vernerunder og oppdatering av beredskapsplaner. HMS-rapporten avdekket også at omfang av

medarbeidersamtaler i 2017 var lavt (rundt 30%). Dette er fulgt opp gjennom delegasjon av oppfølgingsansvar til faggruppeledere for å sikre større kapasitet på dette området.

Medarbeiderundersøkelsen ARK avdekket ingen kritiske punkter for Kunstfak. Tvert imot vitnet svarene på at trivsel og arbeidsglede blant ansatte er svært god. Her skårer enheten høyere enn andre enheter på UiT og forøvrig også i U&H-sektoren generelt. Imidlertid avdekket også ARK at ansatte ved Kunstfak oppgir å ha større arbeidsavhengighet sammenlignet med andre enheter. Det har vært diskutert med verneombud, tillitsvalgte og i ledergruppe om dette er å betrakte som positivt eller negativt all den tid andre relaterte svar er positive. Ettersom sykefraværet har vært lavt, og øvrige svar er positive, ble det besluttet at dette ikke skulle følges opp med konkrete tiltak utover en generell oppmerksomhet knyttet til ansattes arbeidsmengde.

Prioriterte HMS-tiltak ved Kunstfak i 2018 har vært å sikre god kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i de pågående organisasjons-endringer knyttet til ADM2020 og ny faglig organisering av Kunstfak.

Anne Aagaard
Fakultetsdirektør

Elisabet Aase
seniorrådgiver

—
elisabet.aase@uit.no
77 66 05 48