

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2018

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi

Arkivref.: 2018/5357

Sammendrag

Det utføres mye godt arbeid med helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Fakulteter og enheter på samme nivå, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og oppgaver i HMS-arbeidet. De prioriterer og legger de til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid har gjort dette og tilbakemelder gode resultater. Et fakultet har tilbakemeldt at de vil gjennomføre risikovurdering alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

For 2019 skal følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet:

- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern-avvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og når de er tilbake. Integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

| | |
|--|-----------|
| Sammendrag | 1 |
| Innledning..... | 4 |
| 1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT | 4 |
| 1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) | 4 |
| 1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) | 5 |
| 1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)..... | 5 |
| 1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) | 6 |
| 1.5 Opplæring og informasjon | 7 |
| 1.6 Sykefravær | 8 |
| 1.7 Strålevern | 10 |
| 1.8 Melding om skader og nestenulykker | 10 |
| 1.9 Tilsyn og revisjoner | 11 |
| 1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)..... | 12 |
| 1.11 Arbeidsmiljødag..... | 12 |
| 1.12 Ytre miljø og miljøledelse | 13 |
| 2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT | 14 |
| 3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid for 2018 | 15 |
| 3.1 HMS organisatorisk | 16 |
| 3.2 HMS-kompetanse | 16 |
| 3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | 17 |
| 3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap..... | 17 |
| 3.5 Ytre miljø | 18 |
| 3.6 Risikofylt arbeidsmiljø | 19 |
| 3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018 | 20 |
| 3.8 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2019 | 20 |
| 4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018 | 20 |
| 5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019 | 21 |
| Vedlegg | 21 |

Innledning

Det er viktig for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet gjennom det kontinuerlige, systematiske og forbyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS).

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

Årsrapporten består av fem deler:

- Første del av rapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom Administrasjonen, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten.
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap som er organisert gjennom Administrasjonen.
- Tredje del sammenfatter resultater og funn fra den årlige rapporteringen av HMS-arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå.
- Fjerde del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått.
- Femte del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2018 hadde arbeidsgiveransvaret for 4252 ansatte, som utgjør 3511,5 årsverk. Høsten 2018 var det 16 745 registrerte studenter ved UiT

1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT

I 2018 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. Arbeidsgiver og arbeidstaker har like mange representanter i utvalget. I tillegg er bedriftshelsetjeneste representert. Læringsmiljøutvalget og Avdeling for organisasjon- og økonomi har observatørstatus i utvalget. Det var i 2018 nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020.

AMU har avholdt fem møter og behandlet 65 saker i 2018, herunder 20 vedtakssaker, 18 orienteringsaker og 27 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå, fakultetenes/enhetens årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campus, jf. punkt 1.11. I saker som angår både ansattes og studenter arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget.

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

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

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

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studentens sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2018 har LMU hatt fire møter. Det har fortsatt vært satt fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt en felles politikk for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. Ruspolitikken for ansatte og studenter har blitt markedsført gjennom egne nettsider og studentdemokratiet. LMU har også vedtatt retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har høsten 2018 prioritert å besøke UiTs fakulteter og campus. Utvalget har blant annet besøkt Kunstakademiet og campus Harstad. I Harstad ble det i tillegg gjennomført egne dialogmøter mellom LMU og representanter fra campusadministrasjonen, ledelse og studentdemokratiet. LMU har som intensjon å besøke ytterligere ett campus i løpet av våren 2019.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2017/2018.

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

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

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

Ved utgangen av 2018 hadde universitetet 11 HVO, 11 vara HVO, 85 VO og 69 vara VO. I 2018 ble det gjennomført nyvalg av verneombud for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020. Noen verneombud/-områder er prolongert i påvente av ny organisering i 2019.

Verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det bør settes økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I 2018 har HVO-ene:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-et har deltatt på samtlige AMU-møter
- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med Adm2020, og enkeltsaker som har vært

diskutert

- Ikke arrangert verneombudssamling. Denne arrangeres når nyvalg avviklet ved enheter som har prolongert verneombud.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for HVO-ene i universitetssektoren
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- Deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen.
- Deltatt i diverse komitearbeid
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødagen ved UiT
- Deltatt på HMS-tinget
- Deltatt på ARK-konferansen
- Deltatt i nasjonale arbeidsmøter ifbm oppdatering av spørreskjemaet i ARK
- Deltatt i idf-møter både sentralt og lokalt på universitetet.

Verneombudene opplyser at de også i 2019 vil arbeide mot en mer aktiv/synlig rolle i organisasjonen. De vil spesielt fokusere på arbeidsmiljø i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I tillegg vil verneombudene ha fokus på å få de ansatte til å bli bevisst på å melde avvik så snart innføring av elektronisk system for HMS-avvikshåndtering finner sted.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2018 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

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

Universitetsledelsen og Hemis har hatt kvartalsvise møter med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen av bedriftshelsetjenester. Dette oppleves svært nyttig, der en blanding av formell og uformell kontakt gjør samarbeidet smidig.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2018 har vært et år med god kontakt mellom universitetet og Hemis BHT. Samarbeidet med campusene utenfor Tromsø oppfattes nå som etablert.

Det har vært behov for ulik bistand på individ- og systemnivå, relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Hemis har vært i særlig beredskap i forhold til adm. 2020, men har ikke fått henvendelser fra ansatte med særlige utfordringer i forhold til omstillingen. Enkelte har dog kommentert på at det kan tilkomme slitasje når det tar lang tid før innplassering og nye arbeidsoppgaver er definert. Ut over dette er det ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år. Også i 2018 har Hemis hatt mange henvendelser fra ph.d.-studenter. Hemis har tidligere kommentert på studiesituasjonen til enkelte stipendiater, og har også formidlet bekymringen i andre fora med faglige og administrativt ansatte. Hemis vil anbefale å fortsette med å fokusere på denne gruppen.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2018 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

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

Sentralt organisert HMS-opplæring gitt i 2018 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2018 deltok 7 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2018 deltok 10 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2018 ble det arrangert tre kurs i Tromsø hvor det totalt deltok 36 personer. Idet ble arrangert et kurs for ansatte ved campus Narvik og campus Harstad med 14 deltakere. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Sikkerhetsopplæring for ansatte, gjesteforskere, mastergrads- og ph.d.-studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver som omfatter arbeid og mulig kontakt med kjemikalier, biologisk materiale, stråling eller deltar på feltarbeid eller på tokt med skip. Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - Web-basert opplæring i HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2018 deltok 306 personer på opplæringen. Opplæringsmaterialet er utarbeidet av ansatte ved UiT og av Hemis.
 - Førstehjelp lab, felt og tokt: I 2018 ble det arrangert 12 kurs med totalt 243 deltakere. To av kursene ble holdt i Narvik. Opplæringen ble gitt av Stamina.
 - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2018 deltok 18 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
 - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2018 deltok 11 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Arcos.
 - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke ioniserende stråling samt spesialtema): I 2018 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av RadiPro.
 - I tillegg stilles det krav til at ansatte, gjesteforskere, mastergrads- og ph.d.-studenter skal ha gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.

I tillegg har Hemis i 2018 gjennomført skreddersydde kurs etter bestilling fra fakultetene. Disse er: kurs i grunnleggende førstehjelp og bruk av hjertestarter for ansatte i Narvik og Harstad (14 deltakere), ved TMU, UB Alta, og Hammerfest. Det er også gitt et komprimert førstehjelpskurs for 60 ansatte ved Jufak. I Alta har det også vært kurs i kommunikasjon for renholdspersonale.

Tiltak som skulle følges opp i 2018 er beskrevet under punkt 4.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Angitt under punkt 5.

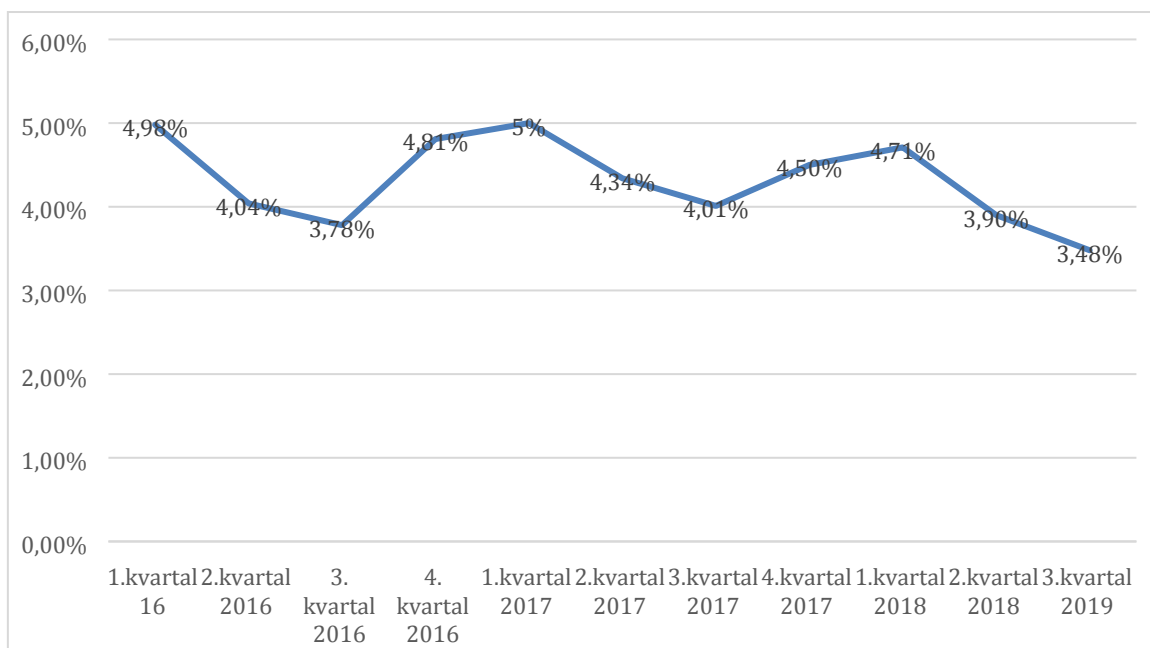
Opplæring gitt ved fakultetene/enhetene er beskrevet under punkt 3.

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2018 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 17. desember 2018:

| År | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------|------|------|------|------|------|
| 1. kvartal | 4,38 | 4,68 | 4,98 | 5,00 | 4,75 |
| 2. kvartal | 3,85 | 3,97 | 4,04 | 4,34 | 3,79 |
| 3. kvartal | 4,36 | 3,87 | 3,78 | 4,08 | 3,39 |
| 4. kvartal | 4,97 | 4,42 | 4,81 | 4,39 | X |

Sykefraværet i 2018 har vært marginalt lavere enn i 2017, men har holdt seg stabilt under 5% for konsernet totalt.



I 3. kvartal 2018 gikk sykefraværet ned til 3,48 %. Sett i forhold til statistikk på nasjonalt nivå ser man at sykefraværet er høyest blant arbeidstakere mellom 60-69 år. I lys av ADM2020 og at antall administrative årsverk skal reduseres, kan det tenkes at nedgangen har en sammenheng med at flere i aldersgruppen har valgt å gå av med pensjon. Sykefraværet totalt ved UiT holder seg stabilt mellom 4 og 5 % over tid.

Innføring av A-ordningen 1. januar 2015 og problemer knyttet til omleggingen av offentlig statistikk har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. I løpet av 2016 har statistikken igjen blitt tilgjengelig, og tallene legges frem for AMU kvartalsvis som en del av den faste saken om sykefravær.

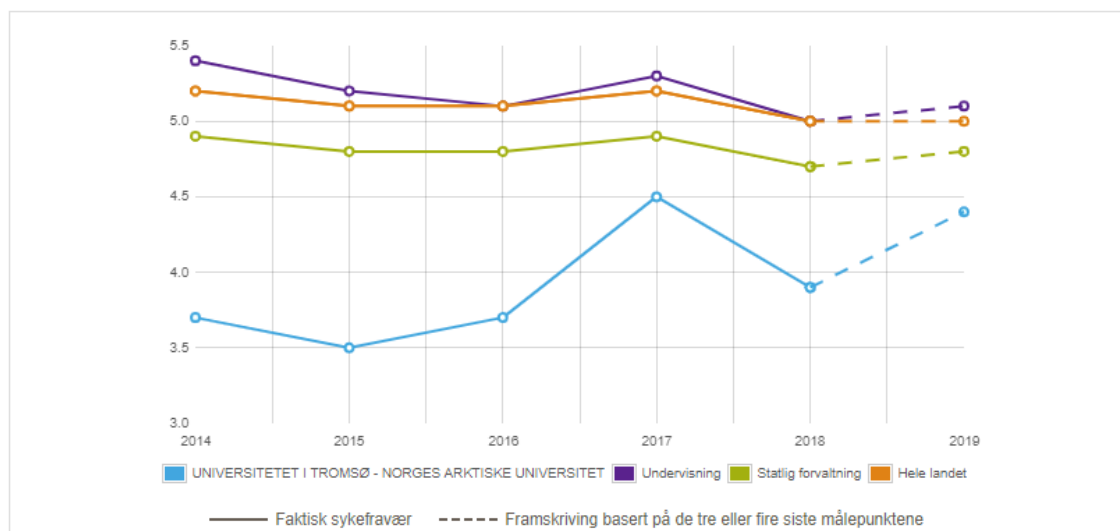
Legemeldt sykefravær: Tallene fra statistikkportalen (Nav/Altinn) er for 2. kvartal 2018.

Det legemeldte sykefraværet har en nedadgående kurve pr 2. kvartal 2018. Kostandene beregnes fra 2. kvartal 2018 til 33 729 tapte dagsverk som beløper seg til kr 84 322 500 (kostnad pr dagsverk satt til 2 500 kr).

UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Legemeldt sykefravær sammenlignet med andre i prosent for 2. kvartal

[Forklaring](#)



Legemeldt sykefravær fordelt på alder

Vis: 2. kvartal Begge kjønn Tapte dagsverk i prosent

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------|------|------|------|------|------|
| Totalt | 3,7 | 3,5 | 3,7 | 4,5 | 3,9 |
| 16-20 | 2,8 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 2,1 |
| 21-29 | 1,2 | 2,7 | 1,6 | 2,0 | 2,2 |
| 30-39 | 3,5 | 3,9 | 3,5 | 4,5 | 4,1 |
| 40-49 | 3,4 | 2,8 | 3,7 | 4,7 | 3,6 |
| 50-59 | 4,3 | 4,0 | 4,3 | 4,8 | 3,8 |
| 60-69 | 4,9 | 3,7 | 4,5 | 5,5 | 5,1 |

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

Diagnosestatistikk for UiT må utarbeides av IA-kontakt i nav og kan mottas på forespørsel. Statistikken for Norge kan sies å være representativ når man ser på virksomhetsstatistikken UiT fikk for 3. kvartal i 2017. Statistikk for diagnose for virksomheten kan forespørres om hos vår IA-kontakt i nav.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % under kapittel om IA. Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 3.3.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Angitt under punkt 1.10 og punkt 5.

1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Statens strålevern (SSV) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT innen utgangen av mars. Med godkjenningen følger også krav om registrering av UiTs strålekilder i det elektroniske meldesystemet til SSV. Ved årsskiftet bytter Statens Strålevern navn til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSB)

Årsrapportene om strålebruken og avfallshåndtering for 2017 ble godkjent av SSV i henholdsvis mai og juli 2018.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2018 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG og IF) og ved Helsefak (på Hotlab og ved IKM). I tillegg er det utført kontrollmålinger av ventilasjonen på Hotlab etter ombygging.

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.
- Økt fokus på dokumentasjon av lokal opplæring.

Status: Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal av 2019. Skjema for dokumentasjon av lokal opplæring er revidert slik at det er bedre tilpasset for opplæring ved arbeid med ioniserende stråling. Skjemaene er tatt i bruk. Videre er det innført et mere detaljert skjema som dokumenterer all opplæring for brukere av B-lab.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

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

1.8 Melding om skader og nestenulykker

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

I 2018 ble det meldt totalt 75 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT (to av avvikene fant sted i 2017, men ble først registrert i 2018). Dette er over 20 flere meldte avvik enn de to foregående år. Den største økningen ses ved NT-fakultetet, der det i 2016 og 2017 ble meldt inn hhv. 12 og 7 avvik, mens det i 2018 ble meldt inn 27 avvik. I 2018 har det elektroniske avvikssystemet vært utprøvd ved NT-fak, og det kan synes om at dette kan ha vært en medvirkende årsak til flere innmeldte avvik.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 21 personskader hvorav 4 medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. To hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade, og en hendelse hvor person har kommet til skade under praksis.

Av de 54 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 26 nestenulykker, ett branntilløp, ett tilfelle av mulig forurensning, ett tilfelle av potensiell materiell skade og 25 systemavvik.

I 2018 har UiT ikke hatt tilgang til statistikk over eventuelt sykefravær relatert til de uønskede hendelsene, jf. punkt 1.6.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2018

| År | AVM = avviks- meldinger FD = Fraværs- dager | Totalt | Avvik som medførte personskader | | | | | | Avvik som ikke medførte person- skade |
|------|--|--------|---|----------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|---|
| | | | Kjemikalier eller biologisk materiale involvert | Stikk, kutt | Fall, skli, strekk og løft | Tran- sport | Fallende gjenstander | Andre person- skader | |
| 2018 | AVM | 75 | 2 | 7 | 8 | 1 | 1 | 2 | 54 |
| 2017 | AVM | 53 | 1 | 10 | 12 | 0 | 3 | 7 | 20 |
| 2016 | AVM | 54 | 17 | 4 | 20 | 1 | 5 | 1 | 6 |
| 2015 | AVM | 35 | 10 | 7 | 13 | 2 | 0 | 3 | |
| | FD | 55 | 0 | 4 | 51 | | 0 | 0 | |
| 2014 | AVM | 36 | 7 | 5 | 14 | | 4 | 4 | 2 |
| | FD | 166 | 0 | 14 | 153 | | 0 | 0 | |
| 2013 | AVM | 27 | 7 | 6 | 4 | | 0 | 10 | |
| | FD | 99 | 0 | 0 | 24 | | 0 | 75 | |
| 2012 | AVM | 29 | 10 | 3 | 6 | | 3 | 7 | |
| | FD | 119 | 0 | 0 | 88 | | 31 | 0 | |
| 2011 | AVM | 49 | 21 | 2 | 9 | 1 | 2 | 7 | 7 |
| | FD | 45 | 0 | 5 | 37 | | 0 | 3 | |
| 2010 | AVM | 41 | 8 | 4 | 10 | | 3 | 5 | 11 |
| | FD | 403 | 0 | 0 | 403 | | 0 | 0 | |

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, se punkt 4 for status på innføringen

1.9 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Fylkesmannen i Troms gjennomførte i 2018 et tilsyn ved to laboratorier ved UiT. Tilsynet inngikk i en landsdekkende tilsynsaksjon knyttet til avfall fra sykehus og laboratorier. UiT fikk et avvik knyttet til at det ikke kunne fremlegges tilstrekkelige skriftlige risikovurdering på tema ytre miljø. Eksisterende kunnskap i UiTs internkontrollsystem ble systematisert og oversendt Fylkesmannen. Avviket er lukket.

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

- Følge opp pålegg etter Kunnskapsdepartementets (KD) tilsyn i 2017 med arbeid knyttet til beredskap.
- Risikovurdering av alenearbeid (arbeidsulykker i 2016 og 2017)

Oppfølgingen av pålegg etter KDs tilsyn er beskrevet i denne rapportens punkt 3. Status på risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid ved fakulteter/enheter er beskrevet under punkt 3.6.

Områder med behov for oppfølging 2019:

- Videre oppfølging av pålegg etter tilsyn i 2017

1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

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

- Delmål 1 - Reduksjon i sykefravær
Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Sykefravær er fast sak i AMU-møter, jf punkt 1.1. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartalsvise sykefraværet 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse og settes tiltak for å redusere fraværet, og POA tilbyr ledere støtte i arbeidet. For mer informasjon se punkt 3.3.
- Delmål 2 - Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon. Dette målet har vært overoppfyllt de siste årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. I 2018 hadde 0,7 prosentpoeng av den totale til stillinger ved UiT påberopt seg funksjonshemming, andelen av disse som ble tilsatt er ukjent. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeitertilknytningen blant stipendiatene. Universitetsstyret vedtok videre i 2017 en rekke tiltak som på sikt skal føre til bedre studiegjennomføring på ph.d.-studiet. Medarbeidersamtalen bør benyttes som et viktig verktøy også overfor stipendiater. Det er et faktum at forholdsvis mange stipendiater som ikke får tilbud om medarbeidersamtale.
- Delmål 3 - Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte.
Det er høsten 2018 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Ved årsskiftet ble det sentralt avtalt ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %
- Avklare om det skal inngås en ny samarbeidsavtale med NAV i lys av at UiT ikke lenger skal ha en egen IA-avtale
- Avklare fortsatt utvidet rett til bruk av egenmelding

1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2018 arrangert ved UiT i Harstad 15. november, UiT i Narvik 16. november, UiT i Tromsø 23. november og UiT i Alta 24. november. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter velkommen ble dagen startet med innledningsforedraget til personalsjef Elisabeth Utheim om ARK-2017 og veien videre. Deretter overtok Renate Skaue Jørgensen (Skauro AS) som var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campus.

Foredraget hadde tittelen Medarbeiderskap og arbeidsglede. Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2018 ble presentert. I år var det ny rekord av forslag på kandidater til arbeidsmiljøprisen for 2018.

Arbeidsmiljøprisen 2018 på kr 50 000 og diplom ble tildelt husbandet “The Infidels” ved Institutt arkeologi, historie og religionsvitenskap og teologi for kreativt og nyskapende arbeid for godt arbeidsmiljø for alle fagmiljøene på instituttet. Instituttet har vært gjennom fusjon av fagmiljøer, noe som har vært krevende. Husbandet med medlemmer på tvers både av fagmiljø og stillingskategorier har en samlende og sosial funksjon. Bandet representerer et kreativt virkemiddel for å bygge ned faglige og kulturelle barrierer og bidrar til å styrke verdigrunnlaget som UiTs strategiplan fastslår skal prege forholdet mellom ansatte.

I Narvik var det ca. 90 deltakere, i Harstad ca. 45 deltakere, i Tromsø ca. 200 deltakere, og i Alta var det ca. 57 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2018 og fastsette nødvendige tiltak for 2019.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2019

1.12 Ytre miljø og miljøledelse

Handlingsplanen for miljøledelse 2014-2017 er ved fullmaktsak prolongert ut 2018.

Følgende hovedmål var fastsatt for oppnåelse innen utgangen av 2018:

Mål for transport - Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport. Status: UiT vurderer fortløpende el-bil når kjøretøyer som bruker fossilt brennstoff byttes ut. Det er i 2018 gjennomført en rekke tiltak for å oppmuntre til bruk av miljøvennlige transportmidler til jobb: eks er nyhetssak om å bli med på «Sykle til jobb-aksjonen» og om premiering av deltakelse og kunngjøring av tilbud om å prøve EL-sykkel gratis.

Mål for innkjøp - Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell. Status: Målet om å redusere papirforbruket anses oppnådd. Secure-print løsningen ble implementert i 2018, og bidrar til redusert papirbruk. System for papirløse møter ble ikke innført i 2018 da det ville krevd for mye ressurser å gjennomføre. Det vil bli sett i sammenheng med nytt sak/arkivsystem som skal anskaffes.

Mål for energi - Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi. Status: For strømforbruk på egne bygg er målsettingen om et gjennomsnittsforbruk på maksimalt 258 Kwh/m²/år oppnådd. Strømforbruket er redusert også i løpet av 2018 og ligger nå litt under 240 Kwh/m²/ år. Vannbruken til kjøling og varmtvann er også redusert. For bygg som eies av Statsbygg er målsettingene til UiT ikke oppnådd. Mål om gjenvinning av energi fra tungregneanlegg/datahall er kun i liten grad oppnådd. Led-belysning innføres fortløpende både innvendig og utvendig. Det samme gjelder innvendig lysregulering for å få bedre punkt belysning eller at lysene er delvis slukket hvis det ikke er personer tilstede.

Mål for avfall - Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT. Status: Tiltak om rammeavtale for avfall ble inngått i 2018. Avtalen iverksettes i februar 2019 og vil forbedre og forenkle dagens avfallshåndtering. Sorteringsgraden på avfall er forbedret ved at det er satt ut dunker for ulike avfallsfraksjoner (4 stk i klynge) på strategiske plasser.

I løpet av mars 2019 skal det legges fram forslag til ny handlingsplan for miljøledelse basert på FNs bærekraftsmål, UiT samarbeider de store universitetene i Norge om felles overordnede målsettinger.

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

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT basert på FNs bærekraftsmål.

2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT

Beredskapsplanverket skal bidra til at organisasjonen skal kunne reagere raskt og effektivt ved kritiske og pressede situasjoner. Beredskapen tilpasses risikobildet ved UiT. For å mestre en kritisk hendelse må virksomheten trene på potensielle fare- og ulykkessituasjoner som kan oppstå, inkludert kommunikasjon og samvirke med relevante aktører.

I 2018 var det sentrale arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). POA har ansvar for drift og vedlikehold av det overordnede beredskapssystemet, herunder overordnet risikobilde, overordnet beredskapsplanverk og understøttelse av aktivitetene for den sentrale beredskapsgruppa ved UiT (SBG). Ansvar for styringssystem for informasjonssikkerhet er plassert ved Avdeling for IT (ITA). Ansvar for gjennomføring av fysisk objektsikring er plassert ved Avdeling for bygg og eiendom (BEA).

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet, herunder:
 - Gjennomføre overordnede ROS-analyser (metodikk for å vurdere risiko knyttet til eksistens og/eller aktivitet, dvs. det meste av det vi gjør) og VTS-analyser (metodikk for å vurdere og analysere risiko knyttet til kriminelle og andre uønskede handlinger, også kalt sikringsrisiko) og etablere overordnet risikobilde for UiT.
 - Revisjon av beredskapshåndboka for UiT
 - Gjennomføre storskala beredskapsøvelse for UiT
- Implementere SMS-varslingsystem ved UiT
- Gjennomføre risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland
- Invitere Politiets sikkerhetstjeneste (PST) til å gi en orientering om alvorlige trusler som kan true virksomheten på et av vårens utvidede ledermøter

Beredskapsplanverket er gjennomgått og revidert, godkjenning gjenstår. Det er gitt opplæring i og gjennomført to skrivebordøvelser i forbindelse med virksomhetstilpasning av krisehåndteringsverktøyet CIM.

ROS-metodikk benyttes for å vurdere risiko knyttet til eksistens og aktivitet, dvs. det meste av det vi gjør ved UiT. VTS-metoden brukes for å vurdere og analysere risiko knyttet til kriminelle og andre uønskede handlinger som kan inntreffe, også kalt sikringsrisiko.

ROS og VTS-analyser er gjennomført og overordnet risikobilde etablert. Analysene beskriver risiko og sårbarhet opp mot UiTs etablerte verdier. Analysene omfatter verstefallshendelser med stor overføringsverdi til alle deler av UiT. Analysene skal oppdateres minimum hvert andre år.

Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. Scenario med høy risiko og sårbarhet er valgt. Den 18. oktober 2018 ble det gjennomført en storskalaøvelse. Scenario for øvelsen var

gisselsituasjon med pågående livstruende vold (PLIVO) på eksternt campus. Øvelsen involverte samhandling mellom sentral kriseledelse og lokal beredskapsgruppe ved campus Harstad i UiTs beredskapsorganisasjon samt politi, brann og redning, ambulanse og kystjegerkommandoen. Lokalavisen Harstad Tidene fulgte øvelsen og hadde en artikkel om øvelsen. Øvelsen var vellykket mht læringspunktene som var satt opp både internt ved UiT og for samarbeidspartnerne. Det ble avdekt områder som krever oppfølging. Det ble ikke gjennomført beredskapsøvelser spesifikt for informasjonssikkerhet i 2018, noe som må gjøres i 2019.

SMS-varslingsystem er implementert for ansatte ved UiT.

Ansatte- og studentmobilitet til Russland er risikovurdert opp mot et verstefallscenario for hendelser på reiser. Hendelser omfatter terror og annen alvorlig personskade ved utenlandsreise.

Møtet mellom lederne ved UiT og PST har ikke vært avholdt.

Det har i 2018 ikke vært større beredskapshendelser ved UiT. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltak som skal gjennomføres etter storskalaøvelsen i 2018
- Implementere nytt beredskapsplanverk
- Gjennomføre beredskapsøvelser innenfor informasjonssikkerhet

3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid for 2018

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultetets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Rapporten fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

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

Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporteringen om HMS som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2018 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse er:

- Administrasjonen (Uadm)
- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Det kunstfaglige fakultet (Kunsthøgskolen)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)

- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)0

Der det har vært mulig er årsrapporten utfylt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

3.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt og beskrevet. Det er fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2018, et arbeid også AMU følger med på. Ni av ti fakulteter/enheter har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes, og det legges videre til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud, noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3. Enheter som kan bli bedre på dette området har tilbakemeldt at de vil iverksette tiltak i 2019.

Ni av ti fakulteter/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført. Helsefak rapporterer at de kan bli bedre på dette området.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følger disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*. Noen tilbakemelder at de kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. NT-fakultetet er pilot i innføringen av elektronisk system for avviksbehandling og følger opp avvik i dette systemet.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger
- Ta i bruk elektronisk avvikssystem

3.2 HMS-kompetanse

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

Lederne ved seks av ti fakulteter/enheter rapporteres å ha dokumentert HMS-kompetanse. Utskiftning og nyansettelse av ledere ser oppgitt som hovedårsak til manglende måloppnåelse. Det tilbakemeldes at ansatte med delegerte HMS-oppgaver har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre arbeidet. Gjennomført HMS-opplæring er i varierende grad dokumentert lokalt ved fakultetet/enheten. Flere fakulteter/enheter ber UiT innføre et godt elektronisk system for å registrere gjennomført opplæring.

Den samlede kompetansen blant VO er tilfredsstillende. Nye VO får tilbud om opplæring. Åtte fakulteter/enheter tilbakemelder at nytilsatte introduseres for og gis nødvendig opplæring innen HMS.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og dokumentere gjennomført HMS-opplæring

3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

Kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Rutiner for oppfølging av sykemeldte etterleves også. Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*. I 2018 mottok 8 av 10 fakulteter/enheter slike varsler. I 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2018. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved to av disse enhetene. De øvrige tre opplyser at årsakene til sykefraværet har vært av en slik karakter at det ikke har vært nødvendig med slike analyser. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen for perioden 2014-2018 skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema. Åtte av ti fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Ved UB, Jurfak og TMU har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtalen er også avviklet for de som ønsket det. BFE, NT, Adm, IVT og HSL tilbakemelder at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2018, ved Kunsfak ca. 50 % av de ansatte tilbud om medarbeidersamtale. Kunstfak, HSL og IVT har forbedret resultatet fra i 2017. Helsefak har ikke anslått hvor mange som har fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

På området beredskaps har måloppnåelsen gått ned.

Alle fakulteter/enheter samt campus Harstad og campus Alta har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger. UiT hadde i 2018 elleve beredskapsområder.

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

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

I 2017 hadde seks av elleve lokale beredskapsgrupper (LBG) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. I 2018 rapportere fem beredskapsområder at de har hatt to øvelser, men flere av disse er rene evakueringsøvelser ved bygg.

Beredskapsøvelser synes å ha blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av annet arbeid. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp. De lokale beredskapsområdene venter på å bli implementert i UiTs krisestøtteverktøy CIM og ser frem til å gjennomføre øvelser der.

Oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet etableres ved at ansatte bestiller reiser via reisebyrået UiT har avtale med. Fakultetene/enhetene bekreftet at ansatte kjøper reiser via løsningen. Et fakultet har tilbakemeldt at det er utfordringer ved bruk av portalen og at de ikke er helt sikre på at alle ansatte bestiller reisen via portalen. Dette er en klar forbedring fra tidligere år.

Ansatte og studenter gjøres i stor grad kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg.

Spørsmål om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelsen som ble sendt ut til enhetene. Resultatene vil imidlertid fremkomme av årsrapporten (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- LBG-ene må gjennomføre beredskapsøvelser

3.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2018 økt noe sammenlignet med tidligere år.

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø, bidrar fakultetene/enhetene med arbeid knyttet til satsingsområdene i handlingsplan for miljøledelse.

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

- Fakultetene/enhetene må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse

Det tilbakemeldes at innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser og at undervisningsmateriell legges i Canvas. De fleste har gjennomført tiltak for å redusere forbruket av papir og engangsmateriell. Skype er i ustrakt bruk til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Kildesorteringen kan bli bedre ved fire enheter. Det samme gjelder tiltak for å øke bevisstheten om viktigheten av å bruke minst mulig strøm. Fire av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.12.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

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

3.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Områder som skulle følges opp i 2018 var:

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

Det var i 2016 og 2017 arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid. Fakulteter/enheter som ikke hadde risikovurdert alenearbeid ble bedt om å gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak. Åtte av ni fakulteter/enheter har fulgt opp området i 2018. Helsefak skal risikovurdere alenearbeid i 2019.

Åtte av ni fakulteter/enheter med risikofylt arbeidsoppgaver rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, men rutinen for dokumentasjon av opplæring kan bli bedre. Ved UB kan arbeidet medføre risiko for eksponering for psykisk ustabile personer. Ansatte, gjester, mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Sju av ni fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultetet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. UB har ikke fått satt dette i system. Videre følger de UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultetet/enheten. Avvik på området synes også å fanges opp.

Åtte fakulteter/enheter har elektronisk stoffkartotek og vedlikeholder dette i stor grad. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikeholdet kan gi utfordringer.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (register over eksponerte). Av de ni fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet tilbakemelder åtte at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Helsefak opplyser at de kan bli bedre på området. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette.

I emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet eller lignende inngår skal nødvendig sikkerhetsopplæring defineres som et arbeidskrav. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav. Studenter utfører slikt arbeid ved seks fakulteter, hvorav tre tilbakemelder at de har definert kravene.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet eller lignende inngår

3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018

Seks av ti fakulteter/enheter nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2018. Årsakene oppgis blant annet å være at mål for gjennomføring av medarbeidersamtaler ikke er nådd, manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, bytte av ledere samt utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de i 2018 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt ved fakultetet/enheten.

Gjennomføring av faglige og sosiale tiltak, arbeidsmiljødagen, erfaringsutveksling med andre universiteter og ulike opplæringstiltak innen HMS har gitt positive ringvirkninger. Andre tiltak som nevnes er løpende informasjon, involvering og deltagelse i omstillingsarbeid. Ett fakultet opplyser at risikovurdering av alenearbeid har økt bevisstheten om farer og tiltak som gjennomføres i tilknytning til arbeidet.

3.8 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2019

I forbindelse med årsrapporteringen av for 2018 er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordringer for kommende år.

Fakulteter/enheter som blir berørt av omorganiseringer og omstillingsprosesser vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon og ivaretagelse og inkludering av medarbeiderne i prosessene. Det vil også være fokus på oppgavefordeling og leveranser fra de nye fellestjenestene. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres. Det vil også bli iverksatt tiltak for å få økt fokus på personvern og informasjonssikkerhet. Enhetene ser frem til innføring av elektronisk HMS-avvikssystem ved UiT.

Et fakultet informerer om at dyrehold vil kreve spesiell kompetanse for å sikre godt HMS-arbeid. Det er et ønske om at beredskapsøvelser settes i system i organisasjonen, se også punkt 3. Det forkommer utfordringer i forbindelse med ombygginger og det å ta nye arealer i bruk. Det to størst fakultetene tilbakemelder at det er utfordrende å gjennomføre årlig rapportering.

4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018

I henhold til årsrapport om HMS for 2017 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.

Beredskapsplanverket er revidert og overordnet risikobilde etablert. Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. SMS-varslingssystem er implementert for ansatte ved UiT. For flere detaljer veises det til punkt 2 og 3.4. Organisasjonen må i 2019 øve aktivt på samhandling ved krisehendelser.

Funn fra ARK undersøkelsen er fulgt opp. Rapport over virksomme tiltak er under utarbeiding.

Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i pågående omorganisering.

Den nettbaserte HMS-opplæringen er lagt over i Canvas, men det gjenstår en del avklaringer mot utdanningssiden i tilknytning til å påmelding og dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Det elektroniske avvikssystemet er i 2018 satt opp og utprøvd ved NT-fak. Tilbakemeldingene er at systemet fungerer godt for innmelding og oppfølging av avvik. Implementeringen av systemet har

imidlertid blitt utsatt i påvente av nødvendige avklaringer knyttet til informasjonssikkerheten ved systemet.

5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2019:

- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og når de er tilbake. Integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap
- Arbeidet med informasjonssikkerhet skal prioriteres på alle nivå. Nærmere konkretisering av tiltak og analyser vil imidlertid fremkomme av årsrapporten (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Vedlegg

- Årsrapport 2018 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2018 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2018 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2018