

UiT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

# Årsrapport om HMS

2015

Det helsevitenskapelige fakultet

HMS-rådgiver Wenche Andresen

HMS-koordinator Anne-Kristin Bjørnbakk

Arkivref. ePhorte: 2016/1557



## **Årsrapport om HMS-arbeidet ved Det helsevitenskapelige fakultet 2015**

Fakultetets årsrapport til universitetsdirektøren, som er en elektronisk sjekkliste med spørsmål knyttet opp mot UiTs systematiske HMS-arbeid, samt enhetens HMS-mål og handlingsplan for HMS-arbeidet, ble oversendt universitetsdirektøren i januar 2016.

Årsrapporteringen bygger på våre enheters; instituttene og fakultetsadministrasjonens, elektroniske rapportering til fakultetsnivået over lokalt HMS-arbeid gjennomført i 2015.

Følgende enheter rapporterte innen fristen:

IMB, IPS, IFA, IHO, ISM, RKBU-NORD og fakultetsadministrasjonen

Ikke rapportert:

IKM og IKO

## **Universitetsdirektørens årsrapport om HMS-arbeidet for 2015 ved UiT (2016/1557)**

Årsrapporten over HMS-arbeidet ved UiT gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer innen HMS i 2015 og områder som må følges opp i 2016.

Årsrapporten er behandlet av arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret. Universitetsstyret har på bakgrunn av rapporten besluttet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2016:

- Oppfølging av HMS-arbeidet i styringsdialogene
- Ivaretagelse av god HMS-praksis ved fjernledelse
- Miljøledelse
- Medarbeidersamtaler
- Dokumentasjon av HMS-kompetanse
- Innføring av elektronisk HMS-avvikssystem
- Evaluering av metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering av måloppnåelse

## **Universitetsdirektørens tilbakemelding til Helsefak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2015**

Universitetsdirektøren kommer for første gang i år med fakultetsvise tilbakemeldinger i etterkant av fakultetenes årsrapport om HMS-arbeidet i 2015.

Det tilbakemeldes at det utføres mye godt HMS-arbeid ved Helsefak og at det er høy måloppnåelse for mange områder. Men det er også avdekket områder med rom for forbedring.

Universitetsdirektøren ber derfor i sin tilbakemelding om at Helsefak vier følgende områder spesiell oppmerksomhet i 2016:

- Dokumentasjon av HMS-kompetanse
- Felles HMS-praksis på tvers av campus
- Gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Føring av register over eksponerte

## **Kommentarer fra Helsefak til universitetsdirektørens årsrapport om HMS-arbeidet for 2015 ved UiT og universitetsdirektørens tilbakemelding til Helsefak etter gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2015**

Universitetsdirektøren ber Helsefak om å ta årsrapporten om HMS ved UiT til etterretning og behandle den som egen sak i fakultetsstyret. Fakultetsstyret skal ved behandlingen også fastsette prioriteringer for 2016 innenfor områdene med behov for oppfølging. Dette arbeidet vil bli fulgt opp av universitetsledelsen i styringsdialog med fakultetet og AMU vil også holdes orientert.

I denne FS saken har vi valgt å kommentere alle styringssignalene, også de som gjelder UiT som helhet, og noen punkter vil følges opp med egne tiltak på Helsefak i 2016.

### **Oppfølging av HMS-arbeidet i styringsdialogene**

Universitetsdirektøren tilbakemelder at fakultetenes arbeid med HMS-utfordringene vil bli fulgt opp av universitetsledelsen i styringsdialog. Universitetsdirektøren gjør også oppmerksom på at HMS-arbeidet skal følges opp i styringsdialogene internt på fakultetene.

Denne FS-saken inneholder oversikt over de områdene ved Helsefak der det er behov for oppfølging. Basert på universitetsdirektørens tilbakemelding til Helsefak og funn i de interne HMS-rapportene fra instituttene og fakultetsadministrasjonen. Områdene med behov for oppfølging vil bli tatt opp i dekanens dialogmøter med det enkelte institutt og fakultetsadministrasjonen.

### **Ivaretagelse av god HMS-praksis ved fjernledelse/Felles HMS-praksis på tvers av campus**

Slik fakultetsledelsen vurderer det har UiT etter flere fusjoner behov for en institusjonell gjennomgang av hele HMS-systemet. Fakultetet har derfor spilt inn ønske om en gjennomgang av dette i Adm2020-prosjektet og det jobbes nå på nivå 1 med etablering av en arbeidsgruppe for å se på hvordan HMS skal administreres ved UiT.

Fakultetet anser det som viktig at HMS-oppgavene blir ivaretatt på en god måte og at man har et velfungerende HMS-system også på campusene utenfor Tromsø. En gjennomgang av HMS for institusjonen må blant annet avklare om linja skal følges, eller om HMS-arbeidet skal ivaretas av lokal administrasjon ved disse campusene. I de tilfeller der man velger felles organisering og ivaretagelse av oppgaver innenfor HMS-området, vil disse reguleres gjennom samordningsavtaler som inngås mellom de forskjellige aktørene. Den som anses som hovedvirksomhet jf. Arbeidsmiljøloven er ansvarlig for at slike samordningsavtaler inngås.

Under forutsetning av at de HMS-systemene enhetene hadde før fusjonen med UiT er velfungerende, eksempelvis organisering av beredskapen, bør videreføring vurderes fremfor etablering av nye systemer som skal følge linja. Men dette er en oppgave som bør ivaretas samlet og helhetlig for UiT, koordinert av POA, og ikke stykkevis delt ved hvert enkelt fakultet. Fakultets rolle vil være å bidra i dette arbeidet og følge opp de institusjonelle beslutninger som gjøres. På den andre siden vil en linjeorganisering være hensiktsmessig knytte til verneombudsordningen. Det kan være mange årsaker til at det er ønskelig med eget verneområde tilknyttet linjen; et høyt antall ansatte, stor forskjell på fagområdene og saker som man ønsker å håndtere innenfor eget

miljø. Fakultetet anser det derfor som mest hensiktsmessig at man i tilknytning til verneombudsordningen følger linja inntil en gjennomgang av HMS i Adm2020 er gjennomført.

Ved fakultetets nye enheter på campusene i Harstad og Narvik er nye verneområder opprettet; IHO-Harstad og IHO-Narvik. Valg av verneombud er gjennomført begge steder.

En gjennomgang av HMS i Adm 2020 vil ha betydning for ivaretagelse av HMS ved flercampus/fjernledelse. I dette arbeidet vil det være naturlig å følge opp disse spørsmålene spesielt i dialog med IHO som er det instituttet som er mest berørt av fusjonene.

### **Miljøledelse**

I flere år har det blitt rapportert over arbeidet med miljøledelse i den årlige HMS-rapporteringen til universitetsdirektøren. I tillegg ble det også gjennomført en særskilt rapportering av fakultetets måloppnåelse for miljøledelse i årene 2014 og 2015 (2016/49-2) innenfor områdene: Innkjøp, energi, avfall og transport jf. Handlingsplan for miljøledelse 2014-2017 (2009/3879), i januar 2016.

Begge rapporteringene oppfattes som uhensiktsmessige fordi det stort sett skal rapporteres over infrastrukturelle rutiner som fakultetet ikke forvalter, som innkjøp, energi, avfall, transport etc. Dette er gjennomregulerte ting som følges opp i daglig oppgaveløsning hos oss og som vi ikke føler er nødvendig med ytterligere oppfølging. Dette handler om god opplæring og gode holdninger. Det mest effektive vil være at dette koordineres og samordnes sentralt for UiT som helhet, samtidig som den enkelte lokale leder må sette dette på agendaen jevnlig.

Fakultetet ser behov for spesielt å følge opp pkt. 3.4 Transport i handlingsplan for miljøledelse 2014-2017. I forbindelse med fusjonene ved UiT har behovet for enkle og gode tekniske løsninger for samhandling over distanse, ved hjelp av tele-/videokonferanseutstyr og annen IKT, økt. Dagens tekniske løsninger er verken så enkle eller gode som de burde være for å kunne bidra til å oppnå UiTs resultatmål om å øke antall årlige studiobaserte videokonferanser med 25 % fra 2012 til 2017, dette er noe som fakultetet ønsker å signalisere som et investeringsbehov for UiT.

### **Medarbeidersamtaler/Gjennomføring av medarbeidersamtaler**

Medarbeidersamtaler er en kontinuerlig oppgave og skal tilbys alle ansatte årlig. Ved IHO, ISM og IMB rapporteres det at ikke alle ansatte fikk tilbud om medarbeidersamtaler i 2015. Dette er et av områdene der universitetsdirektøren i sin tilbakemelding til Helsefak ber om at tiltak iverksettes. Fakultetet vil følge dette opp som en del av forskningsgruppeevalueringen og det jobbes med oppdatering av rammer for forskningsgrupper og forskningsgruppeledere hvor struktur for gjennomføring av medarbeidersamtaler inkluderes.

### **Innføring av elektronisk HMS-avvikssystem**

Det ble i 2015 rapportert totalt 35 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved hele UiT, av disse kom 16 fra Helsefak. Hvis vi sammenligner antallet avvik registrert ved Helsefak i 2014 og 2015 har det faktisk vært en nedgang i antall avvik i 2015.

#### Avviksmeldinger og fraværsdager ved Helsefak 2015 og 2014

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader
2015	Avviksmeldinger	16	4	3	7	0	1	1
2015	Fraværsdager*	7	0	0	7	0	0	0
2014	Avviksmeldinger	18	5	3	4	0	2	4
2014	Fraværsdager	?**					?	

\*Fraværsdager grunnet skader/avvik. \*\* Student skadet seg, antall fraværsdager er ikke registrert

Her foreligger det uten tvil en stor grad av underrapportering, noe som kan skyldes at det avvikssystemet vi har i dag ikke fungerer godt nok og er lite brukervennlig. Det er ikke bare avvik som kan medføre eller medfører skade på personell og materiell som skal rapporteres. Utløste brannalarmer, hærverk på bygg, dører og vinduer som vekterne fra NOKAS finner ulåst er også avvik.

For å belyse dette problemet har vi valgt å se litt nærmere på vekterrapportene vedrørende åpne dører og vinduer etc.

Det ble i juli 2015 innført adgangsbegrensning til lab-fløyene ved MH og Farmasi, dette gir likevel ikke rom for at lab-dørene står ulåst etter arbeidstid.

Vi har sett nærmere på NOKAS sine vekterrapporter i perioden 1. januar 2016 til og med 31. mars 2016, en periode på 13 uker:

Fakultetsnivået har i dette tidsrommet mottatt 32 vekterrapporter om åpne lab-/ kontordører, auditorier, mellomdører, åpne vinduer etc. ved MH og Farmasi. Det blir i gjennomsnitt 2,5 rapporter pr. uke. Det er 10 avvik i snitt pr. rapport, ganger man det med 2,5 rapporter pr uke i 52 uker utgjør det en underrapportering på 1300 avvik pr år. Ved Helsefak håndteres dette i dag ved at rapportene videreformidles til de enheter de gjelder.

Med et velfungerende avvikssystem ville rapportene blitt registrert som avvik, adressert til leder på området, med pålegg om gjennomføring av nødvendige tiltak og oppfølging

Det tilbakemeldes i årsrapporten fra universitetsdirektøren at et elektroniske avvikssystem er under utprøving i et samarbeid mellom POA, NT-fak og IVT-fak vår 2016. Vi imøteser at det elektroniske HMS-avvikssystem kommer på plass ved Helsefak og de øvrige fakultetene i løpet av 2016. Vi bidrar gjerne i arbeidet med implementering av det nye avvikssystemet her på Helsefak.

#### **Evaluering av metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering av måloppnåelse**

Fakultetsledelsen opplever at det elektroniske spørreskjemaet fra universitetsdirektøren er vanskelig å bruke og har i flere år tilbakemeldt at skjemaet har vært vanskelig å besvare. Med svaralternativer som stort sett er i 2 kategorier, ja eller nei, er det stor fare for at det skjules mer enn det som avdekkes. Sannsynligheten for at en enhet velger å svare nei på et spørsmål der 9 av 10 underliggende enheter har svart ja, selv om lover og forskriftet sier noe annet, er lite sannsynlig. Dette gir et feilaktig bilde av HMS-arbeidet/kulturen ved fakultetet, og det er vanskelig

å bruke resultatet av denne undersøkelsen som grunnlag for egenvurdering. Helsefak vil følge opp tidligere anmodninger til nivå 1 om å se på utformingen av spørreskjemaet og gjøre svaralternativene mer nyansert.

### **Dokumentasjon av HMS-kompetanse og Føring av register over eksponerte**

Universitetsdirektøren tilbakemelder at fakultetet har utfordringer knyttet til dokumentasjon av HMS-kompetanse og føring av register over eksponerte.

Det synes uhensiktsmessig at hvert enkelt fakultet skal bruke ressurser på å utarbeide egne systemer, både for dokumentasjon av HMS-kompetanse og oppretting og vedlikehold av eksponeringsregistre.

Digitalisering har økt fokus for tiden og dette er en av de sentralt styrte prosessene i forbindelse med Adm2020. I *Håndbok for IK-HMS ved UiT, Kap. 4 Aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet, 4.3.2 Universitetsdirektøren, andre avsnitt: «Universitetsdirektøren skal sørge for at UiT har systemer som bidrar til at arbeids- og læringsmiljøet er fullt forsvarlig ...» og tredje avsnitt: «Universitetsdirektøren skal, i tråd med myndighetskrav og UiTs strategiske prioriteringer og overordnede mål for HMS, sørge for at opplæring og bistand blir gitt til enhetene ...»*

I Helsefaks årsrapport til universitetsdirektøren ble det derfor også i år meldt inn at fakultetet ønsker et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse og at UiT mangler system og verktøy for at våre enheter skal kunne føre register over eksponerte. I tillegg bør det utarbeides sentrale rutiner for oppretting og vedlikehold av et eksponeringsregister ved UiT.

Nivå 1 bør vurdere om lønns- og personalsystemet PAGA/PAGA Web kan benyttes både til dokumentasjon av HMS-kompetanse og registrering av eksponerte, i alle fall som en midlertidig løsning, til et permanent system er på plass.

### **Fakultetets egne prioriteringer for områder med behov for oppfølging basert på instituttene og fakultetsadministrasjonenes rapportering til fakultetsnivået**

Det foregår mye godt HMS-arbeid ute på instituttene og i fakultetsadministrasjonen. Ved et så stort fakultet som Helsefak, der mye av arbeidet foregår på lab, vil det naturlig nok være større utfordringer enn ved de mindre fakultetene med stort sett teoretiske fag. Det er også denne gangen avdekket områder med behov for oppfølging.

### **HMS-kompetanse**

En av UiTs målsettinger er at ledere, verneombud, ansatte og studenter skal ha god og riktig HMS-kompetanse. Vi har ikke oppfylt denne målsettingen ved Helsefak jf. årsrapporteringen for 2015.

Lovpålagt HMS-opplæring danner grunnlaget for alt HMS-arbeidet. Den enkeltes HMS-kompetanse er helt avgjørende for om HMS-arbeidet blir en naturlig del av den daglige driften, slik at HMS-arbeidet ivaretas og gjennomføres på en god og riktig måte ved våre enheter.

Det kan være flere årsaker til at mange innenfor gruppen ledere, ansatte med delegerte HMS-oppgaver og verneombud ikke har nødvendig og dokumentert opplæring:

- Nødvendig opplæring er gjennomført, men ikke dokumentert
- Det har ikke vært mange nok interne kurs til at alle har hatt mulighet til å delta

- Det har ikke vært tid til å gjennomføre opplæringen
- Opplæringen har ikke vært prioritert

Ved fakultetsadministrasjonen, IPS og ISM har ikke alle ledere med personalansvar nødvendig og dokumentert opplæring innen HMS.

Ved fakultetsadministrasjonen, IHO, IPS, ISM og IMB har ikke alle som har fått delegerte oppgaver innen HMS nødvendig og dokumentert opplæring.

Ved ISM og IMB har ikke verneombud nødvendig kompetanse til å utføre sine HMS-oppgaver.

Alle ledere må derfor også i 2016 prioritere gjennomføring av egen og ansattes HMS-opplæring

### **Risikofylte arbeidsoppgaver**

Alle instituttene ved Helsefak som har risikofylte arbeidsoppgaver rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av slike oppgaver, men 50% av instituttene, ISM og IMB, rapporterer at de ikke dokumenterer denne typen opplæring. Med et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse bør også dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring kunne ivaretas i samme system. Inntil et sentralt system eventuelt foreligger, må de enheter som ikke har et lokalt system for dokumentasjon av slik opplæring, få etablert og tatt i bruk et slikt system.

### **Stoffkartoteket**

Proessen for å få oppdatert det elektroniske stoffkartoteket ved Helsefak fortsetter i 2016 og det er en betydelig fremgang i dette arbeidet. Status over arbeidet så langt er oversendt de instituttene det gjelder; IFA, IKM og IMB. Nytt oppsummerings/statusmøte med disse tre instituttene vil bli gjennomført i løpet av april 2016. Som en følge av dette arbeidet er det gjennomført avhending av kjemikalier som ikke er i bruk og utgåtte kjemikalier. Et problem som dukket opp i dette arbeidet, er at det har vært nødvendig å rydde opp i kjemikalier og prøvemateriell etter forskere som ikke jobber her lenger.

Ved enkelte institutt viser det seg at det er vanskelig å ha oppdatert papirbasert stoffkartotek i tillegg til det elektroniske stoffkartoteket. Det er institutt ved Helsefak som har godt over 1000 stoffer som skal inn i kartoteket. Arbeidstilsynet kan etter søknad gi dispensasjon fra bestemmelsen om at man også skal ha et papirbasert stoffkartotek for de som har mange stoffer registret innenfor en og samme enhet. Dette må gjøres av universitetsdirektøren da all kontakt med tilsynsmyndighetene koordineres av universitetsdirektøren jf. Håndbok IK-HMS kap. 4.

### **HMS-arbeidet ved Helsefak i 2016**

Følgende oppgaver skal vies spesiell oppmerksomhet ved Helsefak i 2016:

- Følge opp arbeidet med Adm 2020
- Alle ledere skal sette miljøledelse jevnlig på agendaen
- Signalisere investeringsbehov til nivå 1 i forhold til gode tekniske løsninger for samhandling over distanse
- Alle ledere må tilby sine medarbeidere årlig medarbeidersamtale
- Bidra i implementeringen av nytt avvikssystem ved fakultetets enheter
- Be nivå 1 vurdere om PAGA/PAGA Web kan benyttes til dokumentasjon av HMS-kompetanse, register over eksponerte og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring på midlertidig eller permanent basis.

- Alle ledere skal også i 2016 prioritere gjennomføring av egen og ansattes HMS-opplæring
- Frem til et system for registrering av HMS-kompetanse med mer foreligger, skal enhetene selv se til at sikkerhetsopplæring som gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver både dokumenteres og oppbevares på enheten
- Etablert retningslinje og rutine må følges av instituttene for å få kontinuitet i arbeidet med stoffkartoteket
- Det må etableres en praksis på instituttene for opprydding i og/eller avhending av innkjøpte kjemikalier og risikofylt forskningsmateriell før brukere/ansatte slutter
- Helsefak ber universitetsdirektøren søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra bestemmelsen om ha papirbasert stoffkartotek, i tillegg til elektronisk stoffkartotek, ved enheter som har et stort antall stoffer registrert