

NOTAT

Til: **Avdelinger i UiTs Administrasjon**
Fra: **Universitetsdirektøren**

Gjennomgang av HMS-arbeid for 2015 ved Administrasjonen og Norgesuniversitetet – prioriteringer for 2016

Ved Administrasjonen skal avdelingsdirektørmøtet foreta en årlig gjennomgang av HMS-arbeidet ved Administrasjonen (ADM) og Norgesuniversitetet (NUV), og samtidig fastsette prioriteringer for områder med behov for oppfølging, jf. Aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Administrasjonen

Vedlagt dette notatet er:

- Årsrapport om HMS-arbeidet for 2015 ved UiT
- Årsrapport om HMS for 2015 ved ADM - unntatt BEA
- Årsrapport om HMS for 2015 ved BEA
- Årsrapport om HMS for 2015 ved NUV
- Forslag til HMS-handlingsplan for 2016

Årsrapport om HMS-arbeidet for 2015 ved UiT gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer innen HMS i 2015 samt områder som må følges opp i 2016. Rapporten er behandlet av arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 28. januar og av universitetsstyret i møtet 11. februar 2016. Styret besluttet i møtet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2016:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivaretagelse av god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse
- innføring av elektronisk HMS-avvikssystem
- evaluere metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering på måloppnåelse

På bakgrunn styrets prioriteringer og vedlagte årsrapporter om HMS vil universitetsdirektøren å gi noen tilbakemeldinger.

Norgesuniversitetet

Gjennomgangen har vist at det utføres mye godt HMS-arbeid ved NUV, og at NUV har høy måloppnåelse for de fleste områdene. NUV har en skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, dokumenterer HMS-kompetanse, avvikler medarbeidersamtaler og har fokus på risikoreduksjon. Direktøren involverer verneombudet når forhold som angår arbeidsmiljøsituasjonen ved NUV skal diskuteres. Innføring av regelmessige personalseminarer har gitt gode ringvirkninger i

arbeidsmiljøet. Gjennomgangen har videre vist at det er behov for å iverksette ekstraordinære analyser av sykefraværet ved NUV og at arbeidet med miljøledelse kan styrkes. NUV har opplyst at deres viktigste HMS-utfordringer i 2016 vil være knyttet til fjernledelse og en kommende omorganisering.

Avdeling for bygg og eiendom (BEA)

Det utføres mye godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ved BEA. BEA har en skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, gode resultater innen miljøledelse, fokus på risikoreduksjon og sykefravær under 5 %. Avdelingen innkaller verneombudene til regelmessige møter der arbeidsmiljøsituasjonen i verneområde 10 (BEA) diskuteres. BEA har opplyst at gjennomføring av informasjonsmøte med NAV, interne informasjonsmøter ved BEA og Helsefremmende dag har gitt gode resultater. Gjennomgangen har imidlertid også vist at ikke alle BEAs ledere har oppfylt kravet om å gjennomgå lovpålagt HMS-opplæring (Arbeidsmiljøloven § 3-5), og at ikke alle ledere har tilbudt alle ansatte medarbeidersamtale. Det er heller ikke etablert rutiner for alt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som avdelingen har ansvar for. Videre dokumenteres ikke gjennomført lokal sikkerhetsopplæring i tilstrekkelig grad. BEA har opplyst at deres viktigste HMS-utfordringer i 2016 vil være knyttet til det å ta vare på personellet og inkludere nye kolleger ved campus Harstad.

Administrasjonen – unntatt BEA

Gjennomgangen har vist at det utføres mye godt HMS-arbeid også ved de øvrige enhetene i Administrasjonen. Det er etablert skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, det er gode resultater innen miljøledelse og fokus på risikoreduksjon. Universitetsdirektøren avholder regelmessige møter med verneombud der arbeidsmiljøsituasjonen ved verneområde 1 (Administrasjonen (unntatt BEA) og NUV) diskuteres. Gjennomgangen har også vist at ikke alle ledere tilbyr alle ansatte medarbeidersamtale, og at ikke alle ledere har gjennomgått lovpålagt HMS-opplæring (Arbeidsmiljøloven § 3-5). Universitetsdirektøren vurderer at fusjonen, bruk av teknologi og Adm 2020 er områdene som vil gi Administrasjonen de største HMS-utfordringene i 2016. Det vil også være behov for analyser og tiltak i forbindelse med sykefravær.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringer for 2016. Universitetsledelsen vil i 2016 følge opp arbeidet med HMS-utfordringene overfor hver avdeling og i avdelingsdirektørmøte.

Universitetsdirektøren vil samtidig informere om at elektronisk system for håndtering av HMS-avvik er under utprøving i et samarbeid mellom POA, ITA, NT-fak og IVT-fak. POA vil i 2016 ta initiativ til evaluering av metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering av måloppnåelse

Vennlig hilsen

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Kopi: Norgesuniversitetet og Arbeidsmiljøutvalget

HMS-handlingsplan for 2016 - oppfølging av funn etter gjennomgang og analyse av HMS-arbeidet for 2015 i Adm og NUV

Fastsatt på avdelingsdirektørmøtet 4. april 2016, jf. <u>Aktiver og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved administrasjonen</u>						
• Universitetsdirektøren vil følge opp direktørens arbeid med HMS-utfordringene i avdelingsdirektørmøtet i august/september.						
Kap	Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT	Funn 2015	Tiltak 2016	Ansvarlig	Frist	Gjennomført
2.2	HMS-kompetanse	Ikke alle ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert HMS-kompetanse Ikke alle personer som er delegert oppgaver innen HMS har nødvendig og dokumentert HMS-opplæring	Ledere må prioritere gjennomføring og dokumentasjon av egen og ansattes HMS-opplæring	Avdelingsdirektørene og seksjonslederne	16.12.2016	
2.3	Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Mangelfulle analyser ved sykefravær over 5% Ikke alle ansatte i avdelingene i Administrasjonen har fått tilbud om medarbeidersamtale Flere ledere har ansatte med fast arbeidsplass ved andre arbeidssteder enn Tromsø.	Gjennomføre ekstraordinære analyser sykefravær og sette tiltak Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte Etabler rutiner for å inkludere alle arbeidssteder når HMS-tiltak skal iverksettes Ledere skal så langt som mulig gi ansatte tilgang til et stedlig verneombud (evt. samordning) Sette tidspunkt for HMS-runder ved alle arbeidssteder/ arbeidsplasser (eventuelt samordne HMS-runder)	POA i samarbeid med direktørene Avdelingsdirektørene og seksjonslederne Direktørene og seksjonslederne Direktørene	Kontinuerlig 16.12.2016 Kontinuerlig	7.3.16 innledende gjennomgang
2.4	Beredskap	Det er usikkert om det til enhver tid er oversikt over alle ansatte ved Adm og NUV som er på utenlandsreise.	Gjennomføre HMS-runder Forbedre digitale møteplasser Sørge for at alle ansatte i Adm og NUV bruker reiseportalen.	Direktørene ved KSA, AFU, STAB og NUV i samarbeid med POA og BHT. BEA og ITA i samarbeid med BHT Direktørene i samarbeid med BHT Avdeling for IT, alle Direktørene	16.12.2016 31.03.2016 16.12.2016 31.12.2016 30.06.2016	Samordningsavt. Alta. inngått 25.2.16 Narvik: til sign.
2.6	Risikofyllt arbeidsmiljø	Gjennomført lokal sikkerhetsopplæring dokumenteres ikke Det er ikke utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.	Dokumentere gjennomført lokal sikkerhetsopplæring Utarbeide nødvendige rutiner	Bygg- og eiendomsdirektøren Bygg- og eiendomsdirektøren	Kontinuerlig 16.12.2016	

HMS-handlingsplan for 2016 - oppfølging av funn etter gjennomgang og analyse av HMS-arbeidet for 2015 i Adm og NUV

SAK FS BFE 13-16

Til: **Fakultetsstyret**

Møtedato: 6. april 2016

Saksbehandler: Karin Lia

Årsrapport for Helse-, miljø – og sikkerhetsarbeid (HMS) ved UiT – Norges arktiske universitet – oppfølging Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)

Rapporten er behandlet av arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 28. januar og av universitetsstyret i møtet 11. februar 2016. På bakgrunn av gjennomgangen har styret besluttet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2016:

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

På bakgrunn styrets prioriteringer og fakultetsledelsens årsrapport om HMS-arbeid ved BFE-fak i 2015, ønsker universitetsdirektøren å gi BFE-fak noen tilbakemeldinger.

Universitetsdirektøren har gjennomgått årsrapporten til BFE-fak og ser at det utføres mye godt HMS-arbeid ved fakultetet. Fakultetet har organisert HMS-arbeidet på en hensiktsmessig måte og i 2015 etablerte fakultetet årshjul for oppfølging av alt HMS-relatert arbeid. Det er positivt at alle fakultetets ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler og at medarbeidersamtale er avviklet for alle som har ønsket det. Videre arbeider fakultetet godt med beredskap og har fokus på risikoreduksjon. Fakultetet har utfordringer i tilknytning til miljøledelse, dokumentasjon av HMS-kompetanse, felles HMS-praksis på tvers av campus, etterlevelse av regelverk og føring av register over eksponerte. Fakultetet må i 2016 beskrive kravene til sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår

Rapporten skal behandles som egen sak i fakultetsstyret, og det skal iverksettes tiltak på områder med behov for oppfølging. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2016 på områder der fakultetet har behov for oppfølging.

Rapporten, årsrapport for lokalt arbeid med HMS ved BFE 2015 og BFEs plan for oppfølging av HMS årsrapport 2015 følger vedlagt.

BFEs plan for oppfølging av HMS årsrapporten for 2015 er i samsvar med årsplan for HMS ved BFE 2016.

I tillegg vedlegges oversikt over større pågående HMS tiltak ved fakultetet.

FORSLAG TIL VEDTAK:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeid for 2015 og BFEs plan for oppfølging av HMS årsrapport 2015 tas til etterretning. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.

Edel O Elvevoll
dekan

Terje Aspen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Årsrapport om HMS arbeid ved UiT 2015

Årsrapport for HMS arbeid ved BFE 2015

Plan for oppfølging av HMS årsrapport 2015

Pågående større HMS tiltak ved BFE

Forslag til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeid for 2015 og BFes plan for oppfølging av HMS årsrapport 2015 tas til etterretning. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.

Behandling:

Administrasjonen foreslo å innarbeide tiltakene som skal inn i fakultetets årsplan i vedtaket.

Styret ba om at ansvaret for HMS ved øvrige campus innarbeides i HMS-arbeidet.

Vedtak:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeid for 2015 og BFes plan for oppfølging av HMS årsrapport 2015 tas til etterretning. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.

Følgende tiltak innarbeides i fakultetets årsplan for 2016:

- *BFE skal risikovurdere fakultetets aktiviteter med fokus på hendelser som kan utløse beredskap samt oppdatere lokal beredskapsplan jf. denne risikovurderingen. Ansvarlig: Fakultetsdirektør. Frist: August 2016.*
- *Utarbeide mal for lokal opplæring ved fakultetet samt implementere denne. Ansvarlig: Personalsjef. Frist: Oktober 2016*
- *Opprette og oppdatere register over eksponerte ved aktuelle institutter og seksjoner. Ansvarlig: Personalsjef. Frist: Juni 2016*
- *Ha fokus på miljøledelse, særlig innen satsningsområdene transport, innkjøp, energi og avfall. Ansvarlig: Fakultetsdirektøren. Frist: Kontinuerlig*
- *BFE må i 2016 beskrive kravene til sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt arbeid inngår. Ansvarlig: Studiesjef. Frist: September 2016*
- *Oppdatert elektronisk stoffkartotek for fakultetet. Ansvarlig: Fakultetsdirektør. Frist: Juni 2016.*

Årsrapport 2015 – HMS – UiT

Rapporten består av ett sammendrag og 4 kapitler som omhandler følgende emner innen HMS; sentral organisering av HMS ved UiT (kap.1), rapport om lokalt HMS-arbeid for 2015 (kap.2), oppfølging av særskilte satsningsområder (kap.3) og utfordringer og områder som bør vies spesiell oppmerksomhet i 2015 (kap.4). Rapporten bygger på tilbakemeldinger fra fakulteter og enheter på samme nivå om status for eget HMS arbeid. Rapporten er vedlagt.

Kapittel	Avsnitt	Tiltak som må utføres på BFE	Kommentar	Ansvarlig	Tidsfrist
1. Sentral organisering av HMS ved UiT	1.3 Verneombud og hovedverneombud	Ledere må i samarbeid med VO ta ansvar for å identifisere ombudenes opplærings- og kompetansebehov		Ledere ved institutt og personalsjef	Mai 2016 (ny valg)
	1.7 Beredskap	Etablere overordnet risikobilde baser på ROS analyser	Det er utført forberedende arbeid med tilpasning av ROS metodikken ved UiT. Implementering starter i 2016	HMS rådgiver, ledelsen	2016
	1.13 Ytre miljø og miljøledelse	Innsats ved fakulteter/enheter knyttet til satsningsområdene for miljøledelse	Transport, innkjøp, energi, avfall		Kontinuerlig
	2.1 HMS organisatorisk	Fortsatt fokus på samarbeid i VO ordningen	Års-hjul	Ledelsen - VO	Kontinuerlig
2. Rapport om lokalt HMS arbeid for 2015		Utarbeide HMS-handlingsplan på alle nivå på BFE	Lage handlingsplaner for 2014-2016. HMS rådgiver lager forslag til HMS-handlingsplan for fakultetet, og mal til instituttene. Ligger som et punkt i «Års hjul for HMS ved BFE»	HMS rådgiver	
	2.2 HMS kompetanse	Ledere må prioritere gjennomføring av egen og ansattes HMS-opplæring		Ledelsen	Kontinuerlig
		Gjennomført opplæring må dokumenteres skriftelig		Ledelsen	Kontinuerlig
		Fortsatt sikre gjennomføring av pålagte beredskapsøvelser og oppfølging av tiltak etter hendelser og øvelser		HMS rådgiver	Kontinuerlig

2.4 Beredskap	Fakultetet må se til at ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet registreres, jf. <i>Skjema for registrering av opphold i utlandet for ansatte</i>	Opplæring av ledelsen ved instituttene og i administrasjon	Ledelsen på alle nivåer	Kontinuerlig
		Oppfølging av at de ansatte registrerer seg <i>Rutinene for registrering av ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet må revideres</i>		
	2.5 Ytre miljø	Fakultetet må bidra sterkere med arbeid knyttet til UiTs satsningsområder innen miljøledelse	Ledelsen på alle nivåer	Kontinuerlig
2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø	Fakultetet må se til at gjennomført lokal sikkerhetsopplæring dokumenteres		Ledelsen på alle nivåer	Kontinuerlig
	Utarbeide lokale arbeidsrutiner for de risikofylte arbeidsoppgaver som mangler dette og som bare gjennomføres ved BFE	Lokale arbeidsrutiner for risikofylte arbeidsoppgaver vil bli laget når risikovurderingen viser at det er behov for dette. Ellers brukes risikovurderingen som beskrivelse av hvilke sikkerhetstiltak som må benyttes ved gjennomføring av de ulike metoder/arbeidsoppgaver.	HMS rådgiver, ledelsen, ansatte	Fortløpende
	Register over eksponerte arbeidstakere	Vil bli utarbeidet når alle metoder som bruker potensielt helseskadelige faktorer er risiko- og eksponeringsvurdert ved BFE og bedriftshelsetjenesten har levert sin anbefaling, og dette er vedtatt av ledelsen ved BFE	HMS rådgiver, ledelsen	Kontinuerlig

		<p>Sikkerhetsopplæring må angis som arbeidskrav i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt arbeid inngår</p>	<p>I alle studentkurs der risikofyllt arbeid inngår skal risiko- og eksponerings vurderes. Dette arbeidet er igangsatt på BFE. Når alle studentkurs er risikovurdert vil det ut fra den gjennomførte risikovurderingen bli beskrevet hvilke sikkerhetsopplæring som er arbeidskrav for de ulike studentkurs.</p>	<p>HMS rådgiver, kursansvarlig, ledelsen</p>	<p>Kontinuerlig</p>
--	--	---	--	--	---------------------

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 19.04.2016

Sak:

UiT og NT-fak HMS årsrapporter 2015 og HMS prioriteringer NT-fak 2016**Innstilling til vedtak:**

Med bakgrunn i årsrapportene og status forøvrig prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2016:

1. Styrke og sikre HMS-opplæringen og dokumentasjon av denne, spesielt med fokus på verneombud, samt studenter og ansatte som arbeider i laboratorier.
2. Oppnå økt fokus og bevissthet blant ledere på deres holdninger, ansvar og arbeidsdeling i forhold til HMS
3. Oppnå økt sikkerhet i laboratorier særlig med fokus på risikovurderinger av potensielt farlige metoder, bruk av verneutstyr og arbeid med farlige kjemikalier

Styret tar HMS årsrapport for UiT og for NT-fak 2015 til etterretning.

Begrunnelse:

Både «Årsrapport om HMS 2015 for UiT» og «Årsrapport for HMS arbeidet ved NT-fak» skal behandles i fakultetsstyret. HMS arbeidet er høyt prioritert ved NT-fak og forankret i mål og strategier:

M24. Ha et meget godt arbeids- og læringsmiljø

M25. Unngå alvorlige uhell eller ulykker

S61. Sikre det psykososiale arbeidsmiljø gjennom åpne prosesser, god tone, medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.

S62. Sikre det fysiske arbeidsmiljøet gjennom helhetlig, oppdatert oppfølging av lover, forskrifter og rutiner, samt bruk av risikoanalyser, statistikker, og andre verktøy.

Årsrapporten om HMS 2015 for UiT beskriver HMS arbeidet som er gjort ved UiT sentralt (vedlagt). Eksempel på tema tatt opp i rapporten er arbeidet i sentralt Arbeidsmiljøutvalg (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU), beskrivelse av verneombudenes arbeid, sykefravær, og avvik. Noen relevante punkt for NT-fak er:

- *Kompetanseutvikling og opplæring av verneombud* er et forbedringsområde for UiT – også ved NT-fak ble det i 2015 avdekket svakheter og behov i forhold til opplæring av verneombudene

- *BHT* – UiT har avtale med Hemis og de kan delta i mange deler av HMS arbeidet. – Hemis sin årsrapport for 2015 viser at NT-fak har benyttet BHT i mange sammenhenger. Blant annet arbeidsplassvurdering, helsekontroll, arbeidsmiljøutvikling og arbeidsmiljøkartlegging. Arbeidet videreføres og plan for samarbeid mellom NT-fak og Hemis for 2016 er laget (vedlagt).
- *HMS opplæring og behov* – Det ble i 2015 gjennomført et stort antall interne HMS kurs ved UiT. Det beskrives likevel som en utfordring å få alle brukergrupper til å gjennomføre nødvendige HMS-opplæring. Dette gjelder også ved NT-fak. En utfordring det i 2015 ble lagt stor vekt på både i lederopplæring og ved risikovurderinger.
- *Tilsyn* – offentlige myndigheter gjennomførte i 2015 en rekke ulike typer tilsyn ved UiT. NT-fak ble direkte berørt av tilsyn i forhold til strålevern og bruk av genmodifisert materiale (GMO) – NT-fak fikk i 2015 varsel om pålegg i forhold til bortkomne radioaktive kilder og oppbevaring av kilder. Etter GMO tilsyn fikk fakultetet, og spesielt Institutt for kjemi, skryt av Helsedirektoratet for gode rutiner og høy sikkerhet.
- *Sykefraværet* ved UiT er, og har over tid, vært lavt. Det signaliseres i årsrapporten likevel et behov for mer systematisk oppfølging både på individ- og virksomhetsnivå. Også ved NT-fak er sykefraværet lavt og det utarbeides detaljert kvartalsvis statistikk som presenteres i alle lederfora. Signalene er at oppfølgingen på individ nivå er god.
- Det var i 2015 35 *avviksmeldinger* ved UiT. Disse genererte totalt 55 fraværskdager. I all hovedsak skyldes avvikene, fall, skli, strekk og løft, eller arbeid med kjemikalier og biologisk materiale. Ved NT-fak hadde vi i 2015 11 avviksmeldinger. To av disse ga personskade med fravær. Heldigvis ser skadene ikke ut til å ha gitt varig mén. Begge personskadene vurderes til å være hendige uhell som ikke enkelt lar seg forebygge. Generell økt bevissthet rundt farer og sikkerhet vurderes likevel til å kunne forebygge fremtidige skader.
- Det antas at man ved UiT har en underrapportering av avvik. For å bedre dette skal det i løpet av 2016 etableres et nytt *elektronisk system for avviksmelding*. NT-fak (ved IIS, IK og IG) deltar i arbeide med utprøving av et slik nytt system
- Det utføres *risikofylt arbeid* ved seks av UiT sine åtte fakultet. Dette genererer et stort behov for sikkerhetsopplæring både av ansatte og studenter. Denne må dokumenteres. Også ved NT-fak har vi et forbedringsområde i sikkerhetsopplæring og dokumentering av denne.
- Heller ikke i 2015 har alle ansatte ved UiT fått tilbud om og/eller gjennomført *medarbeidersamtale*. For 2016 er målsettingen at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale – dette er et forbedringsområde også for NT-fak.

NT-fak

Hovedverneombud og fakultetsdirektør leverte i desember en HMS-rapport for 2015 til Avdeling for personal og organisasjon (vedlagt). Noen hovedpunkter i rapporten:

- Det organisatoriske og planmessige HMS-arbeidet ved fakultetet synes å fungere godt. Det gjennomføres møter med verneombud, HMS-runder utføres og HMS er tema i alle lederfora.
- Risiko kartlegges og risikoreduserende tiltak iverksettes – Et stort antall risikovurderinger med påfølgende iverksetting av tiltak ble gjennomført i 2015.
- Fakultetet utarbeider detaljert kvartalsvis sykefraværstatistikk, statistikk som presenteres i lederfora og for verneombudene. Sykemeldte ved fakultetet synes å få en tett og god oppfølging med tilrettelegging av arbeidsoppgaver/-plass.
- Ikke alle ansatte som har behov for dette har gjennomført nødvendig/pålagt HMS-opplæring og/eller dokumentasjon av denne. Dette gjelder både opplæring av ansatte som arbeider i laboratorier eller deltar på felt/tokt, og verneombud.
- Det ble i 2015 iverksatt og gjennomført mange HMS-tiltak ved fakultetet. Spesielt ønsker enn å fremheve gjennomføring av handlingsplaner fra «Arbeidsmiljø og klimaundersøkelsen (ARK)
- Det ble i 2015 ikke planlagt eller gjennomført noen spesielle miljøtiltak ved NT-fak

NT-fak har planer og mål for HMS-arbeidet 2016 og er pr april i gjennomføringsfasen for mye av arbeidet. Blant annet er HMS-seminar for ledere gjennomført, sikkerhetskurs for ansatte i Teknologibygget planlagt og dato for leders møte med verneombud satt.

Mange av problemstillingene beskrevet i årsrapportene er utfordringer kjent fra tidligere år. Det planlagte arbeidet er i stor grad videreføringer. Vi ber derfor styret vurdere framlagte rapporter og foreslåtte HMS prioriteringer for 2016, for kommentarer, vurderinger og eventuelle justeringer.

John Arne Opheim
Fakultetsdirektør

john.arne.opheim@uit.no
77 64 55 88

Martin Hermod Petersen
HMS-rådgiver

martin.h.petersen@uit.no
77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg NTF sak xx-xx - Handlingsplan for reduksjon av risiko NTF 2014

Handlingsplan benyttes som saksgrunnlag i HMS orienteringssak i alle fakultetsstyremøter

Oppdater april 2016

Tiltak deles i fire grupper satt opp i høyre kolonne.

1. Tekniske og organisatoriske forutsetninger	Eksempler på forhold som må bedres/rettes		
	<ul style="list-style-type: none"> • Risikovurderinger er ikke gjennomført eller skriftlig dokumentert for alle lokaler eller aktiviteter der dette bør gjøres • Verneutstyr kan være defekt eller mangle • Rutiner for alle laboratorier og verksted er ikke dokumentert skriftlig • Enkelte lokaler er uegnede for aktuelle aktiviteter • Mangelfull skilting av lokaler og/eller maskiner (f.eks. i form av fareskilt/påbudsskilt) 		
	Tiltak	Ansvarlig for iverksetting/bistand	Frist
	Gjennomføring av nødvendige risikovurderinger	Kontorsjef IK, IIS, IFT, IG/HMS-rådgiver	Fortløpende
	Samordning av rutiner for arbeid med farlige kjemikalier og maskiner, NTF	Fakultetsdirektør og HMS-rådgiver/arbeidsgruppe	April
	Gjennomgang av rutiner ved de enkelte laboratorier og verksted	Kontorsjef IIS, IFT, IG/ lab- og verkstedsansvarlig og HMS-rådgiver	Juni
	Etablering av BeredSKAP til bruk ved kjemikaliesøl	HMS-rådgiver	Mars
	HMS-runder med fokus på sikkerhet i de enkelte laboratorier og verksted	Instituttledere	Nov
	Oppdatering av stoffkartotek og Chess	Stoffkartotek superbrukere/ stoffkartotek kontakter	Nov
	Prøveprosjekt med kun elektronisk stoffkartotek og egne datamaskiner for dette på laboratorier	Instituttleder IK/HMS-rådgiver	Mai
	Elektronisk system for avviksmelding	POA	?
	Bedret og ensartet skilting med fare-, og påbuds og nødskilt ved hele fakultetet	Laboratorie- og verkstedsansvarlig/HMS-rådgiver	Aug

2. Kompetanse og opplæring	Eksempler på forhold som må bedres/rettes <ul style="list-style-type: none"> • Usikkerhet med hensyn til hvorvidt alle som er pålagt dette har gjennomført obligatorisk sikkerhetskurs med spesiallemne • Usikkerhet med hensyn til hvorvidt alle brukere av lab/verksted eller deltakere ved tokt/felt får opplæring i forhold til aktuelle lokaler/aktiviteter • Enkelte ledere mangler HMS-opplæring • Enkelte verneombud mangler obligatorisk HMS-kurs 			
	Tiltak	Ansvarlig for iverksetting/bistand	Frist	
	Ledersamlinger x 2 årlig med fokus på HMS og sikkerhet	Fakultetsdirektør/personalsjef og HMS-rådgiver	Nov	
	Sikre HMS-opplæring av alle fakultetets verneombud	Fakultetsdirektør og HMS-rådgiver	Fortl.	
	Tydeliggjøring av opplæringskrav	Fakultetsdirektør og institutt ledere	Fortl.	
	Tydeliggjøring av hvem som er ansvarlig for opplæringen (både overordnet og praktisk gjennomføring). <i>Ansvarsforhold avklares i «Samordnede rutiner for arbeid med farlige kjemikalier og maskiner».</i>	Fakultetsdirektør og institutt ledere	Fortl.	
	Skriftliggjøring av opplæringsbehovet og dens innhold. <i>Gjøres i «Samordnede rutiner for arbeid med farlige kjemikalier og maskiner».</i>	Fakultetsdirektør og institutt ledere	Fortl.	
	Dokumentering av opplæring på alle nivå – standard skjema/elektronisk registrering og mulig form for bevis/sertifikat vurderes	Fakultetsdirektør/HMS-rådgiver	Fortl	

3. Holdninger og forståelse hos ledelse og ansatte	Eksempler på forhold som må bedres/rettes		
	<ul style="list-style-type: none">• Kommentarer som;<ul style="list-style-type: none">• «Dette var ikke farlig før, hvorfor er det plutselig så farlig nå?»• «Hjemme er ikke dette farlig, så fort jeg er på jobb er det livsfarlig»• «Jeg kan dette, for meg er det ikke farlig. Men studentene bør nok bruke verneutstyr»• Ledere og ledende fagpersoner er ikke alltid bevisst nok sitt ansvar som rollemodeller• Man tenker/vektet det praktiske og økonomiske høyere enn sikkerhet• Negativt snakk og undergraving av rutiner/regler		
	Tiltak	Ansvarlig for iverksetting/bistand	Frist
	Klar og tydelig prioritering fra ledelse på investeringer i forhold til sikkerhet	Alle ledere og ledende fagpersoner	Fortl
	Der sviktende bevissthet og fokus kommer til synes skal dette tas opp til diskusjon – hvilke konsekvenser kan de få	Alle ledere og ledende fagpersoner	Fortl
	Fokus på økt bevissthet og fokus på sikkerhet i møter med VO, tillitsvalgte og ledelse	Fakultetsdirektør og instituttledere	Fortl
4. Adferd	Motivere rollemodeller til å gå foran som gode eksempel	Alle ledere og ledende fagpersoner	Fortl
	Eksempler på forhold som må bedres/rettes		
	<ul style="list-style-type: none">• Verneutstyr benyttes ikke bestandig også når det er tilgjengelig• Kjemikalier kan i enkelt tilfeller mangle merking og/eller lagres usikkert• Noen lokaler kan av og til stå åpne og tilgjengelige når ingen er tilstede• Manglende korreksjon dersom man observerer at andre ikke følger rutiner• Ikke alltid samsvar mellom uttalte holdninger/meninger og oppførsel		
	Tiltak	Ansvarlig for iverksetting/bistand	Frist
	Gjennom fokus på HMS i møter og HMS opplæring sikre at ledere går foran som gode eksempler	Fakultetsdirektør	Fortl
	Vurdere bruk av sanksjoner ved klare brudd på sikkerhetsrutiner	Fakultetsdirektør	Sept
	Fokusere på adferdskorrigering (andre påpeker og korrigerer risikofylt adferd brudd på rutiner/retningslinjer) i møter med ledere, verneombud og tillitsvalgte og HMS-opplæring	Alle ledere	Fortl
	Vurdere bruk av premiering av godt sikkerhetsarbeid/-adferd	Fakultetsdirektør	Sept

SAK JF 13/16

Til: fakultetsstyret

Møtedato: 25.4.2016

Årsrapport for 2015 for Helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved UiT, Norges arktiske universitet - oppfølging Det juridiske fakultet

Årsrapport om HMS-arbeidet ved UiT Norges arktiske universitet, se vedlegg, ble behandlet av universitetsstyret i møte 11.2.2016, sak S 4/16, og følgende vedtak ble fattet:

- *Universitetsstyret tar Årsrapport om HMS for 2015 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.*
- *Alle fakulteter, Tromsø Museum og Universitetsbiblioteket bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer.*

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

Forhold som påpekes

Det juridiske fakultet har generelt et velfungerende system for ivaretagelse av HMS-hensyn. Det som fremheves i oversendelsesbrevet fra universitetsdirektøren, og som vi må følge opp, er at ikke alle medarbeidere som arbeider med HMS har dokumentert kompetanse innen feltet, og at vi kan bli bedre på miljøledelse. I tillegg fremgår det av selve årsrapporten at Jurfak, som en av fire enheter, hadde et sykefravær på mer enn 5% i 2015.

Det påpekes at HMS-kompetansen til de som arbeider med HMS bør styrkes. Dette har sitt utspring i fakultetets avkrysning i den årlige (questback) HMS-rapporteringen, hvor spørsmålet lyder om alle medarbeiderne har nødvendig og dokumentert kompetanse. Slik vi ser det så har alle nødvendig kompetanse, men ikke alle har dokumentert denne i form av utdanning eller kurs, likevel utføres oppgavene på en tilfredsstillende og betryggende måte.

Miljøledelse, som innebærer å redusere belastningen på det ytre miljøet, omfatter områdene energi, transport, avfall og innkjøp. I en egen rapport om miljøledelse fra fakultetet til universitetsdirektøren (desember 2015) fremgår det at fakultetet har iverksatt en god del tiltak selv om det fortsatt er rom for bedring. Blant annet har vi dobbeltsidig utskrift som standard på alle skrivere, vi ha pull-print-ordning slik at ingen utskrift kommer før ansatte kort dras, administrasjonen bruker ipad, undervisningsmateriell legges ut i Fronter (og kopieres ikke opp), vi har foretatt temperaturmålinger på en del rom/kontor (bruken av vifteovner redusert), vi sorterer i stor grad avfall, bruker påmelding til større arrangement for å tilpasse matbestillinger til antall personer, vi har telefonmøter, benytter Skype og videokonferanser blant annet på sensormøter og til veiledning av ph.d.-studenter, det er papirløse møter i Studieutvalget og vi har digitaliserte studentinnleveringer (hvor også tilbakemelding fra sensorer foregår digitalt). Nytt fra i vår er at det blir en fullskala digitalisering av alt av eksamener på fakultetet (mot at det tidligere bare har vært brukt på enkelteksamener).

Når det gjelder sykefravær, så har ikke fakultetet iverksatt ekstraordinære tiltak, men følger universitetets retningslinjer for sykefraværsoppfølging. Vi ser ikke tegn til spesielle forhold som tilsier ekstra tiltak. Det relativt høye sykefraværet vurderes i stor grad å komme av at det i et miljø med få ansatte gir store utslag selv med et lite antall sykemeldinger. Selv om fakultetet ikke har ansett det nødvendig å foreta seg noe spesielt nå, så vurderes situasjonen fortløpende og tiltak vil iverksettes dersom sykefraværet stiger i 2016.

Prioriteringer i 2016

Vi vil i inneværende år fortsatt arbeide for at fakultetet sikrer at HMS-aspektet ved fakultetet ivaretas og styrkes, herunder ha fokus på miljøledelse.

For å styrke universitetets beredskapsarbeid (sikkerhet), har fakultetet nylig oppfordret alle ansatte til å bestille tjenestereiser gjennom reisebyrået Egencia, som har avtale med universitetet. Via denne reiseportalen vil man lettere kunne få en oversikt over hvem av universitetets ansatte som oppholder seg på et bestemt sted dersom en uønsket hendelse (som terror) skulle inntreffe. I tillegg har alle ansatte fått oppfordring om å registrere pårørende i personalsystemet Paga, slik at vi vet hvem som skal kontaktes i tilfelle ulykker/kriser oppstår.

Fakultetet har over mange år arbeidet med å sikre tilstrekkelig med kontor- og arbeidsplasser både for ansatte og studenter. Dette arbeidet vil stå sentralt også i 2016.

Når det gjelder øvrige tiltak vises det til styresak JF 5/16, hvor fakultetets årsplan for 2016 ble vedtatt. Her fremgår blant annet følgende prioriterte HMS-relaterte forhold:

- *Fortsatt tilbud om medarbeidersamtale, hvor kompetanse- og karriereutvikling er tema, til alle ansatte*
- *Fakultetet fortsetter arbeidet med å oversette sentral informasjon til engelsk, samt å integrere ansatte med utenlandsk bakgrunn i miljøet*
- *Fortsette arbeidet med å rekruttere og beholde godt kvalifiserte til vitenskapelige stillinger, herunder ved å tilby konkurransedyktig lønn og gode ordninger for forskningstermin*
- *Fakultetsledelsen skal ta opp viktige saker og felles problemstillinger til drøfting i fagpolitisk forum, avdelingsledermøter og ved stipendiatsamlinger*
- *Fakultetet skal ha en livsfasetilpasset og likestilt personalpolitikk*
- *Legge til rette for samarbeid mellom ansatte i forbindelse med veiledning og undervisning.*
- *Fortsatt arbeide for gode kontorfasiliteter til ansatte*
- *Arrangere sosiale tilstelninger og årlig internseminar.*

Vi viser til dette, og foreslår følgende

Vedtak:

Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeidet for 2015 tas til etterretning. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på HMS-arbeid, herunder et godt arbeidsmiljø og vil sette inn nødvendige tiltak på alle områder der det er nødvendig for å sikre ivaretagelsen av helse, miljø og sikkerhet på en forsvarlig måte.

Tromsø, 13.4.2016

Trude Haugli
Dekan

Kirsti Anderssen
Fakultetsdirektør

Vedlegg: Årsrapport HMS 2015, UiT – Norges arktiske universitet
Saksbehandler: Kari Gabrielsen

SAK M 12/16

Til: **Museumsstyret**
Møtedato: 28. april 2016

Årsrapport 2015 om helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved UiT Norges arktiske Universitet og Tromsø Museum - Universitetsmuseets tiltaksplan 2016

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 11. februar 2016, og museumsdirektøren legger med dette HMS-rapporten 2015 fram for museumsstyret. Nytt av året er at universitetsdirektøren sender brev til hvert fakultet/enhet med spesifikke krav til iverksetting av HMS-tiltak på bakgrunn av rapporten. Brevet og UiTs HMS-rapport 2015 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 2015 innen HMS-området.

Krav fra universitetsdirektøren

Universitetsdirektøren påpeker at det gjøres mye godt HMS-arbeid ved TMU, blant annet gjennom en hensiktsmessig organisering av arbeidet i et årshjul.

Det vises til at det er utfordringer i tilknytning til dokumentasjon av HMS-kompetanse, gjennomføring av medarbeidersamtaler og miljøledelse. Samarbeidet mellom ledere og verneombud kan også forbedres. Begge teamledere har i februar 2016 deltatt på HMS-kurs i regi av bedriftshelsetjenesten HEMIS og dette er dokumentert i UiTs arkivsystem. Når nye seksjonsledere er på plass høsten 2016 vil også de sendes på kurs. Medarbeidersamtaler ble i 2015 ikke tilbydd alle, blant annet på grunn av sen oppstart av ny leder for forskningskommunikasjonsteamet. Samarbeidet med vernetjenesten vil forhåpentligvis forbedres når årshjulet implementeres.

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, og kurs og veiledningssamtaler for den enkelte ansatte. Sykefraværet ved TMU, både lege- og egenmeldt, holdt seg under 5 % grensen gjennom hele 2015. 1. og 4. kvartal 2015 hadde TMU imidlertid lege- og egenmeldt sykefravær på henholdsvis 4,70 % og 4,54 %. Sykefraværet er fulgt opp og gjort rede for i henhold til retningslinjene, og tiltak for de sykemeldte er vurdert og gjennomført. Museumsdirektøren er derfor ikke bekymret for fraværsprosenten, og mener det ikke er behov for å aktivere ytterligere tiltak.

Brann, beredskap og risiko

Brann og redning Tromsø kommune gjennomførte i 2015 tilsyn ved TMU. Tilsynet omfattet alle forhold av betydning for brannsikkerheten, og medførte ingen avvik eller merknader. Det har vært gjennomført både praktisk og teoretisk brannøvelse i 2015 ved TMU, og en praktisk brannøvelse ved Botanisk Stasjon.

Det har i 2015 vært meldt inn to interne skademelding 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.

TMU er godt i gang med et arbeid med å oppdatere stoffkartoteket *Chess* i henhold til bestilling fra universitetsdirektøren.

Lokale aktiviteter

Det har også vært gjennomført en rekke arbeidsmiljøfremmede aktiviteter: flere faglige- og sosiale arrangementer som solfest, julefest og velferdstur både om våren og høsten, velferdstiltak som felleslunsj hver første onsdag i måneden, fagseminarer (for eksempel foredrag innen temaet *Kjønn og museum*) 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 2016

TMU har 2016 utarbeidet en tiltaksplan for HMS-arbeidet. Planen lister opp hvilke tiltak som planlegges gjennomført i løpet av året. Denne har vært på høring bant tillitsvalgte og verneombud, men ingen merknader ble mottatt. Tiltaksplanen ligger vedlagt.

Forslag til vedtak:

1. Museumsstyret tar årsrapport 2015 for helse, miljø og sikkerhet ved UiT Norges arktiske universitet til etterretning.
2. Museumsstyret godkjenner TMUs tiltaksplan for HMS-arbeidet 2016.

Endelig vedtak:

Enstemmig vedtatt i møte 28. april 2016

1. Museumsstyret tar årsrapport 2015 for helse, miljø og sikkerhet ved UiT Norges arktiske universitet til etterretning.
2. Museumsstyret godkjenner TMUs tiltaksplan for HMS-arbeidet 2016.

Marit Anne Hauan
museumsdirektør

Inger Kaisa Bækø
kontorsjef

Vedlegg:

1. Tiltaksplan for HMS-arbeidet 2016 ved Tromsø Museum – Universitetsmuseet
2. Brev fra Universitetsdirektøren til TMU i forbindelse med HMS-arbeidet
3. Årsrapport om HMS-arbeidet 2015 ved UiT Norges arktiske universitet

Tiltaksplan for HMS-arbeidet 2016 ved Tromsø Museum – Universitetsmuseet

Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU) skal hvert år lage en tiltaksplan for HMS-arbeidet ved enheten. Dette er et tillegg til Årsplanen for 2016.

- 1) Arbeide 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:
 - eget møte som kun omhandler IA-arbeidet (museumsdirektør/kontorsjef)
 - eget møte som kun omhandler HMS-arbeidet museumsdirektør/kontorsjef)
 - møte hvert semester med verneombud (kontorsjef/seksjonsleder/teamleder)

Ansvarlig: Museumsdirektør/ledere på alle nivå. Frist Årsslutt 2016.

- 2) Lage samarbeidsavtale med bedriftshelsetjenesten HEMIS for perioden 2016-2018.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Gjennomført 11. februar 2016.
- 3) Oppdatere stoffkartoteket Chess ihht bestilling fra UiT.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: 1. juli 2016.
- 4) Nye verneombud må velges for perioden 01.08.16 – 31.07.18.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: 31. juli 2016.
- 5) Sørge for at nye verneombud som har behov for det får kursing, enten UiT intern eller fra andre leverandører.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef/seksjonsledere. Frist Årsslutt 2016.
- 6) Sørge for at nytilsatte seksjonsleder får HMS-kursing på ledernivå, enten UiT intern eller fra andre leverandører.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Årsslutt 2016.
- 7) Tilby førstehjelps-/løfteteknikk kurs i regi av HEMIS til feltledere og arbeidere i Botanisk hage og for grøntarealdrifta.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: 1. juli 2016.
- 8) Klargjøring av kriterier for vaksinasjoner under feltarbeid og målretta helseundersøkelser ved HEMIS.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: 1. juli 2016.
- 9) Ved behov tilby førstehjelpskurs i regi av HEMIS for skrankevakter til sommersesongen.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: 1. juli 2016.
- 10) Arbeide med å forbedre rutiner for avhending av kjemikalier ved laboratoriene/verkstedene ihht UiTs regelverk.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Årsslutt 2016.

- 11) Effektivisere deler av den årlige HMS-runden ved hjelp av QuestBack. Samarbeidsprosjekt med Fakultet or biovitenskap, fiskeri og økonomi.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: høst 2016.
- 12) Oppdatere TMUs intranettside om HMS.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Årsslutt 2016.
- 13) Arbeide med oversettelse av risikodokumenter i Årshjulet til engelsk. Samarbeidsprosjekt med Fakultet or biovitenskap, fiskeri og økonomi.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Årsslutt 2016.
- 14) Få igangsatt og avsluttet arbeidet med rutiner i laboratoriene og i Botanisk Hage (sak fra 2012). Ansvarlig: Museumsdirektør/seksjonslederne. Frist: Årsslutt 2016.
- 15) Videreføre jobbstrekk to ganger i uka. Vurdere eventuelle andre trimtiltak.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef.
- 16) Videreføre arbeidet med oppfølging av sykemeldte ihht UiTs rutiner.
Ansvarlig: Museumsdirektør/kontorsjef. Frist: Ved behov.
- 17) Avholde velferdsarrangement fire ganger i løpet av året.
Ansvarlig: Seksjon for naturvitenskap. Frist: Årsslutt 2016.