

BS 12/16

Til: Bibliotekstyret

Møtedato: 20.04.2016

BS 12/16 Universitetsbibliotekets behandling av HMS-rapport for 2015*Forslag til vedtak:*

Bibliotekstyret tar Årsrapport om HMS for 2015 til etterretning, og ber bibliotekdirektøren følge opp saken i henhold til de prioriteringer som det er redegjort for i saksfremlegget.

Vedlegg:

1. Årsrapport om HMS for 2015
2. Universitetsbibliotekets rapportering av miljøledelse 2014-2015

Bakgrunn for saken:

Universitetsdirektøren oversendte 28.02.2016 Årsrapport om HMS for 2015. 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 av styrets prioriteringer og bibliotekdirektørens årsrapport om HMS-arbeid ved UB i 2015, har universitetsdirektøren gitt følgende tilbakemelding:

«Universitetsdirektøren har gjennomgått rapporten til UB og ser at det utføres mye godt HMS-arbeid ved UB. Universitetsbiblioteket har vært under omorganisering i 2015, og det er i årsrapporten informert om at gjennomføring av medarbeidersamtaler og opplæring av ledere i HMS-ansvar er utsatt i påvente av implementering av ny organisasjon og tilsetting i alle lederstillinger. Det er videre tilbakemeldt at medvirkning i omstillingsprosessen ved UB er opplevd som svært vellykket, mens fjernledelse og ivaretagelse av arbeidsmiljø ved gjennomføring av byggeprosjekter er utfordrende. I tillegg til manglete gjennomføring av medarbeidersamtaler og HMS-opplæring, viser gjennomgangen at UB også har utfordringer i tilknytning til

risikoreduksjon og beredskap. UB kan i tillegg bidra med holdningsskapende arbeid knyttet til UiTs satsinger innen miljøledelse.

Universitetsdirektøren ber UB om å ta Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT til etterretning og behandle den som egen sak i styret ved UB. Styret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2016 på områder der UB har behov for oppfølging. Vi gjør oppmerksom på at HMS-arbeidet skal følges opp i styringsdialogene ved UB».

Universitetsdirektøren informerer i tillegg til dette om at et elektronisk system for håndtering av HMS-avvik er under utprøving, i et samarbeid mellom Avdeling for personal og organisasjon, NT-fak og IVT-fak. Avdelingen vil også ta initiativ til evaluering av metodikk for årsrapportering om HMS.

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Bibliotekdirektøren har, på bakgrunn av den rapportering som ble gitt på HMS-arbeid ved UB i 2015, igangsatt flere tiltak. Det er besluttet at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler i hele organisasjonen, med frist 15. juni 2016. Det er i denne sammenheng naturlig at man har et særlig blikk på arbeidsmiljø og utfordringer knyttet til fjernledelse.

De nye lederne i organisasjonen er oppfordret til å gjennomføre obligatorisk HMS-opplæring for ledere. Per dato er det kun en av lederne ved UB som ikke har slik opplæring.

Bibliotekdirektøren har gjennomgått beredskapsrutinene i samband med organisasjonsendringen. Ny beredskapsplan vil være på plass i løpet av kort tid. Det kan også nevnes at bibliotekdirektøren har inngått samarbeidsavtaler, for å sikre at UB-ansatte, på alle campus, er inkludert i Universitetets vernetjeneste.

UB-bygget står foran en betydelig ombygging. Bibliotekdirektøren har i denne forbindelse presentert hvordan involvering/medbestemmelse og informasjon til berørte medarbeidere skal ivaretas i perioden. Det er, etter bibliotekdirektørens oppfatning, viktig at de ansattes representanter tidlig involveres i planlegging og gjennomføring av større byggeprosjekt. Erfaringer i samband med utbyggingsarbeidet ved UNN viser at dette er særlig viktig når mer enn en organisasjonsenhet eller institusjon blir berørt. De problemene som er rapportert fra UB, når det gjelder ivaretagelse av arbeidsmiljø under byggeprosjekter, er knyttet til denne ombyggingen. I tillegg til ubehag med hensyn til støy- og støvplager, er det først og fremst reist kritikk rundt mangelen på informasjon til alle berørte parter. Bibliotekdirektøren vil derfor arbeide for god dialog med utbygger og de øvrige berørte enhetene i samband med utbyggingen av MH II, slik at informasjon underveis når alle parter.

Den vedlagte rapporten på miljøledelse viser at UB allerede bidrar positivt på dette området. Men, som universitetsdirektøren påviser, er det fortsatt mulig å ytterligere styrke det holdningsskapende arbeidet. Dette gjelder først og fremst to forhold. UB bør bidra til å redusere forbruket av engangsmateriell, og bør i større grad bevisstgjøre studenter og ansatte når det gjelder strømsparingstiltak. Bibliotekdirektøren vil i løpet av året utarbeide en plan for konkrete tiltak på disse områdene.

I tillegg til de tilbakemeldingene som er kommet fra universitetsdirektøren, viser årsrapporten at sykefraværet fortsatt er høyt. UB er en av fire enheter ved UiT som har et sykefravær over 5 %. Bibliotekdirektøren har initiert en analyse av sykefraværstatistikken, for å få kartlagt om spesielle tiltak er påkrevd. Etter bibliotekdirektørens mening er rutinene for oppfølging av

sykemeldte godt ivaretatt ved UB, og en reduksjon av sykefraværet har fortsatt prioritet. Bibliotekdirektøren finner imidlertid ikke grunn for å prioritere tiltak på dette feltet foran de tilbakemeldingene som universitetsdirektøren, på bakgrunn av universitetsstyrets behandling, har vektlagt særskilt.

På bakgrunn av dette foreslås følgende prioriteringer innenfor HMS-området:

- Gjennomføring av medarbeidersamtaler, med særlig fokus på utfordringer knyttet til fjernledelse (frist 15.06.2016)
- HMS-opplæring for alle ledere med personalansvar
- Ferdigstillelse av ny beredskapsplan (frist V-2016)
- Sikre god informasjon og medvirkning i samband med byggeprosjekter
- Utarbeide konkrete tiltak for å minske bruken av engangsmateriell og reduksjon i strømforbruk (frist 1. oktober 2016)
- Oppfølging for å redusere sykefravær

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
seniorrådgiver

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

Enstemmig vedtak i møte 20.04.2016:

Bibliotekstyret tar Årsrapport om HMS for 2015 til etterretning, og ber bibliotekdirektøren følge opp saken i henhold til de prioriteringer som det er redegjort for i saksfremlegget.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
29.04.2016

Sak:

Fakultetsstyrets godkjenning av årsrapport om HMS for 2015 ved Helsefak

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret godkjenner *Årsrapport om HMS for 2015 ved Helsefak*
- Fakultetsstyret ber fakultetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets og fakultetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås
- Fakultetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT* til orientering

Begrunnelse:

Dekanen legger med dette fram *Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT* med tilbakemelding fra universitetsdirektøren til Helsefak og *Årsrapport om HMS for 2015 ved Helsefak*.

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

Universitetsdirektøren ber Helsefak om å ta *Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT* til etterretning og behandle den som egen sak i fakultetsstyret. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2016 på de områder der det er synliggjort behov for oppfølging.

Følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet i HMS-arbeidet 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 ta gjennomføring av medarbeidersamtaler på alvor
- 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 må tilby sine medarbeidere årlig medarbeidersamtale
- 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 risikofyllt forskningsmaterieell 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

Arnfinn Sundsfjord
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Saksbehandlere: Wenche Andresen, HMS-rådgiver og Anne-Kristin Bjørnbakk, HMS-koordinator

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Årsrapport om HMS for 2015 ved Helsefak
- 2 Sammendrag av HMS-arbeidet ved Helsefak i 2015
- 3 Universitetsdirektøren ber Helsefak om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2015
- 4 Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT
- 5 Helsefak HMS-arbeid for 2015 rapport til universitetsdirektøren
- 6 Fordeling av ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet Helsefak

SAK/KF 09-16 ÅRSRAPPORT HMS-UIT. OPPFØLGING VED KUNSTFAK

Til: **Fakultetsstyret ved Det kunstfaglige fakultet**

Møtedato: 27.05.2016

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til plan for oppfølging av nødvendige HMS-utbedringer ved Kunstfak slik det fremgår av saksfremlegget.

Bakgrunn

Universitetsdirektøren ber Kunstfak om å ta *Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT* til etterretning og behandle den som egen sak i fakultetsstyret (se vedlegg).

Universitetsdirektøren har gjennomgått årsrapporten til Kunstfak og gir uttrykk for at det utføres mye godt HMS-arbeid ved fakultetet, der det blant annet fremkommer at HMS-kompetansen har økt hos ledere og ansatte med delegerte oppgaver innen HMS.

Universitetsdirektøren ber imidlertid om at følgende HMS-utfordringer ved Kunstfak må følges opp:

1. Gjennomføre flere medarbeidersamtaler
2. Bidra til bedre holdninger knyttet til miljø
3. Innarbeide krav til sikkerhetsopplæring i emneplaner og studieprogram som innbefatter risikofylt arbeid.

Fakultetsstyret skal ved behandlingen av disse punktene fastsette prioriteringer for 2016.

Nærmere omtale av utbedringsområdene

1. Gjennomføre flere medarbeidersamtaler:
Ambisjonen hos ledelsen ved Kunstfak er naturligvis at nødvendige medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig. Det siste året har vært preget av organisatoriske utfordringer og manglende ledelseskapasitet. Årets runde med medarbeidersamtaler ved Musikkonservatoriet er i gang med fokus på ansatte i deltidsstillinger, og det er et uttalt mål å få gjennomført medarbeidersamtaler med alle medarbeidere i løpet av 2016. Risiko knyttet til gjennomføringsgrad er imidlertid knyttet til endringer på mellomledernivået.

Det foreslås imidlertid at dette punktet gis prioritet i 2016

2. Bidra til bedre holdninger knyttet til miljø

Dette punktet er særskilt knyttet til at fakultetet har enormt stort papirforbruk. Det kopieres årlig opp enorme mengder noter og annet undervisningsmaterieil ved fakultetet. Utarbeidelse av system/arkiv for Musikkonservatoriets notesett kan bidra til å få ned papirmengden en del, som sammen med utprøving av digitale notemedier på sikt kan få ned papirforbruket.

Det foreslås at det jobbes langsiktig og systematisk med dette forbedringsområdet i 2017.

3. Innarbeide krav til sikkerhetsopplæring i studie og emneplaner

Dette punktet er knyttet til utdanningene på Kunstakademiet, som innebærer risikofylt arbeid på verksteder med blant annet maskiner og kjemikalier. Nye studenter kurses ved semesterstart, og fra høsten 2016 vil HEMIS forestå kursing som er mer omfattende enn tidligere. Studenter og nytilsatte har ikke lov å bruke verkstedene uten slikt innføringskurs. Det er i tillegg lagt opp til ulike sikkerhetstiltak utover dette, men kravene er pr. i dag ikke beskrevet i studie- og emneplaner.

Instituttleder ved Kunstakademiet har dette under umiddelbar oppfølging.

Oppsummeringsvis foreslås at utbedringene gis følgende prioritet:

1. Innarbeide krav til sikkerhetsopplæring i studie og emneplaner: Umiddelbart
2. Medarbeidersamtaler med alle ansatte i løpet av 2016
3. Holdningsendring knyttet til miljø følges opp over tid og tillegges mer systematisk oppfølging i 2017

Anne Aagaard
fakultetsdirektør

Vedlegg: Brev fra UDIR vedrørende oppfølgingsplan HMS Kunstfak

Vedtak: Innstilling enstemmig vedtatt

FS-14/2016

Til: Fakultetsstyret

Møtedato: 4.mai

Årsrapport om HMS-arbeid for 2015

Universitetsstyret behandlet årsrapport for HMS-arbeidet i 2015 på møte 11.februar 2016. Som del av oppfølgingsarbeidet etter styrebehandlingen sendte Universitetsdirektøren brev til HSL-fakultetet om å iverksette tiltak på de områdene det er avdekket behov for oppfølging (årsrapport og brev datert 2 mars er vedlagt). Fakultetet ble også bedt om å legge rapporten frem som egen sak for fakultetsstyret.

I 2014 iverksatte fakultetet for første gang en quest-back undersøkelse om HMS-arbeidet. Det omfattet alle institutt/sentre, fakultetsadministrasjonen og ledergruppa. Leder for enheten svarte på undersøkelsen i samarbeid med det lokale verneombud. Samme undersøkelse ble gjennomført før jul i 2015. I og med at spørsmålene er identiske fra år til år (noen få justeringer), kan vi måle endringene. Resultatene fra undersøkelsene i 2014 og 2015 er vedlagt til orientering.

Vi vil kort oppsummere det viktigste. For det første er det gledelig å merke seg at det er en økende bevissthet om at det kollegiale faglige og sosiale fellesskapet er svært viktig og at det er vesentlig å tilrettelegge for å etablere slike fellesskap. For det andre er forhold som Universitetsdirektøren påpeker at fakultetet kan bli bedre på, i en god utvikling. I brevet sies det at fakultetet har *utfordringer i tilknytning til dokumentasjon av HMS-kompetanse og gjennomføring av medarbeidersamtaler*. Og videre: *Det gjenstår også arbeid for beredskapen er tilpasset restrisikoen ved fakultetet*. En sammenlikning av HMS-undersøkelsen fra 2014 til 2015 viser at det en forbedring både på spørsmål om opplæring av leder innen HMS og på gjennomføring av medarbeidersamtaler. I 2014 var det 71,4 av lederne som oppga at det var gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte som hadde ønsket det. I 2015 var tallet økt til 83,3 %.

Det har ved flere anledninger (møter i ledergruppa, instituttledermøte og administrativt ledermøte samt i fora med verneombudene) vært tatt opp at alle ledere skal ha HMS-opplæring og at det skal gis tilbud/gjennomføres medarbeidersamtaler med alle. Dette har gitt resultater, jfr. spørsmålene 13,14 og til dels 15, og spørsmålene 18, 19 og 20 i rapportene fra 2014 og 2015. Tallene bekrefter samtidig at det er et stykke igjen å gå før fakultet kan si seg fornøyd med denne delen av HMS-arbeidet. Alle ansatte skal gis tilbud om medarbeidersamtale og det skal gjennomføres samtaler med alle som ønsker det.

Ut over rapporteringen det vises til over, har det ikke vært ført oversikt *for fakultetet som helhet* over hvem som har deltatt på hvilke HMS-kurs og/eller hvem det er gjennomført medarbeidersamtaler med.

Når det gjelder beredskapsarbeidet i forhold til risikovurderinger, arbeides det med et elektronisk system for håndtering av HMS-avvik. Systemet er på utprøving med NT-fakultetet. Fakultetet vil

avvente resultatene før vi innarbeider nye rutiner, og vil komme tilbake til dette spørsmålet i rapporteringen for 2016.

Fakultetsstyret behandlet årsplanen for 2016 i møte 29.januar. Under punktet Mennesker i organisasjonen, personalpolitikk, heter det bl.a. at man innværende år skal: (vedlagt)

Øke andelen medarbeidersamtaler ved fakultetet

Vurdere teamorganisering for å sikre erfaringsutveksling, kompetanseoverføring og ivaretagelse av arbeidsoppgaver i administrasjonen

Det er med andre ord fortsatt fokus på å forbedre og øke andelen medarbeidersamtaler ved fakultetet.

Det er også i tillegg til det fortløpende arbeidet med fellesarenaer faglig og sosialt på alle nivå i organisasjonen, arbeid på gang med etablering av arbeidsgrupper på tvers. Fra 1.mai etableres de 2 nye seksjonene i fakultetsadministrasjonen, og det har vært gjennomført seminar i mars og april for å forberede etableringen. En viktig arbeidsform blir å jobbe på tvers i team, og det er foreslått å etablere flere slike.

Forslag til vedtak:

*Fakultetsstyret tar Universitetets årsrapport om HMS-arbeid for 2015 til etterretning.
HSL-fakultetet vil følge opp rapporten på de punktene som universitetsdirektøren tar opp, og viser i den forbindelse til årsplanen for 2016.*

Sonni Olsen
dekan

Jørgen Fossland
fakultetsdirektør

Forslaget ble enstemmig vedtatt i fakultetsstyrets møte 4.5.2016.

Saksbehandler: Seniorrådgiver Ingeborg Harsten

Vedlegg:

- Brev fra universitetsdirektøren 2.3.2016(2016/1557)
- Årsrapport om HMS-arbeid for 2015 UiT
- HMS-årsrapport 2014 HSL
- HMS-årsrapport 2015 HSL
- Utdrag fra Årsplan HSL 2016 – Mennesker i organisasjonen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyre for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag

Møtedato:
01.06.2016

Sak: 14/16

Årsrapport for HMS 2015**Innstilling til vedtak:**

Styret tar universitetets årsrapport til etterretning.

Begrunnelse:

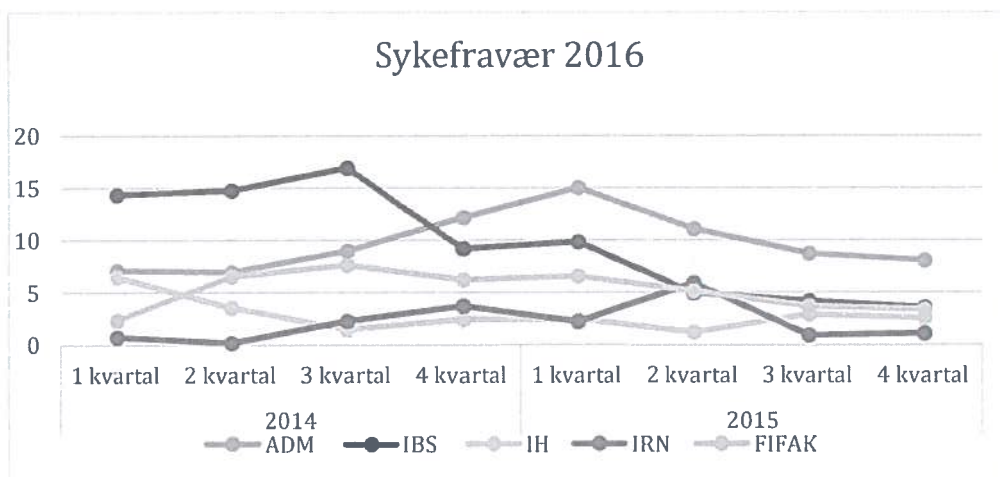
Fakultetet har i samarbeid med verneombudene utarbeidet et HMS plan for 2015-2020. Planen revideres årlig med nye tiltak og bestilling av ønskede tjenester fra Hemis. Det gjennomføres 4 – 5 møter årlig med vernetjenesten hvor en gjennomgår sykefraværet, aktuelle saker og problemstillinger.

Universitets styret har gjennomgått HMS rapporten for universitetet og bedt om at denne behandles av fakultetsstyrene. Universitetsdirektøren har også i et eget brev til de enkelte fakultetene bedt om oppfølging på enkelt punkter. IRS fakultetet er bedt om å følge opp følgende punkter: miljøledelse, HMS-kompetanse, gjennomføring av medarbeidersamtale, felles HMS-praksis på tvers av campus og beredskapsøvelser.

Tiltak til oppfølging er innbakt i tiltakene i HMS planen for 2016, det er også planlagt beredskapsøvelser i 2016.

For å styrke vernetjeneste har en vagt å øke ressursen til hovedverneombudet. Fakultetet har drift over tre Campuser og en et økt behov vil måtte påregnes.

Sykefraværet har vist en svært positiv tendens. Spesielt positiv er nedgangen i fraværet ved IBS som over år har hatt et høyt sykefravær. I dag er det administrasjonen som har høyest fravær.



Rune Sundelin
personalsjef

rune.sundelin@uit.no
78 45 01 08

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 HMS plan 2016 - Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag
- 2 Økt ressurs til hovedverneombud
- 3 Gjennomføring av vernerunder 2016
- 4 Universitetsdirektøren ber IRS-fak om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2015
- 5 Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT
- 6 Årsrapport hovedverneombud (HVO) Finnmarksfakultetet (Fifak) 2015
- 7 Oppfølging av HMS arbeidet ved IRS - Fakultetet 2016

HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

IRS – fakultetet
UiT Norges arktiske universitet
2015 – 2020

Tiltak:2016

1. Overordnede prinsipper

Etter «22-juli-hendelsen» har statsforvaltningen presisert fire styringsprinsipper for samfunnssikkerheten.¹ De samme prinsippene ligger til grunn for organiseringen av risiko- og beredskapsarbeidet ved UiT² og Finnmarkfakultetet.

- Likhetsprinsippet betyr at den organisasjon man opererer med under kriser i utgangspunktet skal være mest mulig lik den organisasjon man har til daglig
- Ansvarsprinsippet innebærer at den som har ansvar for en enhet eller funksjon i en normalsituasjon, har også ansvaret ved en kritisk hendelse
- Nærhetsprinsippet betyr at kriser organisatorisk skal håndteres på lavest mulig nivå.
- Samvirkeprinsippet betyr at myndigheter, virksomheter eller etater har et selvstendig ansvar for å sikre best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering.

2. Overordnet mål for arbeidsmiljøet

Finnmarksfakultetet vil arbeide for et godt arbeidsmiljø, hvor de tilsatte skal trives, motiveres og utvikles.

Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at fakultetet skal kunne utføre god undervisning, forskning, formidling og service.

Et vellykket HMS-arbeid oppnås dersom medarbeidernes helse, miljø og sikkerhet er aspekter som ivaretas i det daglige virke, både for lederne og medarbeiderne.

Arbeidsmiljøet skal være preget av:

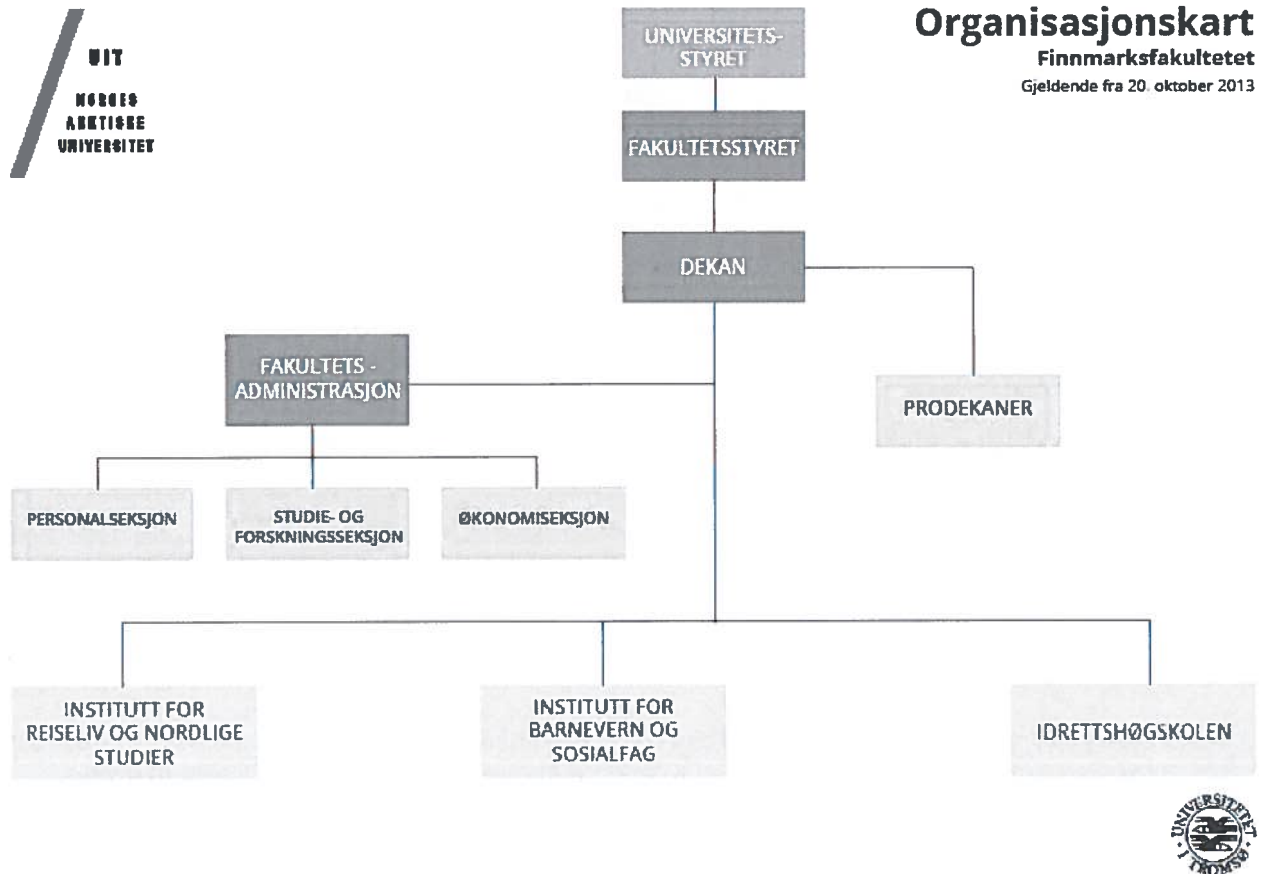
- god kommunikasjon
- felleskapsforståelse
- best mulig ivaretagelse av de tilsattes interesser

¹ St. meld 29 (2011-2012): Samfunnssikkerhet
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/regpubl/stmeld/2011-2012/meld-st-29-2011/2012/4.html?id=685617>

² UiT: Beredskapshåndbok kap 1.3
http://uit.no/ansatte/organisasjon/artikkel?p_document_id=150524&p_dimension_id=88218&p_menu=42431#1.3

- en organisasjonsstruktur basert på holdninger som setter fakultetet i stand til å ivareta de forsknings-, formidlings- og undervisningsoppgaver det skal utføre.

3. Oversikt over organisasjonen



4. Ansvar

Arbeidsgiver ved dekan og fakultetsdirektør har det formelle ansvaret for at det blir utøvd systematisk HMS-arbeid ved fakultetet.

Instituttleder har ansvaret for HMS-arbeidet ved sitt institutt. I praksis har kontorsjef en sentral støttefunksjon operativt og ved praktisk gjennomføring av arbeidet.

Ved praktisk HMS-arbeid skal linjene i organisasjonen følges.

5. Hovedverneombud – HVO og verneombud – VO

Fakultetet har hovedverneombud og verneombud.

Hovedverneombudet deltar i møter med øvrige hovedverneombud og ledelsen.

Verneombudet skal delta i planlegging og gjennomføring av det systematiske HMS-arbeidet ved sitt institutt/seksjon. Videre er verneombudet arbeidstakernes representant i arbeidsmiljøsaker, samt samarbeidspartner for ledelsen i slike saker.

Viser til [funksjonsbeskrivelse](#) for verneombud, hovedverneombud og sekretær for hovedverneombudene ved Universitetet i Tromsø.

6. Bedriftshelsetjenesten

Fakultetet er tilknyttet bedriftshelsetjenesten HEMIS As, som blant annet har lege, psykolog og fysioterapeut som de tilsatte kan kontakte vedrørende arbeidsrelaterte forhold.

7. Møter

Fakultetet har møter med hovedverneombud og verneombud fra 4 til 6 ganger i året.

8. Det psykososiale arbeidsmiljøet

For og best mulig ivareta et godt psykologisk arbeidsmiljø har fakultetet følgende ordninger:

- Vernerunde med fokus på det psykososiale arbeidsmiljø foretas i oddetallsår eller ved behov.
- Fakultetet arrangerer på campus Alta et obligatorisk internseminar for alle tilsatte første fredag i desember hvert år. Seminaret har primært et faglig fokus, men blir kombinert med sosialt samvær, vanligvis julebord.
- Fakultetet har opprettet en velferds komité som skal administrere tilstelninger for alle på campus Alta. I høst har det vært en tilstelning for med mat og et innslag med underholdning.
- Idrettshøgskolen har startet med å arrangere felles lunsjmøte på instituttet hver fredag der instituttleder/kontorsjef også kan gi informasjon om faglige og administrative saker som er aktuelle.
- Alle vitenskapelige og administrativt tilsatte skal gjennomføre medarbeidersamtale med sin leder.
- Bedriftshelsetjeneste med bl.a. lege og psykolog.

9. Det fysiske arbeidsmiljøet

For og best mulig ivareta gode fysiske arbeidsforhold har fakultetet følgende tilbud:

- Vernerunde med fokus på fysisk tilrettelegging foretas i partallsår eller ved behov.
- Alle får, så langt det er mulig, det kontorutstyret de har behov for til et godt fysisk arbeidsmiljø f.eks bord, stol, lampe etc.
- De tilsatte kan etter søknad få fri i inntil en time pr uke for å trene i arbeidstida.

- Fakultetet følger prosedyrene for oppfølging av sykemeldte.
- Bedriftshelsetjeneste med bl.a. lege og fysioterapeut.

10. Kurs

Alle verneombud får grunnkurs i HMS-arbeid. Fakultetet vil aktivt tilby HVO/VO kurs som er aktuelle, for eksempel konflikthåndteringskurs.

Den enkelte verneombud kan selv vurdere hva som er nødvendige kurs for å utøve sin rolle som verneombud og kan selv søke på disse kursene.

11. utfordringer/tiltak i 2016

Utfordring: Intern kontororganisering

Tiltak: Intern kontorfordeling er nå besluttet for administrasjon/sentraladministrasjon og instituttene. De som får tildelt annet kontor enn de har i dag må få tilbud om vernerunde med ergonomisk tilpasning.

Kurs for alle ansatte om ergonomi og kontorarbeid

Utfordring: Inneklima i paviljongen

Tiltak: Iverksatte tiltak i 2016 i Hemis gjennomføres
Ny undersøkelse gjennomføres når tiltakene har fått virket.

Utfordring: Nytt verneområdet i Harstad

Tiltak: Få valgt et nytt verneombud for Harstad.
Bidra til at det innarbeide gode rutiner for gjennomføring av øvelser for LBG – Campus.

Gjennomføre et dagsseminar med alle linjeleder og de nye verneombudene i september.

Utfordring: Oppfølging ARK

Tiltak: Gjennomgang a Utvidelse av ressursen til hovedverneombudet fra 5 % til 10%.
Vurdere opprettelse av egen verneområdet i Tromsø.

Utfordring: Vernerunder

Tiltak: De som ønsker vernerunde må få gjennomført vernerunde. Alle ledere gir melding til sine medarbeider om tilbudet. Personalkontoret følger opp ovenfor linjelederne og overvåker gjennomføringsprosenten

Utfordring: Medarbeidersamtaler

Tiltak: Alle ledere fastsetter og gjennomfører medarbeidersamtaler med sine ansatte.
Det legges til rette for kurs i gjennomføring av samtalene.

Utfordring: Ansatte på flere campus som medfører fjernledelse

Tiltak: Fysiske samlinger for alle på campus. Teknikken for skype/lync må bli bedre.

Utvidelse av ressursen til hovedverneombudet fra 5 % til 10 %.
Vurdere opprettelse av egen verneområdet i Tromsø.

Utfordring: Sykefravær

Tiltak: Fortsatt fokus på igangsatte tiltak, dialogmøter. Spesielt fokus på administrasjonen.

Utfordring: HMS opplæring for ledere og verneombud

Tiltak Engen-registrering av kompetanse gjennomføres

Det legges til rette for deltakelse på den sentrale kursrekke som tilbys fra POA i høst.

SAK 12/16

Til: Styret ved fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Møtedato: 17.06.2016

Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT. IVT-fakultetets prioriteringer for 2016**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret tar Årsrapporten om HMS for 2015 til etterretning.

Fakultetsstyret gir sin tilslutning til fakultetets foreslåtte mål og prioriterte aktiviteter innenfor HMS i 2016.

Bakgrunn for saken:

Universitetsdirektøren har oversendt årsrapport om HMS for 2015 ved UiT og ber IVT-fak om å iverksette tiltak.

Rapporten er behandlet av universitetets arbeidsmiljøutvalg (AMU) i møtet 28. januar og av universitetsstyret i møtet 11. februar 2016. På bakgrunn av gjennomgangen har universitetsstyret 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 avvikssystem
- Evaluere metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering på måloppnåelse

Universitetsdirektøren ber IVT-fakultet om å ta årsrapporten til etterretning og behandle den som egen sak i fakultetsstyret. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2016 på områder der fakultetet har behov for oppfølging.

Fakultetets innspill til noen av punktene i årsrapporten:

1. Sentralt organisert HMS-arbeid

1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Etter fusjonen har AMU vært utvidet med representanter fra campus Harstad og campus Narvik. Sammensetningen av AMU skal evalueres i forbindelse med nyvalg i 2016. Vi håper på fortsatt representasjon fra campus Narvik. Det er viktig med kontakt med AMU i fasen hvor de nye campusene skal etablere seg.

Oppfølging 2016:

IVT-fakultetet vil arbeide for fortsatt representasjon fra campus Narvik i AMU

1.3 Verneombud og hovedverneombud

IVT-fakultetet har 5 definerte verneområder:

- IVT-administrasjonen. Dette verneområdet dekker også Universitetsbiblioteket Narvik og IT-avdelingen i Narvik, via samordningsavtaler.
- IVT-fagansatte. Dette verneområdet dekker også Handelshøyskolen (BFE-fak).
- IVT-lab
- IVT-IIS, Tromsø
- IVT-Alta

Oppfølging 2016:

- *Vi må få en avklaring vedr. vernetjeneste for våre ansatte i Bodo.*

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

IVT-fakultetet har etablert kontakt med Hemis, som er ny leverandør av bedriftshelsetjeneste ved campus Narvik og det avvikles møter mellom og instituttene våren 2016 for å planlegge vernerunde og avklare HMS-status.

1.5 Opplæring og informasjon

Modul sikkerhet:

Ved UiT – Norges arktiske universitet er del 1 av sikkerhetskurset HMS 0500 obligatorisk for alle mastergradsstudenter og ansatte som jobber ved et laboratorium. Ansvaret for at studenter og ansatte har opplæringa, samt dokumentasjon, ligger på enhetene. For studenter skal nødvendig opplæring ligge inne som et arbeidskrav. Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiT (POA) har ansvar for utvikling og gjennomføring av HMS 0500. Kurset gjennomføres to ganger per år (norsk og engelsk).

Oppfølging 2016:

Fakultetet har fått tilsendt en timeplan for opplæringen kommende høst og vi har vurdert hvilke deler av sikkerhetskurset som er aktuelle for IVT-fak.

Del 1 av sikkerhetskurset må tilbys på engelsk i Narvik for ansatte og studenter. POA vil sørge for at kurset blir streamet i Tromsø slik at det kan brukes i Narvik.

1.8 Strålevern

Ved IVT-fakultetet har vi et elektronmikroskop som er kjøpt inn i samarbeid med NORUT Teknologi.

Oppfølging 2016:

Vi har avtale om innkjøp, drift og vedlikehold av elektronmikroskop mellom HiN og NORUT fra 2006. Avtalen er noen år gammel og i mellomtiden har NORUT flyttet over i andre lokaler. Vi bør ha en gjennomgang av avtalen og bruken av elektronmikroskopet med NORUT.

1.9 melding om skader og nestenulykker

IVT-fakultetet har rapportert inn avviksbehandling og skademelding i 2016. Lenke til skjema er også lagt ut på fakultetets intranettsider slik at de skal være enkelt tilgjengelig. Vi har også vært med i utprøving av elektronisk system for avvikshåndtering.

2. Fakultetenes (HiNs) HMS-arbeid for 2015

2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet (valgperioden 01.08.16 -31.07.18):

3 av verneombudene mangler 40-timers grunnopplæring i HMS

2 vara mangler 40-timers grunnopplæring

Lederopplæring, dagskurs:

4 av lederne mangler lederopplæring innenfor HMS.

6 har slik opplæring (inkl. 2 som deltar på kurs 7. juni).

Oppfølging 2016:

Verneombud og ledere som mangler opplæring må prioritere å gjennomføre dette.

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Ansatte på høghskolen hadde tilbud om arbeidsplassvurdering via bedriftshelsetjenesten. AMU ved HiN disponerte et lite budsjett som ble brukt når det var behov for tilrettelegging av arbeidsplass. Det må avklares hvilke rutiner/budsjett som skal brukes framover til slike tiltak.

Høghskolen gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse i 2015 og resultatet var i hovedsak meget positivt. Hver enhet utarbeidet egne handlingsplaner i etterkant av undersøkelsen. Fakultetet regner med å bli involvert i forarbeidet til ARK-undersøkelsen som skal gjennomføres i 2017.

Høghskolen i Narvik hadde et meget lavt sykefravær.

HiNs styringsparametere		2011	2012	2013	2014	2015
Sykefravær – egenmeldt	Mål				0,3%	0,3%
	Resultat	0,4 %	0,3 %	0,4%	0,4%	0,3%
Sykefravær – legemeldt	Mål				3%	3%
	Resultat	4,6 %	2,2 %	2,6%	2,7%	2,2%

Egenmeldt fravær har samlet sett ikke vært noe stort problem ved høghskolen. Det legemeldte sykefraværet har også vært meget lavt.

Det totale sykefraværet var på 2,5% i 2015, dette er meget positivt sett i sammenheng med usikkerhet og frustrasjoner som normalt følger med en fusjonsprosess. Det gjenstår å se hvordan dette vil slå ut i 2016.

Høghskolen har hatt en målsetning om å tilby årlige medarbeidersamtaler, her har nok gjennomføringen variert fra enhet til enhet. Når det verste trykket etter fusjonen har lagt seg regner vi med å komme inn i normal gjenge og gi årlige tilbud.

Høghskolen har hatt en målsetning om årlige personalmøter på enhetene hvor HMS har vært eneste tema. Dette ble gjennomført i 2015 i forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelsen. Vi registrerer at UiT legger opp til slike møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO.

Oppfølging 2016:

- *Ledere skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler*
- *Fakultetsdirektør kaller inn til årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO der IA/HMS er eneste tema*

2.4 Beredskap

I forbindelse med fusjonen ble det laget en ny beredskapsplan for campus Narvik.

Høgskolen i Narvik gjennomførte en overordnet ROS-analyse i 2014 knyttet beredskap og sikkerhet. På basis av ROS-analysen var det utarbeidet en egen handlingsplan.

Det er gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2015. Øvelsen ble gjennomført i samarbeid med politiet i Narvik. Videre er det også gjennomført en egen opplæring i krisekommunikasjon.

Oppfølging:

Lokale beredskapsgruppe skal gjennomføre to øvelser per år.

2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø

- Fakultetet har register over eksponerte for blyholdige forbindelser og kapslet stråling.
- Fakultetet har fått på plass superbrukere og stoffkartotekkontakter (Chess). Høgskolen i Narvik hadde ikke elektronisk stoffkartotek slik at dette må bygges opp i løpet av 2016.
- Fakultetet har fått assistanse fra UiT til å ha gjennomgang av kjemikalielager og avhende gamle kjemikalier.
- Fakultetet har fått på plass ansvarlig for deklarasjon av farlig avfall.

Oppfølging 2016

- *Høgskolen hadde sikkerhetsinstrukser og retningslinjer for de ulike laboratoriene. Fakultetet er i gang med å tilpasse disse til UiTs maler.*
- *Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig opplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Fakultetet må beskrive rutinene vi har for registrering/dokumentering av opplæringen.*
- *Vi må sikre at krav til sikkerhetsopplæring inngår i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt arbeid inngår.*
- *Fortsatt fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og vedlikehold av register over eksponerte.*

2.8 HMS-utfordringer i 2016

Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2016:

Hovedmål:

- Å skape trygge arbeidsplasser med trivsel og sikkerhet for alle
- HMS skal ivaretas på en god måte i forbindelse med etableringen av det nye fakultetet.
- I løpet av 2016 skal fakultetet omordne og tilpasse vårt HMS system i henhold til universitetets samlede retningslinjer

Organisatorisk

- Manglende samordningsavtaler om verneombud skal på plass, likedan nødvendig avklaring vedrørende verneombud ved campus Bodø

Arbeidsmiljø

- Ledere skal legge til rette for god og åpen kommunikasjon, og involvere ansatte i beslutningsprosesser
- Ledere og ansatte skal følge *Kjørereregler for et forsvarlig og godt arbeidsmiljø ved UiT* (Dokumentet er vedlagt, lenken fungerer kun mot intranett)
- Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.
- HMS skal være tema på regulære møter som holdes i de enkelte institutt/seksjoner
- Fakultetsdirektør skal gjennomføre årlig møte med tillitsvalgte/hovedverneombud hvor IA / HMS er eneste tema
- Det skal gjennomføres HMS-runder i henhold til oppsatt plan
- Tiltakene fra arbeidsmiljøundersøkelsen i 2015 skal følges opp på en god måte
- Ansatte som ønsker det skal få tilbud om ergonomisk gjennomgang av sin arbeidsplass.
- Ved igangsetting av nye arbeidsoppgaver skal oppgaven risikovurderes

Sikkerhet

- Alle ansatte skal ha god kjennskap til arbeidsplassens evakueringsrutiner
- Krav til sikkerhetsopplæring skal inngå i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.
- Ansatte og studenter som bruker laboratoriene skal ha gjennomført obligatorisk del av HMS 0500 Sikkerhetskurs. Opplæringen må foregå i Narvik høsten 2016. POA er ansvarlig for opplæringen og den bør streames slik at den kan gjenbrukes.
- Fakultetet skal ha beskrevne rutiner for registrering/dokumentering av opplæringen.
- Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to øvelser.

Opplæring

- Verneombud skal ha gjennomført 40-timers grunnkurs
- Ledere skal ha gjennomført lederkurs

Ytre miljø

Ledere og ansatte skal følge opp fastsatt *Handlingsplan for miljøledelse ved UiT 2014-2017*, herunder:

- redusere forbruk av papir og engangsmateriell. Erfaringen er at papirforbruket har økt etter fusjonen, i hovedsak som følge av at det ikke er utskriftskvoter/begrensninger på studentenes papirforbruk.
- produsere minst mulig avfall og sortere avfallet korrekt
- vurdere om reiser kan erstattes med videokonferanse og webmøter
- i større grad benytte miljøvennlig transportmiddel til jobb

Bjørn Solvang
dekan

Bjørnar Storeng
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anne Gjerløw

Utdrag fra møteprotokoll:

Sak 12/16 Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT. IVT-fakultetets prioriteringer for 2016

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar Årsrapporten om HMS for 2015 til etterretning.
Fakultetsstyret gir sin tilslutning til fakultetets foreslåtte mål og prioriterte aktiviteter innenfor HMS i 2016.

Ny innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar Årsrapporten om HMS for 2015 til etterretning.
Fakultetsstyret gir sin tilslutning til fakultetets foreslåtte mål og prioriterte aktiviteter innenfor HMS i 2016.

UiT må sette av ressurser til utvikling av HMS-arbeidet, derunder vedlikehold av sentrale lenker, slik at all HMS-dokumentasjonen blir oppdatert. All HMS-dokumentasjon må henge sammen som en helhet.

Det må gjennomføres grenseoppgang og avklares roller mellom brukere på campus Narvik. Fakultetet må gjennomgå ROS-analyse fra 2014 på overordnet nivå, for å identifisere eventuelle behov for tiltak.

Vedtak:

Den nye innstillingen ble enstemmig vedtatt.