

Årsrapport om HMS

2015

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon
Arkivref. ePhorte: 2016/1557

Sammendrag

Det foregår mye godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

I det følgende oppsummeres HMS-arbeidet ved UiT for 2015 samt noen forbedringsområder for 2016.

UiT har en hensiktsmessig organisert og aktiv vernetjeneste bestående av et sentralt arbeidsmiljøutvalg og verneombudene i UiTs verneområder. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider arbeidsmiljøutvalget med læringsmiljøutvalget. Samarbeidet mellom verneombud og ledere synes også å fungerer godt. God informasjon og kommunikasjon er også viktig i forbindelse med fjernledelse og som følge av at UiT har vokst og fått nye campus.

UiTs bedriftshelsetjeneste opplyser at samarbeidet med UiT fungerer godt og at de benyttes aktivt av både ledere og ansatte for råd og bistand i HMS-arbeidet. Bedriftshelsetjenestens tilbud innen HMS-opplæring kan imidlertid bli bedre kommunisert internt ved UiT. Bedriftshelsetjenesten vil i 2016 arbeide spesielt med å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

Det rapporteres at ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet, de fastsetter mål for HMS, har fordelt oppgaver og myndighet og legger til rette for medvirkning og samarbeid i HMS-arbeidet. Ledernes risikoforståelse og kjennskap til egne risikoområder har økt jevnt de siste tre årene.

UiTs ledere oppgir at de prioriterer og legger til rette for gode arbeidsforhold slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Viktige tiltak her er analyse av sykefravær og iverksetting av tiltak ved behov. Oppfølging av funn fra arbeids- og klimaundersøkelsen har også gitt gode resultater på alle nivå i organisasjonen.

Blant lederne er det fremdeles store utfordringer i arbeidet med å gjennomføre medarbeidersamtaler og å identifisere HMS-kompetansebehov. Ledere må dermed også i 2016 følge opp dette ved å gå i dialog med ansatte og verneombud om opplæring samt ved å tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler. UiT vil i 2016 vurdere om det skal tas i bruk et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse.

Det er i 2015 registrert få HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker og ingen svært alvorlige hendelser med personskader. I 2016 skal UiT i samarbeid med et av fakultetene prøve ut elektronisk system for håndtering av HMS-avvik. Ansatte og studenter må fortsatt stimuleres til økt rapportering i forbindelse med HMS-relaterte avvik.

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere.

Funn fra tilsyn og revisjoner er fulgt opp i organisasjonen. **MANGLER TILBAKEMELDING FRA BEA?**

Universitetsstyrets satsing på miljøledelse er ikke fulgt opp tilfredsstillende. For å lykkes i arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø er det viktig at hele organisasjonen bidrar med tiltak knyttet til satsingsområdene avfall, innkjøp, transport og energi.

For å kunne opprettholde et godt og risikofritt arbeidsmiljø må organisasjonen ha kontinuerlig fokus på sikker utførelse av arbeid. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø er økt fra foregående undersøkelse, men det er fremdeles behov for forbedring ved flere fakulteter/enheter.

Det er positivt at sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte aktiviteter samt at sju av åtte fakulteter/enheter har utarbeidet skriftlige rutiner for risikofylt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som fakultetet/enheten har ansvar for.

Universitetsledelsen ser derimot alvorlig på at kun seks av åtte fakulteter/enheter rapporterer at de i 2015 fulgte UiTs retningslinjer og rutiner for alt risikofylt arbeid som ble utført. Kravene om å angi sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår, vedlikehold av stoffkartotek og føring av register over eksponerte er heller ikke oppfylt ved hele UiT.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016 er:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse

Innhold

Sammendrag	2
1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT	5
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	5
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO).....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	7
1.5 Opplæring og informasjon	7
1.6 Sykefravær	9
1.7 Beredskap.....	9
1.8 Strålevern	11
1.9 Melding om skader og nestenulykker	11
1.10 Tilsyn og revisjoner	12
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	13
1.12 Arbeidsmiljødag.....	14
1.13 Ytre miljø og miljøledelse	14
2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015	15
2.1 HMS organisatorisk	15
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	17
2.4 Beredskap.....	17
2.5 Ytre miljø	18
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	18
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	19
2.8 HMS-utfordringer i 2016	20
2.9 Utfyllingen av årsrapporten	21
3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015.....	21
3.1 Beredskap.....	21
3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)	21
3.4 Register over eksponerte.....	22
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016	22
Vedlegg	22

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

Universitetets sentrale HMS-arbeid var i 2015 organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon. Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, hovedverneombudene og verneombudene, som skal se til at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar. Læringsmiljøutvalget har også en rolle i HMS-arbeidet.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er et partssammensatt samarbeidsorgan som skal legge de grunnleggende premissene for arbeidsmiljøarbeidet ved UiT. Hovedverneombud, arbeidsgiver, arbeidstakere gjennom sine arbeidstakerorganisasjoner og bedriftshelsetjenesten er representert i AMU. Toppledelsen skal være representert i AMU. Læringsmiljøutvalget og HMS-personalet i Avdeling for personal og organisasjon har observatørstatus.

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider AMU med Læringsmiljøutvalget. AMU behandler videre universitetets årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT. AMU har et spesielt ansvar for å overvåke sykefraværet ved UiT.

AMU har avholdt fire møter og behandlet 29 saker i 2015. AMU har hatt fokus på å følge med på sykefraværet og etablering av tiltak etter arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ved UiT.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det besluttet at de nye campusene skulle ha to representanter hver i AMU. Sammensetningen av AMU evalueres ved nyvalg i 2016. AMU har også fastsatte inndelingen av UiTs verneområder fra fusjonstidspunktet.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 for AMU ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU fører tilsyn med at UiT oppfyller bestemmelsene om læringsmiljøet gitt i Lov om universiteter og høyskoler. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved universitetet. LMU omfatter fire studentrepresentanter med vararepresentanter, studiedirektøren, en fakultetsdirektør, en dekan og en ansatt med universitetspedagogisk kompetanse. Det har vært avholdt seks møter i LMU i 2015.

Universitetsstyret vedtok våren 2009 å innføre økonomiske sanksjoner dersom sensur på skoleeksamen kunngjøres mer enn én uke etter sensurfristen. En evaluering av ordningen med bøter ved forsinket sensur viser at det fortsatt er en del forsinkelser, og universitetsstyret fattet i 2015 vedtak om at ordningen innskjerpes. Fra studieåret 2016/2017 innføres det også bøter ved forsinket sensur på hjemmeeksamen.

Midlene fra ordningen med bøter ved forsinket sensur skal gå til studiekvalitetsfremmende tiltak og fordeles av LMU etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet. I begynnelsen av 2015 utgjorde disse midlene kr 546 000,-. Prosjekter som gir en langsiktig merverdi for læringssituasjonen for en større gruppe studenter har blitt prioritert. Våren 2015 ble kriteriegrunnlaget for hver utlysning spisset mot tema innenfor områder som er viktige for UiT. Første tema som ble prioritert var evaluering av undervisning og læring, og seks prosjekter fikk støtte våren 2015.

Gjennomføring av ny læringsmiljøundersøkelse er diskutert, men avventes til det er avklart hvordan resultater fra tidligere undersøkelser er fulgt opp ved UiT samt hvordan Studiebarometeret og andre undersøkelser som utføres jevnlig eventuelt overlapper med UiTs læringsmiljøundersøkelser.

Samskipnaden har orientert LMU om resultatene fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse for 2014. LMU skal se nærmere på funnene og utarbeide konkrete forslag til oppfølging i 2016.

For nærmere informasjon om studiekvalitet vises det til LMUs årsrapport for studieåret 2014/2015.

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

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

UiT var i 2015 inndelt i 11 hovedverneområder og 66 verneområder. UiT hadde 11 HVO, 9 vara HVO, 66 VO og 59 vara VO. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2016.

Ombudene har rapportert at samarbeidet med ledelsen fungerer bra, men at informasjonsflyten kan bli bedre. I 2015 har flere møter blitt avviklet på tvers av campuser ved toveis lyd/bilde. Dette er krevende både for møteledelse og deltakere.

I 2015 har HVO-ene:

- gjennomført seks fellesmøter, hatt jevnlige møter med verneombudene, hatt fire formøter i forkant av AMU-møter og diverse arbeidsmøter vedrørende enkeltsaker som de har lagt frem for AMU
- gjennomført tre møter med universitetsdirektøren
- arrangert to verneombudsforum: herunder ett med tema Verneombud "vaktbikkje" eller konstruktiv pådriver for et godt arbeidsmiljø og ett med tema Hva skjer på campus Tromsø? der Avdeling for bygg og eiendom informerte om kommende byggeaktivitet
- arrangert verneombudssamling i Malangen med tema: Arbeid og psykisk helse, form på verneombudsforum, hvordan gjøre ombud mer synlig og kjennetegn ved et godt arbeidsmiljø
- deltatt på samtlige AMU-møter og på det årlige arbeidsmøtet for sentrale HVO fra universitetene, UiTs representant på disse møtene er koordinator for HVO-enes aktivitet
- deltatt i møter i forbindelse med evaluering og etterarbeid i tilknytning til arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK
- deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- deltatt på Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i Bodø samt Arbeidsmiljøkongressen i Bergen

HVO-ene etterlyser dekkende 40 timers opplæring for verneombud og tidsplan for når de forskjellige delene i opplæringen skal avholdes. For informasjon om gjennomføring av sentral HMS-opplæring ved UiT vises det til punkt 1.5. Bedriftshelsetjenesten tilbyr også opplæring for verneombud.

Ombudene opplyser at de i 2016 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- Ledere må i samarbeid med verneombud ta ansvar for å identifisere ombudenes opplærings- og kompetansebehov innen HMS

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Fra 1. januar 2016 leverer Hemis bedriftshelsetjenester også ved campus Narvik og campus Harstad.

Hemis deltar ved gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger og gjennomfører lovpålagte helsekontroller. Innenfor psykososialt helsearbeid bistår de både på organisasjonsnivå, på enhetsnivå og på individnivå. Ved forespørsel deltar de ved sykefraværsoppfølging. De kan også på forespørsel gi opplæring i en rekke HMS-relaterte tema.

Universitetsledelsen og Hemis har to samarbeidsmøter hvert semester. Hemis har gitt tilbakemeldinger om at samarbeidet mellom UiT og Hemis nå erfares som godt etablert. Hemis vil i 2016 arbeide for å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

Ledere skal, i samarbeid med verneombud, ansatte og studenter, sørge for at det arbeides systematisk med HMS. En viktig målsetting for UiT er at ledere, verneombud, ansatte og studenter skal ha god og riktig HMS-kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltagelse i HMS-arbeidet og til å sørge for nødvendig HMS-kompetanse innenfor eget ansvarsområde.

Den sentrale HMS-opplæringen består av åtte moduler, hvorav fem er iverksatt:

- Modul HMS-plattform, tilbys årlig, varighet 15 timer
- Modul sikkerhet, tilbys to ganger pr år (norsk og engelsk), varighet inntil 113 timer
- Modul forebygging av sykefravær, tilbys årlig, varighet inntil 26 timer
- Modul psykososialt arbeidsmiljø, tilbys årlig, varighet 3,5 timer
- Modul førstehjelp, tilbys minimum fire ganger pr år, varighet 3 timer
- Modul dagskurs for ledere, ikke iverksatt
- Modul avviksbehandling, ikke iverksatt
- Modul risikovurdering, forebygging og beredskap, ikke iverksatt

Informasjon om HMS-opplæring som gis av UiT sentralt er tilgjengelig i HR-portalen. Opplæring som tilbys annonseres også under interne kurs på intranett til UiT.

I henhold til årsrapporten for 2014 om HMS ved UiT skulle iverksetting av sentral HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT prioriteres i 2015.

Sentral HMS-opplæring gitt i 2015:

- Modul førstehjelp. Grunnleggende førstehjelp for ansatte er i 2015 gitt på norsk og engelsk til 35 personer: deltakerne var fordelt på fire kurs. I tillegg har modul sikkerhet hatt 162 deltakere på grunnleggende førstehjelp, 60 deltakere på førstehjelp for arbeid i felt og tokt og 87 deltakere på førstehjelp i laboratorium.
- Modul psykososialt arbeidsmiljø. Modulen ble gjennomført to ganger i 2015 med til sammen 37 deltakere
- Modul forebygging av sykefravær (IA-kurs). Hovedområdene: Oppfølging av sykemeldte, Fra fravær til nærvær - helsefremmende arbeidsplasser og Arbeid og psykisk helse ble gjennomført med henholdsvis 35, 18 og 27 deltakere. Fordypingskursene: Konflikthåndtering og Krise/stressmestring er gjennomført med henholdsvis 22 og 21 deltakere.
- Modul sikkerhet. Modulen er inndelt i to hovedområder: Sikkerhet lab, felt og tokt og Sikkerhet renhold, drift, verksted og varemottak.

I 2015 har hovedområde Sikkerhet laboratorium, felt og tokt blitt gitt to ganger i 2015 (norsk og engelsk) med til sammen 178 deltagere, herunder 43 ansatte, 92 mastergradsstudenter og 43 ph.d. studenter. Opplæringen omhandlet følgende tema:

- ✓ systematisk HMS-arbeid
 - ✓ stoffkartotek
 - ✓ beredskap
 - ✓ brannvern med praktiske øvelser
 - ✓ elektriske installasjoner
 - ✓ risikovurderinger
 - ✓ arbeid med kjemikalier
 - ✓ førstehjelp – grunnleggende
 - ✓ førstehjelp – felt og tokt
 - ✓ førstehjelp – laboratorium
 - ✓ genmodifisert materiale
 - ✓ sikkerhetskabinett
 - ✓ arbeid med biologisk materiale
 - ✓ zoonoser
 - ✓ hanskebruk
 - ✓ allergi
 - ✓ gass under trykk og flytende nitrogen
 - ✓ tokt- og feltopplæring med praktiske øvelser
 - ✓ bruk av gummibåt
 - ✓ strålevern introduksjonskurs
 - ✓ ikke-ioniserende stråling
 - ✓ grunnkurs strålevern (20 timer)
 - ✓ videregående kurs for strålevernkontakter
- Hovedverneombudene har fått opplæring i bruk av HMS-informasjonen i HR-portalen.

Det ble i 2015 mulig å abonnere på HMS-nytt fra Avdeling for personal og organisasjon

Lokal sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter. Gjennomført HMS-opplæring skal dokumenteres lokalt. Dokumentasjon av gjennomført obligatorisk

sikkerhetsopplæring for studenter er beskrevet i punkt 2.6. Bedriftshelsetjenesten har også bidratt med lokal HMS-opplæring, jf. punkt 2.7.

I tillegg gis det mye lokal opplæring og informasjon ved UiT som samlet sett har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke i denne rapporten.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT
- vurdere innføring av sentralt system for registrering av HMS-opplæring

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av legemeldt sykefravær ved UiT i perioden 2010-2015.

Legemeldt sykefravær ved UiT i prosent (%):

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. kvartal	3,7	4,6	4,4	4,6	4,1	4,3
2. kvartal	3,5	4,3	4,0	3,4	3,7	3,9
3. kvartal	4,1	5,0	5,0	4,0	4,7	3,7
4. kvartal	3,9	4,1	4,6	4,1	4,0	

Det legemeldte sykefraværet i 1. og 2. kvartal 2015 er 0,2 prosentpoeng høyere enn samme kvartal i 2014. Sammenlignet med tall for 2014 har det legemeldte fraværet gått ned 1,0 prosentpoeng i 3. kvartal av 2015, og det ligger også under nivåene de siste fem årene.

I forbindelse med innføring av A-ordningen 1. januar 2015 er offentlige statistikk under omlegging. Problemer knyttet til omleggingen har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015. UiT har dermed ikke full oversikt over det legemeldte sykefraværet og fordelingen mellom ulike diagnosegrupper. Det er ikke kjent når den offentlige statistikken over sykefravær i 2015 vil foreligge.

I løpet av 2015 har følgende fire fakulteter/enheter ved UiT hatt kvartalsvis sykefravær over 5 %: Administrasjonen, Finnmarksfakultetet, Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- det er fortsatt behov for systematisk oppfølging av arbeid med sykefravær på individ- og virksomhetsnivå

1.7 Beredskap

Beredskapshåndboka for UiT er et verktøy for å bidra til at organisasjonen skal kunne reagere raskt og effektivt ved kritiske og pressede situasjoner. For å mestre en kritisk hendelse må virksomheten trene på potensielle fare- og ulykkessituasjoner som kan oppstå, inkludert kommunikasjon og samhandling med andre aktører. Beredskapen skal tilpasses risikobildet i organisasjonen.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- gjennomføres planlagte beredskapsøvelser
- implementere KunnskapsCIM

- gjennomføre ROS-analyser og sammenstille resultatet i et overordnet risikobilde

I januar 2015 ble det gjennomført en skrivebordsøvelse med scenarioet ulykkeshendelse med ansatte og studenter i utlandet. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved campus Alta og Sjømannskirken. UiT har avtale med Sjømannskirken om bistand ved ulykkeshendelser med ansatte og studenter på kortere eller på lengre opphold i utlandet. Øvelsen kom i stand på bakgrunn av initiativ fra Avdeling for utdanning ved Seksjon for internasjonalisering av studier.

I mars 2015 ble det gjennomført en storskala beredskapsøvelse med scenario eksplosjon og bygningskollaps på NFH-bygget. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved BFE-fak og akuttmedisinsk klinikk ved UNN, som hadde øvelse i krisemedisin for 4. års medisinstudenter samtidig som UiTs beredskapsgrupper øvde på krisehåndtering opp mot det felles scenarioet.

KunnskapsCIM er en programvare for krisehåndtering som skal tas i bruk av beredskapsorganisasjonen ved UiT. Det er i 2015 utført forberedende arbeid for implementering ved UiT. Ressurspersoner ved administrasjonen er kurset i tilrettelegging av programvaren og bruk av verktøy for ROS-analyser. Det er også utført forberedende arbeid med tilpasning av ROS-metodikken ved UiT. Implementeringen starter i 2016.

Med bakgrunn i styringssignaler fra KD i 2014 ble fakulteter og enheter på samme nivå bedt om å gjennomføre ROS-analyser innen juni 2015. Fifak og Kunstfak har utarbeidet ROS-analyser i 2015, mens Helsefak har startet arbeidet med ROS-analyser for områder som må samordnes med UNN.

Det har fra enhetene vært etterlyst hjelpemateriell til bruk ved utarbeidelse av ROS-analyser. UiT vil i 2016 utarbeide veiledende metodikk for ROS-analyser.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i 2015 tilsyn med UiTs arbeid med beredskap, jf. punkt 1.10.

I forbindelse med fusjonen med HiH og HiN er det utformet lokale beredskapsplaner ved campus Harstad og campus Narvik. Planene trådte i kraft 1. januar 2016.

Det har ikke vært registrert svært alvorlige hendelser med personskader ved UiT i 2015. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- implementering av KunnskapsCIM
- etablere overordnet risikobilde basert på ROS-analyser

1.8 Strålevern

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

I etterkant av årsrapporteringen om strålebruken for 2013 mottok UiT avvik fra SSV. Avviket skyldtes brudd på plikten til årlig oversendelse av avfall med uran og I-125 til godkjent mottak. Avviket ble lukket i juni 2015. Årsrapport om strålebruken for 2014 ble godkjent av SSV i samme måned.

Etter at det høsten 2015 ble registrert avvik i forbindelse med manglende kontroll på og merking av oppbevaringssteder for radioaktive kilder, mottok UiT tre avvik fra SSV. Arbeidet med å rette avvikene pågår. Det ble i denne forbindelse gjennomført internt tilsyn ved UiT i 2015. Tilsynet avdekket at rutinene rundt registrering og merking av UVC-kilder og lasere ikke er tilfredsstillende, og at dette må følges opp i 2016, jf. punkt 1.10.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2015 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved Tromsø Museum, NT-fak (IG, IF og IK/FP3) og Helsefak (IKM, IMB, Tromsøundersøkelsen og på Hot-lab). Det er også gjort målinger av ikke-ioniserende stråling i forbindelse med nye 4G-antennene som er satt opp av Telenor på ulike tak ved campus Tromsø.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- føring av register over personer som arbeider med ioniserende stråling
- slutføre revisjon av retningslinje for håndtering av ulike typer stråling. Endringer må implementeres i virksomheten
- utarbeidelse av ny søknad til SSV om forskningsmessig strålebruk for 2015-2020

Enhetene som arbeider med ioniserende stråling (BFE, TMU, Helsefak og NT-fak) har i 2015 oppdatert registeret over ansatte og studenter som arbeider med ioniserende stråling.

Retningslinje for håndtering av ulike typer stråling, med tilhørende rutiner, skjemaer og funksjonsbeskrivelser er revidert og gjort gjeldende fra august 2015. Endringene er implementert i organisasjonen gjennom informasjonsmøter ved enhetene og opplæring av lokale strålevern-koordinatorer.

I desember 2015 fikk UiT fornyet godkjenning for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling for perioden 2016-2020.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- registrere UiTs radioaktive kilder i elektronisk meldesystem hos SSV innen 1. april 2016

1.9 Melding om skader og nestenulykker

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

I 2015 ble det meldt totalt 35 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Sykefravær som følge av uønskede hendelser i 2015 er relatert til fall, skli, strekk, løft samt stikk og kutt skader. Ingen av hendelsene resulterte i at personer ble eksponert for helseskadelige faktorer.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle elektronisk system for håndtering av HMS-avvik prøves ut i 2015. Enhetene skulle også stimulere ansatte til økt rapportering av HMS-relaterte avvik,

skader og nestenulykker. Elektronisk avvikssystem utprøves våren 2016 i samarbeid med NT-fak. Det er en tendens til at det nå rapporteres avvik selv om disse ikke medfører skade.

Sammendrag av avviksmeldinger og fraværsdager forårsaket av skade i perioden 2010-2015:

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekke og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person- skader
2015	Avviksmeldinger	35	10	7	13	2	0	3
2015	Fraværsdager	55	0	4	51	0	0	0
2014	Avviksmeldinger	36	7	5	14	0	4	4
2014	Fraværsdager	166	0	14	153	0	0	0
2013	Avviksmeldinger	27	7	6	4	0	0	10
2013	Fraværsdager	99	0	0	24	0	0	75
2012	Avviksmeldinger	29	10	3	6	0	3	7
2012	Fraværsdager	119	0	0	88	0	31	0
2011	Avviksmeldinger	49	21	2	9	1	2	7
2011	Fraværsdager	45	0	5	37	0	0	3
2010	Avviksmeldinger	41	8	4	10	0	3	5
2010	Fraværsdager	403	0	0	403	0	0	0

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- innføre elektronisk system for håndtering av HMS-avvik

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Helsedirektoratet gjennomførte i november 2015 tilsyn knyttet til bruk av genmodifiserte organismer ved UiT. Tilsyn ble gjennomført ved BFE-fak (NFH og AMB), Helsefak (IMB, IKM, AKM, IFA, kurslaber og dyreavdelingen), NT-fak (IK og Norstrukt) og ved Havbruksstasjonen i Tromsø. Tilsynet avdekket to avvik ved BFE-fak og to avvik ved Helsefak. Avvikene er fulgt opp. Frist for oppretting av forholdene som medførte avvik var 15. januar 2016.

Ved branntilsyn skal enhetene kunne fremvise dokumentasjonen for tilsynsmyndighetene. Arbeidet med en enhetlig mal for utforming av enhetenes samlede branndokumentasjon ble sluttført i 2013. Implementering ved UiT gjenstår.

Brann og redning Tromsø kommune gjennomførte i 2015 to tilsyn ved Tromsø museum (TMU). Tilsynet omfattet alle forhold av betydning for brannsikkerheten, herunder bygningsmessige, tekniske, utstyrmessige og organisatoriske brannsikringstiltak. Temaer som risikovurdering, HMS-rutiner, ettersyn, vedlikehold og beredskap ble i denne sammenhengen berørt. Det ene tilsynet resulterte i ett avvik knyttet til mangler i eiers bygningsdokumentasjon samt anmerkninger om manglende/mangelfull kontroll, ettersyn og vedlikehold av branntekniske installasjoner og dokumentasjon. **Manglene er under oppfølging ved UiT? BEA må gi tilbakemelding.**

Alta brann- og redningskorps gjennomførte i 2015 tilsyn **ved ??? BEA må gi tilbakemelding.**

Det Lokale Eltilsynet gjennomførte i 2015 tilsyn ved HSL-fak og NT-fak. **Feil og mangler er utbedret?? BEA må gi tilbakemelding.**

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i januar 2015 tilsyn med universitets systematiske arbeid med beredskap. Tilbakemeldingene etter tilsynet var overveiende positive, og departementet ga anbefalinger om at det arbeides videre med tiltak innen områder som allerede inngår i universitetets handlingsplan for beredskap.

Det er gjennomført internt tilsyn med fokus på oppbevaring av strålekilder og faremerking. Tilsynet viste at oversikten over kilder i stor grad er oppdatert, men at en del UVC-kilder ikke var meldt inn og at oppbevaringsstedene for disse heller ikke var merket. Dette ble rettet opp umiddelbart. Enkelte klasse 3 lasere var heller ikke meldt inn, men de fleste av disse var kjøpt inn i høsten 2015 og ville dermed blitt fanget opp i forbindelse med årsrapporteringen for 2015. Det ble videre avdekket at det fortsatt finnes noe gammelt radioaktivt avfall som burde vært avhendet. Dette vil bli fulgt opp i 2016.

I 2015 fastsatte Finansdepartementet nye krav til bruk av internrevisjon i staten. UiT er omfattet av kravet, og det er satt ned en arbeidsgruppe sammensatt av medlemmer fra Avdeling for økonomi, Avdeling for personal og organisasjon og Stab hos rektor og direktør for å starte arbeidet med innledende vurderinger.

Områder med behov for oppfølging 2016:

- følge opp avvik og pålegg etter tilsyn og revisjoner
- etablere samlet branndokumentasjon basert på eier- og brukeransvaret ved alle bygg

1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)

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

UiT har fortsatt lavt sykefravær. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en av UiTs enheter, foretas det særskilt analyse med påfølgende tiltak. I 2015 kom denne regelen til anvendelse ved fire enheter. Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere skjer etter fastsatte retningslinjer, og i godt samarbeid med NAV. UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon; dette målet er overoppfyllt i 2015.

UiT har fortsatt en høy avgangsalder til alderspensjon. Snittalder ved uttak av AFP er 63,7 år, mens snittalder ved uttak av alderspensjon er 68,8 år.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføring av årlig IA/HMS-møte for UiT

1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødag 2015 ble som vanlig arrangert den første torsdagen i november, dvs. den 5. november ved campus Tromsø og campus Alta. Det viste seg at andre viktige arrangement var lagt til samme dato, noe som medførte at store deler av ledersjiktet ved UiT var opptatt på annet hold.

Arrangementet besto av to deler: Én felles del hvor arrangementet ble overført med lyd/bilde fra Tromsø til Alta, og én separat del for henholdsvis Alta og Tromsø. Det var mellom 250-300 deltakere på arrangementet i Tromsø og ca. 90 deltakere i Alta.

Arbeidsmiljøprisen på 50 000 kroner ble tildelt Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi for å praktisere en helhetlig og systematisk tilnærming til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, noe som viser at de har god forståelse for sammenheng mellom arbeidsmiljø og faglige resultater.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- evaluere arbeidsmiljødagen 2015
- forsøke å unngå at Administrasjonen arrangerer andre møter/opplæring på samme dag som Arbeidsmiljødagen ved en ev. videreføring av ordningen

1.13 Ytre miljø og miljøledelse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Universitetsstyret vedtok i styremøtet 13. februar 2014 ny handlingsplan for miljøledelse ved UiT for perioden 2014-2017. Planen angir mål og tiltak innen satsingsområdene transport, innkjøp, energi og avfall. I henhold til handlingsplanen skal det være en årlig gjennomgang og analyse av arbeidet med miljøledelse ved UiT.

Avdeling for personal og organisasjon har ikke hatt ressurser til å prioritere arbeidet med miljøledelse i 2014 og 2015. Dette betyr at områdene som skal følges opp i 2016 er de samme som i 2014 og 2015.

Områder med behov for oppfølging i 2016

- iverksette den nye handlingsplanen for miljøledelse
- utarbeide årlig rapport om miljøledelse ved UiT
- innsats ved fakulteter/enheter knyttet til satsingsområdene for miljøledelse

2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015

Ved UiT rapporterer alle fakulteter og øvrige enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapportene skal bygge på informasjon innhentet fra institutter og andre enheter på underliggende nivå.

Rapporteringen gjøres ved at fakulteter/enheter besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering opp mot spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultets/enhetens HMS-mål og handlingsplan for HMS-arbeidet. Rapporten skal bekreftes utfylt av enhetens leder og hovedverneombud.

For 2015 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfatter:

- ✓ Administrasjonen (Uadm)
- ✓ Finnmarksfakultetet (Fifak)
- ✓ Det juridiske fakultet (Jurfak)
- ✓ Universitetsbiblioteket (UB)
- ✓ Det kunstfaglige fakultet (Kunsthøgskolen)
- ✓ Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- ✓ Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- ✓ Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- ✓ Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- ✓ Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

Formålet med årsrapportering er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved UiT stemmer overens med interne og eksterne krav samt vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiTs overordnede mål for HMS. Årsrapportene vil også avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan vurderes og prioriteres ved UiT.

Universitetsdirektøren utarbeider årlig rapport om HMS-arbeidet ved hele universitetet. Denne rapporten behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter en skriftlig tilbakemelding om prioriteringer for kommende år til fakulteter og enheter på samme nivå. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Årsrapporten om HMS ved UiT skal behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organ. Arbeidsmiljøutvalget har bedt fakultetene/enhetene sette AMU som kopimottaker ved styrets behandling av årsrapporten for 2015 og fastsetting av prioriteringer for 2016.

2.1 HMS organisatorisk

På dette området har det vært en jevn forbedring av måloppnåelsen de siste tre årene.

Fakultetene, UB, TMU og Uadm rapporterer at enhetens leder er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enheten.

Samtlige fakulteter/enheter hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver.

Det rapporteres videre at det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet, og at ledelsen i stor grad samarbeider med enhetens verneombud og hovedverneombud.

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

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fortsatt fokus på samarbeid i verneombudsordningen

2.2 HMS-kompetanse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Helse, miljø og sikkerhet er et lederansvar. For å sikre et forsvarlig arbeids- og læringsmiljø og aktivitet med hensyn til systematisk utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Opplæringen er personlig, og leder må kunne legge frem skriftlig dokumentasjon på at opplæringen er gjennomført. Det er fremdeles kun to av ti fakulteter/enheter som rapporterer at ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert kompetanse innen HMS.

UB, som har vært berørt av omorganisering, opplyser at HMS-opplæring har vært utsatt i påvente av implementering av ny organisasjon og tilsetting i alle lederstillinger.

Personer som har fått delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter skal påse at hensynet til HMS blir ivarettatt under planleggingen og utførelse av de arbeidsoppgavene de har fått delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov innen HMS og beredskap å sørge for at den enkelte får den opplæring som er nødvendig for å kunne etterleve kravene som er satt til det arbeidet de utfører. Også på dette området har det ikke vært noen forbedring de siste årene. Kun tre av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har dette på plass.

Kun fire fakulteter/enheter rapporterer at alle verneombudene innehar nødvendig kompetanse til å utøve sine oppgaver innen helse, miljø og sikkerhet. Dette er en halvering av måloppnåelsen sammenlignet med 2013 og 2014. Det skal i 2016 gjennomføres nyvalg av verneombud ved UiT. Verneombudene vil høsten 2016 få tilbud om grunnopplæring i HMS (Modul HMS-plattform), jf. punkt 1.5.

Leder skal også se til at nytilsatte blir introdusert for og får opplæring innen HMS ved UiT. Behovet for opplæring kan blant annet kartlegges ved bruk av *veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte*. Seks av ti enheter praktiserer rutinen ved mottak av nytilsatte. Ett fakultet har opplyst at flere av deres institutt har etablert egen rutine for mottak av nytilsatte.

Sentral HMS-opplæring for ulike brukergrupper gjennomført i 2015 er beskrevet ovenfor under punkt 1.5. Gjennomføring av HMS-opplæring for ulike brukergrupper rapporteres fremdeles å være stort ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- ledere må prioritere gjennomføring og dokumentasjon av egen og ansattes HMS-opplæring
- UiTs rutiner for opplæring av nytilsatte i HMS og beredskap må gjennomgås

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø er uendret eller lavere enn i 2014.

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Alle følger også UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Fire fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2015. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Seks av ti fakulteter/enheter gjennomført et slikt møte i 2015. På dette området er gjennomføringen uendret de tre siste årene.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Kun to av ti fakulteter/enheter rapporterer at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale. Disse to har også gjennomført medarbeidersamtale med alle som ønsket en slik samtale. I 2014 ble medarbeidersamtaler tilbudt og gjennomført ved fire av ti fakulteter/enheter, og i 2013 ved to av ni fakulteter/enheter.

Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføre årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema ved alle fakulteter/enheter
- tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved UiT

2.4 Beredskap

Måloppnåelsen for beredskapsarbeidet har økt de siste årene.

Hvert fakultet/enhet eller campus skal ha en lokal beredskap som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ledere skal være kjent med beredskapshåndboka for UiT og gjeldende lokal beredskapsplan, herunder hvordan lokal beredskapsgruppe er sammensatt og hvordan de øver. Ledere skal være kjent med funn fra øvelser, tiltak som er besluttet iverksatt og resultater fra oppfølging av tiltak.

Lederes kjennskap til egne risikoområder og prioritering av beredskapsarbeidet ved egen enhet har økt jevnt i løpet av de siste årene. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de, etter risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak, har utarbeidet en beredskap tilpasset rest-risikoen i beredskapsområdet. Sju av ni lokal beredskapsgrupper har også gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. Tiltak etter beredskapsøvelser følges opp.

Ved åtte av ti fakulteter/enheter gjøres ansatte og studenter kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. I 2014 rapporterte fem av ti fakulteter/enheter at de ivaretok oppgaven.

Som ledd i universitetets sikkerhetsrutiner og av hensyn til egen sikkerhet skal ansatte som skal på tjenestereise, faglig reise, forskningstermin eller studieopphold i utlandet fylle ut skjema for registrering av oppholdet og levere det til sin leder. Skjema rapporteres å være i bruk ved fem av ti

fakulteter/enheter. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det også være mulig å etabler slik oversikt via reiseportalen ved behov.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- rutinene for registrering av ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet må revideres, jf. *Skjema for registrering av opphold i utlandet for ansatte*

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen er på samme nivå som for tidligere år.

For at universitetet skal kunne lykkes i sitt arbeid med å redusere belastningen på det ytre miljø, er det viktig at fakulteter/enheter bidrar med arbeid knyttet til satsingsområdene beskrevet i handlingsplan for miljøledelse, jf. punkt 3.5 om sentralt organisert arbeid med miljøledelse.

Det er positivt at universitetets video- og telefonkonferanseutstyr er i utstrakt bruk ved alle fakulteter/enheter. Samtlige fakulteter/enheter har også lagt til rette for kildesortering. Videre har åtte av ti fakulteter/enheter innført tiltak for å redusere årlig innkjøpt mengde A4 papir.

Når det gjelder tiltak for å redusere energibruken og gjennomføring holdningsskapende arbeid knyttet til mer miljøvennlig innkjøp, transport, energi og avfall, er det bare en tredjedel av fakultetene/enhetene som har gjennomført tiltak.

Områder med behov for oppfølging:

- fakulteter/enheter må bidra sterkere med arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen er uendret eller høyere enn i 2014.

I 2015 ble det utført risikofylt arbeid ved åtte av ti fakulteter/enheter. Disse omfatter Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU, Uadm og Fifak.

Åtte av åtte fakulteter/enheter rapporter at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver. Gjennomført lokal opplæring dokumenteres ved seks av disse åtte fakultetene/enhetene. I 2014 ble opplæringen dokumentert ved fire av disse fakultetene/enhetene. Fakultetene og enhetene opplyser at de vil arbeide for å forbedre dette resultatet.

Sju av åtte fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. I 2014 hadde fem av disse fakultetene/enhetene dette på plass. Seks av åtte følger også UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultet/enheten.

Helsefak, NT-fak, BFE-fak, TMU, HSL-fak, Uadm og Kunstfak har stoffkartotek med hhv 3843, 3699, 833, 367, 194, 154 og 25 unike registreringer hver ved utgangen av 2015. Enhetene med flest registreringer har store utfordringer knyttet til det å holde stoffkartoteket oppdatert ved enkelte institutt. Det er foreslått at UiT søker Arbeidstilsynet om fritak fra papirbasert stoffkartotek.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt (register) over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid.

Ved UiT er følgende sju fakulteter/enheter omfattet av kravet: Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU og Uadm. Fem av disse sju fakultetene/enhetene opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Ved disse fem var registeret på plass også i 2014. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Registeret over personer som arbeider med ioniserende stråling er imidlertid oppdatert ved enhetene som arbeider med slikt materiale, jf. punkt 1.8.

Det skal fremgå av emnebeskrivelser for emner med laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet og lignende hvilken sikkerhetsopplæring som er nødvendig for at studentene skal kunne gjennomføre emnet. Nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i de emnene der dette er aktuelt, og gjennomført opplæring skal registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem. Manglende beskrivelse av krav til sikkerhetsopplæring i emner og studieprogram har vært fulgt opp ved Avdeling for utdanning.

I 2015 rapporterer Helsefak, NT-fak, HSL-fak og Fifak at de har spesifisert kravene til nødvendig sikkerhetsopplæring i fakultetets emner og studieprogram. BFE-fak og Kunstfak må i 2016 prioritere å beskrive krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fakulteter og enheter må se til at gjennomført sikkerhetsopplæring dokumenteres
- BFE-fak og Kunstfak må angi krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår
- fakulteter og enheter skal fortsatt ha fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og føring av register over eksponerte

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015, jf. punkt 2.1. Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2015.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter, anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de i 2015 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt.

Det har vært arbeidet for å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet, bedre rutiner ved mottak av nytilsatte samt gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Ved Helsefak har styrking av medarbeidersamtalen vært vellykket.

Ulike tiltak i tilknytning til oppfølging av arbeids- og klimaundersøkelsen (se også punkt 3.2), medvirkning ved omstilling og god informasjon på alle nivå har også fungert godt ved flere fakulteter/enheter. Ett fakultet har redusert sykefraværet betydelig ved blant annet gjennomføring av raske dialogmøter. Det har også vært gjennomført vellykkete informasjonsmøter med NAV.

Blant tiltakene som ellers nevnes er arbeid med risikoreduksjon og rydding i og avhending av kjemikalier. Opplæring av ansatte og studenter gitt av bedriftshelsetjenesten har også gitt gode resultater.

BFE-fak og TMU har etablert årshjul der enhetens oppfølging av HMS-arbeidet er satt i system.

2.8 HMS-utfordringer i 2016

I forbindelse med årsrapportering av helse, miljø og sikkerhet er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om skissere enhetens viktigste HMS-utfordring i 2016.

Fakulteter/enheter som er berørt av fusjoner og omorganisering vil i 2016 ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon, ivaretagelse og inkludering av nytilsatte samt fjernledelse. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefraværet.

Det skal arbeides med å øke bevisstheten om hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er fordelt og hvordan HMS-arbeidet drives i praksis ved fakultet. Fakulteter/enheter som har etablert årshjul for HMS skal implementere disse i 2016.

Flere fakulteter/enheter vil i også i 2016 styrke arbeidet med å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov innen HMS og beredskap samt dokumentasjon av gjennomført opplæring. Etablering av et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse etterlyses.

Det skal også arbeides med etablering av tilstrekkelig kontorarbeidsplasser for arbeidstakere og studenter samt ulike HMS-problemer knyttet til bygningsmasse.

To fakulteter/enheter rapporterer at de i 2016 vil ha økt fokus på systematiske gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Uadm vil ha fokus på HMS-utfordringer i forbindelse med Adm 2020, bruk av teknologi og implementering av ny strategi for *Mennesker i organisasjonen*.

Arbeidet med vedlikehold av stoffkartoteket, gjennomføring av risikoreduksjon og føring av arbeidstakerregister er fortsatt prioriterte oppgaver ved flere fakulteter/enheter.

2.9 Utfyllingen av årsrapporten

I 2015 er ni av ti årsrapporter om HMS utfylt i samarbeid mellom leder og HVO. Unntaket er HSL-fak som nettopp har mistet sitt HVO og der det ikke lot seg gjøre for ledelsen å få vara HVO med på utfyllingen av rapporten.

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015

I henhold til årsrapporten om HMS for 2014 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2016:

- Videreutvikle beredskapen ved UiT
- Oppfølging av arbeids -og klimaundersøkelsen i hele organisasjonen

- Sikre god HMS-kompetanse blant ledere, vernetjenesten og ansatte på alle nivå
- Gjennomføring av risiko- og eksponeringsvurderinger og føring av register over eksponerte

3.1 Beredskap

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere.

Sentralt organisert arbeid med beredskap er beskrevet i punkt 1.7. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal beredskap er beskrevet i punkt 2.4.

3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen gjennomført høsten 2014 har i 2015 vært fulgt godt opp ved hele UiT. Det er i 2015 utarbeidet tiltak etter funn på alle nivå i organisasjonen. Tiltakene er fremdeles under oppfølging. For at Administrasjonen skulle kunne yte best mulig støtte i arbeidet, er tiltakene samlet inn og oppsummert i en overordnet tiltaksplan for UiT.

Den videre oppfølgingen av ARK vil skje ved at tiltak og effektmål blir tema i styringsdialogene. AMU vil høsten 2016 følge opp gjennomføringen av planlagte tiltak. Det skal gjennomføres ny ARK-undersøkelse ved UiT i 2017/2018.

3.3 HMS-kompetanse

På dette området er det fremdeles stort rom for forbedring. Arbeidet må dermed følges opp videre på alle nivå i organisasjon.

Sentralt organisert HMS-opplæring er beskrevet i punkt 1.5. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal HMS-opplæring er beskrevet i punkt 2.2 og 2.6.

3.4 Register over eksponerte

Ved UiT arbeides det kontinuerlig med å forbedre resultatene knyttet til kartlegging og risikovurdering av helseskadelig arbeid og føring av register over eksponerte. Systematikken knyttet til det å avdekke om det er forhold i arbeids- eller læringssituasjonen som krever særlig oppfølging av arbeidsgiver og innlegging i register over eksponerte er også under revisjon. Arbeidet videreføres i linja.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med eksponeringsregister er beskrevet i punkt 2.6.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse

Vedlegg

- Årsrapport 2015 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2015 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2015

—