

# Årsrapport om HMS

2016

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon  
Arkivref. ePhorte: 2016/8778

## Sammendrag

Engasjement og utvikling preger helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Årsrapporteringen viser at det foregår mye godt HMS-arbeid i virksomheten. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

Alle fakulteter og enheter på samme nivå, verneombud, relevante utvalg og avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon om HMS-arbeid ved UiT for 2016. Nødvendige og virksomme tiltak er beskrevet for 2017.

For 2016 trekkes følgende spesielt frem:

- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt.
- Det er gledelig å kunne konstatere at det nye fakultet ved UiT i Narvik har arbeidet godt med HMS i året som gikk
- UiTs ledere fastsetter årlige mål for HMS-arbeidet, fordeler oppgaver og myndighet og det legger til rette for medvirkning og samarbeid.
- UiTs ledere 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 tiltak etter arbeidsmiljøkartlegginger gir også gode resultater.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler har økt betydelig i løpet av det siste året
- Av de lokale beredskapsgruppene gjennomførte en tredjedel de to årlig pålagte beredskapsøvelsene
- Fakultetene/enhetene opplyser at de holder oversikt over ansatte som er på tjenestereise og studieopphold i utlandet
- Fakultetenes/enhetenes fokus på risikofylt arbeidsmiljø har gitt gode resultater
- Det er behov for å gjennomgå og digitalisere deler av HMS-opplæringen ved UiT slik at tilgjengeligheten øker
- UiT har anskaffet et elektronisk avvikssystem
- Det har vært gjennomført et underprosjekt for å foreslå fremtidsrettet organisering av det administrative tjenestetilbudet innen HMS og innen beredskap som støtter effektivt opp under UiTs kjernevirksomhet.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017 er:

- Oppfølging av eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området
- Gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen
- Ta i bruk CIM til sms-varling
- Gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomføring av ARK
- Ta i bruk systemet for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik

## **Innhold**

<b>Sammendrag .....</b>	<b>2</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT .....</b>	<b>4</b>
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO) .....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	6
1.5 Opplæring og informasjon .....	7
1.6 Sykefravær .....	8
1.7 Beredskap .....	9
1.8 Strålevern .....	10
1.9 Melding om skader og nestenulykker .....	11
1.10 Tilsyn og revisjoner .....	11
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) .....	12
1.12 Arbeidsmiljødag .....	12
1.13 Ytre miljø og miljøledelse .....	13
<b>2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2016 .....</b>	<b>13</b>
2.1 HMS organisatorisk .....	14
2.2 HMS-kompetanse .....	15
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	16
2.4 Beredskap .....	16
2.5 Ytre miljø .....	17
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø .....	17
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt .....	18
2.8 HMS-utfordringer i 2017 .....	19
2.9 Utfyllingen av årsrapporten .....	19
<b>3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2016 .....</b>	<b>19</b>
<b>4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017 .....</b>	<b>20</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>20</b>

## Innledning

For Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) er det viktig å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet via det kontinuerlige, systematiske og forbyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). HMS-arbeidet skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet, og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær.

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

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del av rapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom Administrasjonen, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten
- Andre del sammenfatter resultater og funn fra den årlige rapporteringen av HMS-arbeid for 2016 ved fakultetene og enhetene på samme nivå
- Tredje del viser status for oppfølging av UiTs særskilte satsingsområder for 2016
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten

Nøkkeltallene viser at UiT i 2016 hadde arbeidsgiveransvaret for 3 444 årsverk og at det var 16 156 registrerte studenter ved UiT

### 1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

I 2016 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon. Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

#### 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 er 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 studenter 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 40 saker i 2016, hvorav 20 vedtakssaker, 11 orienteringsaker og 9 referatsaker. Handlingsplanen til AMU ble revidert i forbindelse med fusjonen med tidligere Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad. AMU har særlig hatt fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå ved UiT, fakultetenes/enhetens årlige prioriteringer innen HMS samt gjennomføring av arbeidsmiljødagene for 2016.

Det ble i 2016 foretatt nyvalg av AMU for perioden 1. august 2016 til 31. juli 2018. Campus utenfor Tromsø er representert i AMU med medlemmer fra både ansatte- og arbeidstakersiden.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2016 for AMU ved UiT.

## 1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU følger med på at UiT oppfyller bestemmelsene om studentenes læringsmiljø 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 UiT. Studentene og institusjonen har like mange representanter hver i utvalget. Studentombudet er fast observatør i LMU.

I 2016 har LMU hatt fem møter. Det har vært fokus på å gjøre studentengasjement og tillitsvalgtarbeid mer attraktivt slik at interessen og oppslutningen om deltakelse i ulike fora øker. Studentutvalg og tillitsvalgtordninger er viktige elementer som må være til stede for å kunne sikre et godt læringsmiljø ved UiT. Det har også vært fokus på studentenes helse, trivsel og mestring. En undersøkelse gjennomført av samskipnaden viser at de fleste studentene ved UiT har det bra, følger normal studieprogresjon og knytter nære og varige vennskapsbånd under studiene. De fleste opplever også å ha god helse og studenter generelt trener mer. Kartleggingen viste imidlertid også at noen studenter opplever symptomplager, ensomhet, lav mestringsfølelse og strever med å håndtere krav og forventninger i studiesituasjonen. LMU skal se nærmere på disse funnene og lage noen konkrete forslag til oppfølging.

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet er revidert og sendt ut på høring til alle enheter. Alle studenter ved UiT skal oppleve universitetet som åpent og tilgjengelig. Handlingsplanen skal bidra til å oppfylle dette målet. Alle fakultet har minimum én kontaktperson som studenter med nedsatt funksjonsevne kan henvende seg til.

Studenter som møter ruset til undervisning har ikke vært et problem ved UiT. Det skal utarbeides klare retningslinjer for hvordan UiT skal håndtere studenter som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter er ruset.

Læringsmiljøhåndboken for studenter er utdatert og trenger revisjon. Håndboken skal samtidig gjøres mer lesbar og attraktiv for studenter. LMU skal jobbe videre med håndbokens format.

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.

For mer informasjon vises det til Årsrapport fra LMU ved UiT for studieåret 2015/2016.

Punkt 2.6 nedenfor omtaler HMS for studenter som arbeider i risikofyllt arbeidsmiljø ved UiT.

### 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.

I 2016 var UiT inndelt i 12 hovedverneområder og 80 verneområder. Etter nyvalg av ombud har UiT 11 HVO, 12 vara HVO, 80 VO og 65 vara VO. Dette betyr at et hovedverneområde mangler HVO og at flere verneområder mangler vara VO. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2016 til 31. juli 2018.

Ombudene har rapportert at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan fremdeles bli bedre. Ombudene tilbakemelder at det ville vært bra om det ble økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet.

I 2016 har HVO-ene:

- hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde
- gjennomført tre-fire fellesmøter, fire formøter i forkant av AMU-møter og diverse arbeidsmøter vedrørende enkeltsaker som de har lagt frem for AMU. HVO-ene har deltatt på samtlige AMU-møter
- gjennomført tre møter med universitetsdirektøren
- deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- arrangert to to-dagers verneombudsforum: ett i Harstad og Narvik, og ett i Tromsø
- høsten 2016 ble koordinerende hovedverneombud invitert til å delta i LMU
- deltatt på den årlige ARK-konferansen
- arrangert Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i universitetssektoren, og deltatt på formøter i sektoren i forbindelse med arrangementet
- deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen
- deltatt i forskjellig komitearbeid

Ombudene opplyser at de også i 2017 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen samt. De vil følge med på innføringen av elektronisk HMS-avvikssystem og HMS-opplæringen ved UiT.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2016 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT.

### 1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum, IVT-fakultet og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Universitetsledelsen og Hemis har to samarbeidsmøter hvert semester.

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.

Hemis har gitt tilbakemeldinger om at 2016 har vært preget av grundig og jevnt arbeid med HMS, det være seg utfordringer av forebyggende eller korrigerende art. De opplever nå at tilbudet fra bedriftshelsetjenesten er godt kjent blant de ansatte og at ledere og vernetjenesten synes å målbære arbeidsmiljøfokus i stadig sterkere grad. De nevner spesielt at de gjennom å arrangere HMS-kurs for nye verneombud og ledere fikk anledning til å treffe disse personlig, og til å drøfte innspill relatert til deres verv på UiT.

Bedriftshelsetjenesten opplyser at det har tatt noe tid å etablere kontakten med UiT i Narvik og UiT i Harstad, men erfarer at omfanget av oppgaver har økt i takt med at de er blitt bedre kjent.

Møtene med universitetsledelsen oppleves å være nyttig også for Hemis.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2016 fra Hemis.

### 1.5 Opplæring og informasjon

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

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. Gjennomført HMS-opplæring skal være dokumentert lokalt. UiT hadde for 2016 ikke satt av felles budsjettmidler til finansiering av HMS-opplæring. Med virkning fra høsten 2016 er det dermed lagt opp til brukerbetaling i tilknytning all HMS-opplæring, basert på kostpris.

HMS-opplæring gitt i 2016:

- Modul HMS-plattform, opplæring gjennomført i samarbeid med Hemis, jf. punkt 1.4
- HMS-opplæring for ledere, opplæring er tilbudt i regi av Hemis
- Modul førstehjelp. Grunnleggende førstehjelp for ansatte ble tilbudt 2 ganger i 2016. Kurset ble avlyst på grunn av for få påmeldte. I tillegg har modul sikkerhet hatt 101 deltakere på grunnleggende førstehjelp, 59 deltakere på førstehjelp for arbeid i felt og tokt, og 62 deltakere på førstehjelp i laboratorium.
- Modul forebygging av sykefravær (IA-kurs). Tilbudt, men ikke iverksatt pga. få påmeldte.
- Modul sikkerhet. Modulen er inndelt i to hovedområder: Sikkerhet lab, felt og tokt og Sikkerhet renhold, drift, verksted og varemottak. I 2016 har hovedområde Sikkerhet laboratorium, felt og tokt blitt gitt to ganger (norsk og engelsk) med til sammen \*\* deltagere, herunder \*\* ansatte, \*\* mastergradsstudenter og \*\* 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
- Det er avholdt informasjonsmøter for ledere og brukere vedørende regelverk i forbindelse med bruk av kapslede radioaktive kilder og strålegivende utstyr.
- Det er gitt kontinuerlig opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess, ut fra innmeldt behov.

Lokal sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter. Dokumentasjon av gjennomført obligatorisk sikkerhetsopplæring for studenter er beskrevet i punkt 2.6. Bedriftshelsetjenesten bidrar også med lokal HMS-opplæring ved forespørsel.

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 2017:

- gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT
- ta i bruk elektronisk system for registrering av HMS-opplæring

## 1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2012-2016, basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt) fra universitetets lønn- og personalsystem (Paga) per 23.01.2017:

År	2012	2013	2014	2015	2016
1. kvartal	5,01	4,71	4,38	4,68	4,98
2. kvartal	4,06	3,59	3,85	3,97	4,04
3. kvartal	4,42	3,31	4,36	3,87	3,78
4. kvartal	4,47	3,63	4,97	4,42	4,81

Sykefraværet i 2016 har vært marginalt høyere enn i 2015 i 1., 2. og 4. kvartal, men har holdt seg stabilt og under 5 prosent 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 2015-2016. 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 2015-2016 vil foreligge.

I løpet av 2016 har fem fakulteter/enheter ved UiT hatt kvartalsvis sykefravær over 5 %: Administrasjonen, Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum og Vernepleie.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- 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 2015 skulle følgende punkter følges opp i 2016:

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

Det har i løpet av 2016 vært utført arbeid med oppsett av KunnskapsCIM med Feide påloggingsrutine. Arbeid med tekniske tilpasninger i forhold til behov har blitt utført av ITA og leverandør av CIM programvare gjennom hele siste halvdel av 2016.

UiT ønsker å ta i bruk et enhetlig format for ROS-analyser, som enkelt kan akkumuleres fra lokalt (fakultets eller campus) nivå til sentralt (hele UiT) nivå. Løsninger for dette finnes i KunnskapsCIM. For å kunne gå videre med arbeidet må bygg- og personaldata være tilgjengelig i systemet.

Det er etablert et nasjonalt nettverk for brukere av KunnskapsCIM i UH-sektoren. Formålet med nettverket er kunnskapsutveksling, standardisering av bruken av CIM og arbeid opp mot leverandør. UiT har deltatt på møtene som har blitt avholdt i nettverket i 2016.

Avtale med Sjømannskirken om beredskapssamarbeid med UiT ble fornyet i 2016.

I 2016 gjennomførte Kunnskapsdepartementet to sms-varslingsøvelser opp mot virksomhetene i kunnskapssektoren. Formålet med øvelsen var å teste ut om data om beredskapsledelsen ved virksomhetene i Kunnskapsdepartementets varslingsliste var korrekte samt om respons på utsendt varsel var akseptabel.

Det har i 2016 blitt gjennomført et større arbeid ved UiT med sanering av potensielt eksplosive og ustabile stoffer samt svært giftige eller etsende stoffer som ikke kan håndteres ved UiTs sentrale mottak for farlig avfall.

Det har i 2016 ikke vært større bedskapshendelser ved UiT. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Implementering av sms-varslingsystem i CIM
- Oppsett av system for ROS-analyse i CIM
- Forberede storskala-beredskapsøvelse ved UiT i 2018
- Revisjon av Beredskapshåndboka (BHB) for UiT

## 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.

Årsrapport om strålebruken for 2015 ble godkjent av SSV i juli 2016.

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. Tilbakemelding fra UiT angående pålegg ble sendt til SSV i februar 2016. UiT venter på tilbakemelding fra SSV.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2016 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og Helsefak (på Hotlab).

I 2016 ble det ved UiT gjennomført en større gjennomgang og opprydding i radioaktivt avfall. Det ble funnet endel beholdere med isotoper med kort halveringstid. Disse var ikke lenger å regne som radioaktive. Avfallet ble omgjort til ikke-radioaktivt avfall og avhendet. En del gamle biologiske prøver der det ble vurdert at det ikke lenger var nødvendig å ta vare på dem, ble avhendet. Enkelte radioaktive kilder (åpne og kapslede) som ikke lenger er i bruk ble også avhendet.

I henhold til årsrapport om HMS for 2015 skulle følgende punkt følges opp i 2016:

- registrere UiTs radioaktive kilder i elektronisk meldesystem hos SSV. Status ved årsskiftet er at samtlige av UiTs strålekilder er registrert i SSVs elektroniske meldesystem.

Regjeringen har vedtatt ny strålevernforskrift som trådte i kraft 1. januar 2017.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Implementere aktuelle endringer i strålevernforskrift i UiTs regelverk

## 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 2016 ble det meldt totalt 39 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Dette inkluderer to avvik med bakgrunn i systemsvikt og et avvik som gikk på feil bruk av maskin/utstyr. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. De fleste uønskede hendelser er relatert til fall, skli, strekk, løft.

Sammendrag av avviksmeldinger og fraværsdager forårsaket av skade i perioden 1. januar 2010 til 21. november 2016:

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader
2016	Avviksmeldinger	39	11	4	18	0	2	1
2016	Fraværsdager							
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 2017:

- implementerer elektronisk avvikshåndtering ved UiT

## 1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Helsedirektoratet gjennomførte i november 2015 et tilsyn knyttet til bruk av genmodifiserte organismer ved UiT. Tilsynet avdekket totalt fire avvik og frist for oppretting var satt 15. januar 2016. Avvikene ble fulgt opp ved UiT og Helsedirektoratet lukket tilsynet 19. januar 2016.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2016 et postalt tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte ikke i avvik.

Alta brann- og redningskorps gjennomførte i 2016 et tilsyn ved UiT i Alta. Tilsynet medførte ingen avvik eller merknader.

Brann og redning Tromsø kommune gjennomførte i 2016 tre tilsyn ved UiT i Tromsø (Breiviklia, Mellomveien 110 og Krognessveien 33). Tilsynene medførte ingen avvik eller merknader.

Statens strålevern gjennomførte tilsyn ved UiT 8. september 2016. UiT avventer rapport etter tilsynet.

Områder med behov for oppfølging 2017:

- følge opp eventuelle avvik og pålegg etter tilsyn og revisjoner

### 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 skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak. I 2016 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 var overoppfyllt både i 2015 og 2016.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- gjennomføring av årlig IA/HMS-møte for UiT

### 1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2016 for første gang arrangert ved fire campuser: UiT i Alta 3. november, UiT i Harstad 8. november, UiT i Narvik 9. november og UiT i Tromsø 10. november. Felles for alle campusene var at foredragsholder Anders Martinus Tangen var engasjert for å holde et og samme foredrag om omstillingstematikken. Foredraget ble godt mottatt ved alle campusene.

Oppmøtet var ganske lavt ved alle campusene foruten UiT i Narvik der det var ca. 100 deltagere. I Harstad var det ca. 40 deltagere. I Tromsø var det ca. 130 deltagere på Arbeidsmiljødagen (mot 200-220 i 2015). I Alta deltok 70 personer på arrangementet (mot 90-100 i 2015).

Arbeidsmiljøprisen på 50 000 kroner ble tildelt førsteamanuensis Leif Simonsen ved Institutt for elektroteknologi ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi for et livslangt engasjement for arbeidsmiljøet. Simonsen mottok prisen på Arbeidsmiljødagen i Narvik 9. november 2016.

AMU har evaluert gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2016 og satt nødvendige tiltak blant annet å kunne oppnå økt oppslutning om Arbeidsmiljødagen.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Følge opp tiltakspunktene AMU har satt for Arbeidsmiljødagen

### 1.13 Ytre miljø og miljøledelse

Nåværende handlingsplan for miljøledelse ved UiT gjelder 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.

I henhold til årsrapport om HMS for 2015 skulle følgende punkter følges opp i 2016:

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

Status ved årsskiftet er at det er utarbeidet rapport om miljøledelse for 2014-2015. Kort oppsummert så viser rapporten at universitetet på noen områder er på god vei til å oppnå de mål handlingsplanen setter, mens det på andre områder gjenstår en del. UiT sliter for eksempel med å oppnå målsettingene for energiforbruk. UiT har for eksempel lyktes godt med å redusere papirforbruket, øke bruken av kollektivtransport og redusere bilbruken til/fra campus i Tromsø, men sliter med å oppnå målsettingene for energiforbruk.

Arbeidet med ny handlingsplan for miljøledelse ved UiT er startet opp.

Fakultetenes innsats innen miljøledelse er beskrevet under punkt 2.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Utarbeide årsrapport om miljøledelse for 2016
- Utarbeide ny plan for miljøledelse ved UiT

## **2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2016**

Ved UiT rapporterer alle fakulteter og øvrige enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen skjer ved at de besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering opp mot spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultetets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Sjekklisten skal fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra institutter og andre enheter på underliggende nivå.

Formålet med den årlige gjennomgangen er å se til at det systematiske HMS-arbeidet er i tråd med myndighetskrav og interne krav, vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til å sikre oppnåelse av UiTs overordnede HMS-mål, samt bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området. Fakultetenes/enhetens rapporter om HMS inngår i universitetsdirektørens årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT. Denne rapporten behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Fakultetenes/enhetenes styrende organ skal behandle årsrapporten om HMS ved UiT som egen sak og sette prioriteringer for kommende år. Samtlige fakulteter/enheter oppfylte dette i 2016. AMU holder seg orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

Den 1. januar 2016 fusjonerte UiT og Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad. Dette medførte organisatoriske endringer ved flere fakulteter/enheter ved UiT samt oppretting av ett nytt fakultet og en enhet midlertidig innplassert på Nivå II.

For 2016 har tolv av tolv fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfatter:

- ✓ Administrasjonen (Uadm)
- ✓ Universitetsbiblioteket (UB)
- ✓ Det juridiske fakultet (Jurfak)
- ✓ Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak)
- ✓ Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- ✓ Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- ✓ Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)
- ✓ Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- ✓ Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- ✓ Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)
- ✓ Vernepleie (VERNPL), enhet midlertidig innplassert på Nivå II fra 1. januar 2016
- ✓ Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak), nytt fakultet fra 1. januar 2016

## 2.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy.

Med unntak av Vernepleie, som ikke har rukket å få det organisatoriske HMS-arbeidet på plass, rapporteres det at fakultetene/enhetens ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er også etablert skriftlig oversikt over hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enheten. Videre er det fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2016, et arbeid også AMU følger med på. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Tolv av tolv fakulteter/enheter tilrettelegger og iverksetter nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver. Det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider også i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3.

Ti av tolv fakulteter/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. En enhet fikk gjennomført forberedelser til arbeidet. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følger disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*. Ett fakultet kan imidlertid bli klart bedre på dette området.

Det er gledelig at IVT-fakultetet, som avgir HMS-årsrapport for første gang, bekrefter at de har det organisatoriske HMS-arbeidet på plass.

### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- fortsatt fokus på samarbeid i verneombudsordningen

## 2.2 HMS-kompetanse

På dette området er det fremdeles rom for forbedring.

HMS er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø samt utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. Ledere må kunne legge frem skriftlig dokumentasjon på at opplæringen er gjennomført. Rapportene for 2016 viser at lederne med personalansvar har nødvendig opplæring i HMS ved seks av UiTs tolv fakulteter/enheter. Gjennomført opplæring dokumenteres ved sju fakulteter/enheter. I 2015 var det kun to av ti fakulteter/enheter som tilbakemeldte at ledere hadde nødvendig og dokumentert kompetanse innen HMS

Videre skal personer som er delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter påse at hensynet til HMS blir ivaretatt under planleggingen og utførelse av de arbeidsoppgavene de er delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplæringsbehov 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. I 2016 tilbakemeldte seks av tolv fakulteter/enheter at de har dette på plass. I 2015 hadde tre av ti dette på plass.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiT har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse til å utøve sine HMS-oppgaver. To av fakultetene rapporterer at de har et lite etterslep på opplæringen etter nyvalget av verneombud høsten 2016.

Leder skal også se til at nytilsatte blir introdusert for og får nødvendig opplæring innen HMS ved UiT. Kompetansebehovet 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. Rutinen synes å være lite kjent blant lederne.

Gjennomført HMS-opplæring skal være dokumentert lokalt. Årsrapportene for 2016 viser at BFE, Kunstfak, TMU, UB, IRS, IVT og Vernepleie har gode rutiner for dokumentasjon av gjennomført HMS-opplæring. Det er videre positivt at IVT-fakultetet og Vernepleie som avgir HMS-årsrapport for første gang har prioritert HMS-opplæring hos ledere, ansatte og verneombud.

Fakultetene/enhetene kan i løpet av et år ha mange endringer i bemanningssituasjonen og gjennomføring og dokumentasjon av HMS-opplæring kan være krevde. I tilbakemeldingene for 2016 fremkommer det et ønske om at deler av HMS-opplæringen digitaliseres og at UiT tar i bruk elektronisk system for dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Sentral HMS-opplæring for ulike brukergrupper gjennomført i 2016 er beskrevet ovenfor under punkt 1.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- ledere må prioritere gjennomføring og dokumentasjon av egen og ansattes HMS-opplæring
- gjennomgang av den sentrale HMS-opplæringen ved UiT

### 2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø er økt, spesielt i tilknytning til medarbeidersamtaler.

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Rutinene for oppfølging av sykemeldte følges også.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2016. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. Den sisten enheten opplyser at årsakene til sykefravær har vært av en slik karakter at det ikke har vært nødvendig med slike analyser. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Seks av tolv fakulteter/enheter gjennomført et slikt møte i 2016. På dette området har gjennomføringen vært uendret de tre siste årene.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. I 2016 har fakultetene/enhetene hatt fokus på medarbeidersamtaler og gjennomføringsgraden har økt. Endringer i ledelse og fusjonene opplyses å ha hatt betydning for gjennomføringen. Fem av tolv fakulteter/enheter bekrefter at alle ansatte fikk tilbud om medarbeidersamtale i 2016. Fire rapporterer at 80-90% av de ansatte fikk et slikt tilbud. Medarbeidersamtale blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale. I 2015 rapporterte to av ti fakulteter/enheter at alle ansatte hadde fått tilbud om medarbeidersamtale.

Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*. I 2016 mottok sju av tolv fakulteter/enheter slike varsel. I 2015 håndterte fire av ti fakulteter/enheter slike varsel.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- 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 gjennomføring av pålagte beredskapsøvelser har gått ned.

Alle fakulteter/enheter eller campus ved UiT har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres.

I 2016 har kun fire av totalt elleve lokale beredskapsgrupper (LBG) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene, disse er BFE, TMU, IVT og Vernepleie. Helsefak, Kunstfak og IRS-fak oppgir at LBG har gjennomført en øvelse. Ved NT-fak ble LBG ble aktivisert i forbindelse med en hendelse ved fakultetet høsten 2016. Tiltak etter beredskapsøvelser blir fulgt opp. Manglende kapasitet og skifte av



personell oppgis som den vanligste årsaken til manglende måloppnåelse. I 2015 hadde sju av UiTs ni LBG-er gjennomført to beredskapsøvelser.

Ved ni av tolv fakulteter/enheter gjøres ansatte og studenter kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. I 2015 rapporterte åtte av ti fakulteter/enheter at de ivaretok oppgaven.

Av hensyn til ansattes sikkerhet og som ledd i UiTs sikkerhetsrutiner skal arbeidsgiver ha oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det ved behov være mulig å etablere slik oversikt for kortere reiser via reiseportalen. Ansatte som skal på en reise av varighet ut over 1 måned må derimot fylle ut skjema for registrering av oppholdet og levere dette til sin leder. Tolv av tolv fakulteter/enheter rapporterer at de holder oversikt over ansatte på utenlandsopphold.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser

## 2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er på nivå med 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 elleve av tolv fakulteter/enheter innført tiltak for å redusere papirforbruket. Fakultetene/enhetene som har innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser rapporterer at disse har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser.

Når det gjelder tiltak, herunder og bevisstgjøring, informasjon og opplæring av ansatte og studenter når det gjelder viktigheten av å redusere strømbruk, forbruk av engangsmateriell og bruk av kollektivtransport når, har halvparten av fakultetene/enhetene gjennomført tiltak. Administrasjonen og IRS er de eneste som har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

## 2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt de siste årene.

Med unnatak av ved Jurfak og Vernepleie utføres det risikofylt arbeid ved alle universitetets fakulteter/enheter.

De ti fakultetene/enhetene som har risikofylt arbeid rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver. Samtlige opplyser også at

de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultetet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse.

Åtte av ti fakulteter/enheter rapporterer at de følger også UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultetet/enheten. Kommentarer viser at manglende måloppnåelse er knyttet til manglende bruk av verneutstyr og arbeid ut over normert arbeidstid. De som har stoffkartotek vedlikeholder dette i stor grad.

I 2016 ble det i regi av Avdeling for personal og organisasjon gjennomført et større arbeid med å oppdatere stoffkartotekene ved fakultetene. Etter at eldre merkeregelsatt DSD/DPD utgikk 1. juni 2015 skal all merking og sikkerhetsinformasjon være i henhold til det nye merkeregelsatt CLP. Underveis har enhetene sanert betydelige mengder utgåtte og ukurante kjemikalier fra sine beholdninger. Arbeidet anses som svært vellykket. Det er også 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 åtte fakulteter/enheter omfattet av kravet. Alle opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får også tilbud om dette. Det eneste unntaket er IVT som ikke har rukket å få dette på plass ved overgang til ny bedriftshelsetjeneste ved fusjonen med UiT.

Nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet og lignende inngår. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem. Fakultetene har prioritert dette arbeidet i 2016 og det rapporteres nå å være på plass. Det eneste unntaket er Kunstfak som ikke har definert sikkerhetsopplæringen som arbeidskrav, men studenter gis tilgang til verksted kun etter fullført sikkerhetsopplæring.

#### Områder med behov for oppfølging i 2017:

- fakulteter og enheter skal fortsatt ha fokus på risiko- og eksponeringsvurderinger og føring av register over eksponerte

## 2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Med unntak av Vernepleie har samtlige fakulteter/enheter rapportert at de har fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2016, jf. punkt 2.1. Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2016. Årsakene til at målene ikke nås oppgis å være fusjoner, bytte av ledere, for dårlig oppfølging av handlingsplanen og at det ikke var satt klare målsettinger for HMS.

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 2016 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt. Det har vært arbeidet for å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet, gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Økt gjennomføring av medarbeidersamtaler har vært vellykket. Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten tilbakemeldes å være godt. IRS-fak tilbakemelder at HMS-tiltak og prosesser som har vært gjennomført i forbindelse med fusjonen har vært vellykket. Ved IVT-fakultetet har gjennomføringen av Arbeidsmiljøagen for 2016

gitt positive ringvirkninger. Blant tiltakene som ellers nevnes er systematisk arbeid med risikoreduksjon, oppgradering av verneutstyr samt sanering av kjemikalier.

## 2.8 HMS-utfordringer i 2017

I forbindelse med årsrapportering av helse, miljø og sikkerhet er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordring i 2017.

Fakulteter/enheter som kan bli berørt av potensielle omstillingsprosesser i forbindelse med Adm2020 vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon, ivaretagelse og inkludering. Arbeidet med integrasjon av ansatte ved flere campus skal videreføres. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefraværet. Måloppnåelsen knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler skal økes.

Det systematiske HMS-arbeidet skal styrkes og bevisstheten om hvordan HMS-arbeidet drives i praksis skal økes. Ved lederskifte må kunnskap om HMS-arbeid sikres overført på en god måte.

Innføring av et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse etterlyses.

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 2016 er ti av tolv årsrapporter om HMS utfylt i samarbeid mellom leder og HVO.

Vernepleie opplyser at ikke har fått verneombud på plass.

Ved Administrasjonen takket hovedverneombudet nei til å delta ved utfyllingen av årsrapporten. Begrunnelsen var tilgang til et begrenset bakgrunnsmateriale for utfylling av rapporten. Systematikken for årsrapportering om HMS-arbeid ved Administrasjonen vil bli gjennomgått i 2017.

## 3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2016

I henhold til årsrapporten om HMS for 2015 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2016:

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

Det er igangsatt et arbeid knyttet til hvordan oppfølgingen av ulike administrative arbeidsområder skal foregå i den nye organisasjonen. Arbeidet sluttstilles i 2017. Det har vært fokus på HMS-praksis ved fjernledelse, jf. punkt 2.7 og punkt 2.8. Arbeidet med miljøledelse ved UiT er beskrevet under punkt

1.13 og punkt 2.5. Universitetets lønn- og personalsystem (Paga) er vurdert og funnet egnet til registrering av ansattes HMS-kompetanse.

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne forebygge at uønskede hendelser inntreffer ved UiT. UiTs beredskap skal sørge for at det er forberedt evnet til å redusere skadeomfang og konsekvenser om en uønsket hendelse likevel skulle inntreffe. Økt oppmerksomhet om HMS-avvik og beredskap bidrar til trygge og gode arbeidsmiljø. UiT har i 2016 anskaffet avviksmodulen i CIM. Modulen er utprøvd ved POA, IVT-fak, NT-fak og ITA. Avvik vil også kunne meldes ved å benytte smarttelefon/nettbrett (Android, iOS og Windows). Systemet er klargjort med Feide påloggingsrutine, jf. punkt 1.7. Systemet tas i bruk i 2017.

I 2016 ble skjema for egenvurdering gjennomgått og oppdatert i samarbeid fakulteter og verneombud. Det er blant annet inkludert flere felt med fritekst der fakultetene/enhetene kan beskrive/forklare forhold som har hatt innvirkning på måloppnåelsen.

Det har i 2016 vært et underprosjekt i Adm2020 for å foreslå fremtidsrettet organisering av det administrative tjenestetilbudet innen HMS og innen beredskap som støtter effektivt opp under UiTs kjernevirksomhet. Arbeidsgruppa har presentert tre mulige modeller for fremtidig organisering. Det er også mulig å velge en kombinasjon av disse modellene. Hver enkelt modell har noen fordeler og ulemper som er beskrevet i rapporten. Eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer vil bli tatt i 2017. På bakgrunn av kartlegginger og prosesser gjennomført i underprosjektet er det også foreslått noen områder det kan være særlig aktuelt å igangsette tiltak på.

UiT skal i 2017 gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse. Undersøkelsen vil bli gjennomført med bruk av verktøyet ARK som vedtatt av universitetsstyret i SAK 63-13. Foregående arbeidsmiljøundersøkelse ble gjennomført i 2014 ved bruk av samme verktøy. Regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser gir UiT verdifull informasjon til arbeidet med å utvikle samhandling og arbeidsmiljø, som er en viktig del av ledernes, vernetjenestens og medarbeidernes ansvar.

#### **4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017**

- Oppfølging av eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området
- Gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen
- Ta i bruk CIM til sms-varling
- Gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomføring av ARK
- Ta i bruk systemet for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik

#### **Vedlegg**

- Årsrapport 2016 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2016 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2016 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2016

—