

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**
Møtested: Møterom M1, Fakultetsadministrasjonen i Realfagbygget
Møtedato: 8.2.2018
Tidspunkt: 13:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til anita.trum@uit.no, såfremt dette ikke er gjort tidligere, med kopi til dekanen – arne.smalas@uit.no. Evt. vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 1/18	Budsjett 2018 for bevilgningsøkonomien ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2017/6435
FS 2/18	NT-fak HMS handlingsplan, satsingsområder og kalender 2018		2016/7391
FS 3/18	Oppnevning av representanter til Tilsettingsutvalget ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2018/550
	Orienteringssaker		
OS 1/18	HMS orientering fakultetsstyremøte 08.02.2018		2016/7391

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 08.02.2018
Sak: 1/18

Budsjett 2018 for bevilgningsøkonomien ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret godkjenner det fremlagte budsjett som årsbudsjett 2018 for bevilgningsøkonomien.
- Fakultetsstyret ber instituttene kvalitetssikre tallstørrelsene i forbindelse med den detaljerte budsjetteringen som gjøres i forbindelse med utarbeidelse av detaljbudsjett til økonomisystemet, herunder planlagte investeringer og strategiske tiltak.
- Fakultetsstyret ber om at periodiseringer innarbeides i årsbudsjettet ut fra forventet periodeforbruk, for å redusere unødvendige periodiseringsavvik i budsjettoppfølgingen.

Begrunnelse:

Fakultetsstyret vedtok i sak FS 30/17 (ephorte 2017/6435) budsjettfordelingen for 2018. Den totale budsjettamme som ble fordelt var 292,567 millioner kroner.

I etterkant av dette har det vært gjennomført møter med de enkelte institutt for å få innspill på hovedpostene. Det er også lagt til andre inntekter og netto bidrag fra prosjektøkonomien. Sammendraget vises i tabellen nedenfor:

	IFT	IG	IFI	IK	IMS	IIS	Felles	ADM	Ufordelt	Totalt
E[Inngående avsetning 2018]	17 128	17 194	3 289	27 083	3 430	13 743	17 710	0	0	99 578
Post-50 Bevilgning	49 108	36 751	28 273	33 839	17 399	83 708	22 793	15 183	5 514	292 567
Andre inntekter	500	500				6 975	1 200			9 175
Netto DB	3 539	5 334	1 229	6 704	936	1 500	700			19 942
Sum inntekter 2018	53 147	42 585	29 502	40 543	18 335	92 183	24 693	15 183	5 514	321 684
Disponibel ramme	70 274	59 779	32 792	67 626	21 765	105 926	42 403	15 183	5 514	421 262
Personalkostnader	31 577	33 621	24 553	34 653	17 243	56 256	7 894	14 055	0	219 853
Investeringer/Drift	14 790	6 500	3 500	5 000	1 100	33 898	12 759	550	5 514	83 611
Netto interne poster	3 780	2 020					3 582	578		9 960
Sum kostnader	50 147	42 141	28 053	39 653	18 343	90 154	24 236	15 183	5 514	313 424
Årsresultat 2018	3 000	444	1 449	889	-9	2 029	457	0	0	8 260
E[Utgående avsetning 2018]	20 127	17 638	4 739	27 972	3 421	15 772	18 167	0	0	107 837

Budsjettert årsresultat er et mindreforbruk på til sammen 8,260 millioner kroner. Dette legges til avsetningene overført fra tidligere år. Avsetningene ved inngangen til 2018 er estimert til 99,578

millioner kroner. Budsjetterte avsetninger ved utgangen av 2018 beregnes til 107,837 millioner kroner. Fakultetet har opparbeidet seg et solid økonomisk handlingsrom, og dekan vil arbeide med å kartlegge strategiske muligheter innenfor det handlingsrommet som foreligger. Det vises også til sak FS 30/17 hvor nivå på avsetninger er problematisert.

Personalbudsjettet er realbudsjettet, det vil si at budsjettet er bygd opp med detaljeringsnivå per person. I tillegg er det lagt inn korreksjoner for naturlig avgang og forventede startmåneder for nytilsatte. I sum utgjør personalkostnadene 75,1% av hovedbevilgningen (post 50). Budsjettet for 2018 er første år hvor prosentandelen personalkostnader er lavere enn 80% av hovedbevilgningen.

Hvis vi ser på sum personalkostnader i prosent av bevilgning, så har flere institutt personalkostnader som er større enn bevilgningen for 2017. Dette trenger ikke være bekymringsfullt, da instituttene har positive avsetninger. Noen av instituttene har lagt planer om bruk av avsetning ved å tilsette personell for kortere eller lengere tid.

	IFT	IG	IFI	IK	IMS	IIS*	Felles og adm	Totalt
<i>Personalkostnader/Bevilgning</i>	64 %	91 %	87 %	102 %	99 %	67 %	58 %	75 %

Netto bidrag fra prosjektøkonomien viser en stor økning på til sammen 6,081 millioner kroner, sammenlignet med budsjettet for 2017. Fordelingen mellom instituttene viser at de største instituttene har de største netto bidragene. Det som er interessant å merke seg er netto bidrag i prosent av bevilgning.

	IFT	IG	IFI	IK	IMS	IIS*	Felles og adm	Totalt
<i>Netto bidrag/Bevilgning</i>	7,2 %	14,5 %	4,3 %	19,8 %	5,4 %	6,2 %	3,1 %	6,8 %

Institutt for geovitenskap (IG) og Institutt for kjemi (IK) har stor vekst i prosentvis andel, og skyldes stor aktivitet med mange eksterntfinansierte årsverk.

Det gjenstår å kvalitetssikre avsetningene og hvor stor del av disse som vil disponeres til 2018, og det endelige nivået på avsetninger vil være klart når årsregnskapet legges fram for fakultetsstyret.

Arne O. Smalås
dekan

—

Kurt Hemmingsen
økonomisjef

—

kurt.hemmingsen@uit.no
77 64 52 05

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og
teknologi

Møtedato:

08.02.2018

Sak:

2/18

NT-fak HMS årsrapport 2017 og HMS prioriteringer 2018

Innstilling til vedtak:

1. Med bakgrunn i HMS årsrapporter, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og status forøvrig, prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2018:
 1. Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
 2. Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem
 3. Compliance – felles retningslinjer, rutiner og regler
 4. Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet
 5. Oppfølging av ARK –undersøkelsen 2017
2. De overnevnte områdene innarbeides i NT-fak HMS handlingsplan og kalender 2018.

Begrunnelse:

Bakgrunn og strategisk forankring

Fakultetet har mangeartede og til dels risikofylte aktiviteter i sine utdannings- og forskningsaktiviteter i laboratorier, verksteder, på feltarbeid, på havet og i luften. Dette stiller betydelige krav til HMS-arbeidet og kompetanse og ledelse. Fakultetet har de senere år styrket sin innsats for å redusere risiko og bedre opplæringen i risikofylt arbeid. Lederopplæring av instituttledere er i stor grad innført, og lederutvikling skal styrkes ytterligere.

Fakultetets mål er å

M24. ha et meget godt arbeids- og læringsmiljø

M25. unngå alvorlige uhell eller ulykker

M26. videreutvikle kompetansen til ledere til å utøve fremragende ledelse

Noen strategier for å nå målene er

S52. etablere obligatorisk lederutdanning ved ansettelse av faglige og administrative ledere

S55. bruke resultatene fra medarbeiderundersøkelser til å bedre arbeidssituasjon og ytelse.

561. sikre det psykososiale arbeidsmiljø gjennom åpne prosesser, god tone, medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.

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

HMS arbeidet ved fakultetet er i ganske stor grad samordnet med HMS arbeidet ved hele institusjonen. Men de spesielle utfordringene ved NT-fak som er nevnt innledningsvis gjør at det krever et eget fokus ved våre institutt.

Årsrapport for status og HMS arbeidet ved hele UiT i 2017 er nettopp utarbeidet (vedlegg 4). Den gir god oversikt over HMS arbeidet ved institusjonen.

Tidligere arbeid

NT-fak hadde i 2017 følgende satsingsområder i sin HMS handlingsplan:

1. Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
2. Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem
3. HMS opplæring
4. Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet
5. ARK 2017

Risikovurderinger

De siste årene er alle våre laboratorier, verksted eller områder der det drives potensielt farlig virksomhet risikovurdert. I tillegg er de fleste av våre felt og tokt gjennomgått. Nødvendig fokus fremover vil være risikovurdering av nye aktiviteter med mulig forhøyet risiko. Tidligere erfaring viser at risikovurderinger ofte gjennomføres rett før oppstart av aktiviteter med forhøyet risiko. Tiltak for nødvendig reduksjon av risiko er da ofte kostbare, upraktiske eller i enkelte tilfeller ikke gjennomførbare. Risikovurdering ønskes derfor videreført som satsingsområde men med fokus på risikovurderinger i en tidlig fase av planleggingen. F.eks. som en del av arbeidet med protokoll.

Implementering av elektronisk avviksmeldingssystem

UiT har frem til i dag hatt et papirbasert avviksmeldingssystem. NT-fak skal nå fra jan/feb 2018 være pilotfakultet for utprøving av et nytt elektronisk avvikssystem. Satsingsområdet ønskes derfor videreført. Forventningen er at det nye systemet vil gi økt antall avviksmeldinger. Disse vil gjøre det lettere å målrette fakultetets forebyggende sikkerhetsarbeid.

HMS opplæring

NT-fak har i 2017 bidratt sterkt til revidering av UiT obligatoriske sikkerhetsopplæring. Kurset er nå web basert og alle deler tilgjengelig på engelsk. Det har også vært mye fokus på lokal opplæring i laboratorier og før felt/tokt samt lederseminar. HMS opplæring er et kontinuerlig arbeid som må videreføres. Samtidig er nå systemene som sikrer gjennomføring og fokus revidert og bedret. HMS opplæring foreslås derfor tatt ut som satsingsområde for 2018.

Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet

Dette er et kontinuerlig og svært viktig arbeid som har vært rettet spesielt mot ledere. Arbeidet er ikke fullført. I tillegg har fakultetet fått en rekke nye ledere og sommeren 2018 skal det velges nye verneombud ved alle våre enheter. Satsingsområdet foreslås derfor videreført.

ARK 2017 (Arbeidsmiljø og klimaundersøkelse)

ARK er en arbeidsmiljøprosess som i 2017/2018 gjennomføres ved UiT for andre gang (første gang i 2014). Prosessen hadde oppstart våren 2017 med informasjonsmøter utover sommer og høst og spørreskjema utsendelse 1. oktober. Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen ble distribuert til ledere 4. desember. Det er gjennomført møter for gjennomgang av resultatene med ledere og verneombud. Januar/februar benyttes nå til møter med ansatte der resultater diskuteres og tiltaksplaner utformes. Våren benyttes til iverksetting av tiltak. ARK 2018 videreføres derfor som satsingsområde frem til sommeren.

Compliance

Avviksmeldinger, tilbakemeldinger fra ansatte og observasjoner, har avdekket compliance, eller etterlevelse av HMS retningslinjer, rutiner og regler, som et problemområde ved NT-fak. Det eksisterer en tradisjon og holdning der egen kompetanse, egne vurderinger og økonomi veier tyngre enn viljen til å følge regler. Handlinger styres da i større grad av kortsiktige behov, praktiske forhold og vane. Overordnede vurderinger av forholdene eller hensyn til rollen som forbilde vektlegges mindre. Vår vurdering er at dette gir økt risiko ved fakultetet. Økt compliance til HMS retningslinjer, rutiner og regler er derfor foreslått som nytt HMS satsingsområde for 2018.

HMS arbeidet i perioden 2013 – 2017 ble redegjort for i fakultetstyre sak OS 2016/7391-9 senhøstes 2017 (vedlegg 2)

Med denne bakgrunn er det utarbeidet en HMS handlingsplan og kalender for 2018 (vedlegg 3). Her beskrives satsingsområder, ønsket/forventet effekt av satsingen og konkrete tiltak.

Arne O. Smalås
Dekan

—
arne.smalas@uit.no
41 63 69 94

Martin Hermod Petersen
HMS-rådgiver

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

HMS handlingsplan – NT-fak 2018

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2018 følgende HMS satsingsområder:

1. **Risikovurderinger** av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
2. Implementering av nytt **elektronisk avviksmeldingssystem**
3. **Compliance** – felles retningslinjer, rutiner og regler
4. Bygging av HMS og sikkerhets **kultur og bevissthet**
5. **ARK 2017**

1. Risikovurderinger

Begrunnelse NT-fak har mange aktiviteter med potensielt moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko. Det tilkommer jevnlig nye slike aktiviteter innen f.eks. tokt, felt, lab-arbeid, arbeid i høyden, el-installasjon, stråling eller arbeid i fly. Risikovurdering av nye arbeidsmetoder, studieemner eller forskningsprosjekt gir mulighet til iverksetting av risikoreduserende tiltak, eller forhindre gjennomføring av aktiviteter med uakseptabel risiko. Fokus skal i 2018 rettes spesielt mot risikovurdering i tidligst mulig fase av planlegging av aktiviteter, og selvstendiggjøring av enhetene i gjennomføringen av risikovurderinger		
Ønsket/forventet effekt Reduksjon av risikonivå og forebygging av hendelser med moderat eller alvorlig konsekvens på mennesker, materiell, ytre miljø eller omdømme		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Fokus på risikovurderinger i ledelsens kommunikasjon med enhetene i kontorsjef møter, instituttleder møter og møter med verneombud	Fakdir, HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Fokus på risikovurderinger i HMS-runder	HMS-rådgiver	Høst semester
Praktisk og faglig bistand ved gjennomføring av risikovurdering. Spesielt fokus på veiledning og rådgivning ved gjennomføring slik at enhetene selvstendig gjøres.	HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Etablere SharePoint prosjekt ved <i>alle enheter</i> for deling av gjennomførte risikovurderinger	HMS-rådgiver	Mai 2018
Opplæring i gjennomføring av risikovurdering ved HMS opplæring av nyansatte/studenter	Veiledere/prosjektledere	Kontinuerlig

2. Implementering av HMS avviksmeldingssystem

Begrunnelse

NT-fak har hatt et lavt antall HMS avvik. Det antas å være en underrapportering som antagelig delvis skyldes et utilgjengelig avvikssystem. I januar 2018 tar UiT ved NT-fak i bruk et nytt elektronisk avvikssystem (CIM). Systemet er enkelt i bruk, oversiktig å følge opp og har strenge rutine for oppfølging av avvik. For maksimal utnyttelse av systemet må det gjøres tilgjengelig og kjent for ansatte og opplæring på alle nivå må sikres. Spesielt viktig blir definering av avvik som skal meldes og systematisk og god oppfølging av meldte avvik.

Ønsket/forventet effekt

Økt antall HMS avviksmelding. Dette vil forhåpentlig gi økt kunnskap om aktiviteter med mulig høy risiko, og muligheten til å iverksette risikoreducerende tiltak.

Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Informasjon og diskusjon om det nye avvikssystemet på kontorsjef- og instituttleder- og verneombudsmøte	Fakdir/persjef	Jan-feb
Informasjon om det nye avvikssystemet personalmøter alle enheter	HMS-rådgiver	Vinter/vår
Synliggjøring av avvikssystemet på intranett og sikring av god tilgjengelighet	HMS-rådgiver	Jan-feb
Oppfølging av enkelt avvik for å sikre en rask og god behandling	Fakdir/HMS-rådgiver og alle ledere	Kontinuerlig

3. Compliance - felles retningslinjer, rutiner og regler

Begrunnelse UiT, NT-fak og enkelte institutt har overordnede HMS retningslinjer, rutiner og regler. Tilbakemeldinger, observasjoner og avvik viser at disse ikke alltid følges. Bakgrunn for at ansatte ikke etterlever overordnede retningslinjer varierer og begrunnes blant annet med økonomi, praktiske forhold, tillit til egen kompetanse/vurdering og/eller tidspress. Brudd på overordnede retningslinjer, rutiner og regler gir økt risiko og fare for ulykker og personskade /avviksmeldiger.		
Ønsket/forventet effekt Økt vilje og ønske blant ansatte til å etterleve overordnede retningslinjer, rutiner og regler.		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Ledere og HMS gå regelmessige runder for observasjon av sikkerhet og avdekke mulige brudd på retningslinjer	IL, HMS	Kontinuerlig
Halvårlige møter ved aktuelle enheter med, fakultetsledelsen, enhetsledere og verneombud	HMS	Mars, nov
Ved aktuelle enheter skal compliance tas opp som sak i personalmøter x2 pr år	IL, HMS	Vår og høst
Tema på HMS seminar for ledere og VO. Kobles til nytt avvikssystem		
Innføring av sanksjoner ved gjentatte brudd på retningslinjer, rutiner eller regler	FD	

4. Arbeid med HMS og sikkerhets kultur og bevissthet

Begrunnelse

HMS generelt, og sikkerhet spesielt, ønskes løftet opp som en integrert del av tenkingen mht alle aktiviteter ved fakultetet. På samme måte som økonomi skal også HMS tas med i og vektlegges i vurderinger som gjøres. Viktigheten av å oppnå høy sikkerhet og lav risiko ved fakultetet ønsket sterkere vektlagt

Ønsket/forventet effekt

Forebygging av avvik og alvorlige hendelser eller neste ulykker

Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Fokus på HMS i alle leder- og styremøter (fakultetstyremøte, instituttstyremøte, instituttleder møte, kontorsjefmøte)	Fakdir, perssjef, HMS-rådgiver	kontinuerlig
HMS seminar for ledere og verneombud ½ dag	Fak dir/HMS rådgiver	Mars
Ta opp HMS og risikovurdering tidligst mulig i planleggingen av nye prosjekt, metoder eller oppgaver.	Alle ledere, HMS rådgiver	kontinuerlig

5. ARK – arbeidsmiljø og klima undersøkelse

Begrunnelse Videre oppfølging og fullføring av ARK 2017		
Ønsket/forventet effekt Positive opplevelser blant ansatte, bedret samhold og samarbeid samt utvikling og implementering av gode arbeidsmiljøtiltak i alle enheter		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Gjennomføring av tilbakemeldingsmøter ved alle enheter	Enhetsledere og prosessveileder	Jan-feb
Utarbeiding av ARK handlingsplaner alle enheter	Enhetsledere og prosessveileder	Jan-feb
Oppfølging av handlingsplaner i alle enheter	Enhetsledere og prosessveileder	Feb-mai
Evaluerings av ARK NT-fak og utarbeiding av oppsummering/rapport	Prosessveileder	April/mai

HMS-kalender 2018

Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Kalenderen beskriver de overordnede HMS aktivitetene ved NT-fak. Den bygger på, og skal være i tråd med, fakultetets årsplan for 2018, HMS satsingsområder for 2018 og HMS-årsrapport for 2017.

Det overordnede ansvar for HMS ved fakultetet både for læringsmiljø og arbeidsmiljø er tillagt dekanen. Gjennomføring av tilhørende HMS-oppgaver og rapportering til fakultetsstyret er delegert til fakultetsdirektøren. På instituttnivå er instituttleder tillagt ansvar for HMS og gjennomføring av tilhørende oppgaver og rapportering til instituttstyret. Instituttleder kan delegere gjennomføring av oppgaver til kontorsjef eller andre i egen organisasjon.

HMS satsingsområder NT-fak 2018

1. **Risikovurderinger** av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
2. Implementering av nytt **elektronisk avviksmeldingssystem**
3. **Compliance** – felles retningslinjer, rutiner og regler
4. Bygging av HMS og **sikkerhets kultur og bevissthet**
5. **ARK** 2017

Satsingsområdene er beskrevet i «[HMS handlingsplan – NT-fak 2018](#)» som kan sees på NT-fak HMS intranettsider (Ansatteforhold/HMS/Lokal informasjon – Helse, miljø og sikkerhet ved NT-fak).

HMS-oppgaver 2018

Fortløpende oppgaver	Ansvarlig	Bistand av
HMS orientering til fakultetsstyret - alle FS møter	FD	HMS
HMS orientering/sak/tema til kontorsjefer – flest mulig KS møter	PS	HMS
HMS orientering/sak/tema til institutt ledere – flest mulig IL møter	FD	HMS
Risikovurdering av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko	KS	HMS
Oppfølging av avviksmeldingssystem og avviksmeldinger	HMS	KS, FD
Januar	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> HMS-årsrapportering til POA ARK Sykefraværsstatistikk 26/1 Revidering av beredskapsplan Utforming og implementering av HMS satsingsområder og kalender 	FD IL, HMS FD HMS HMS	HVO, HMS FD, KS HMS FD FD
Februar	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> ARK Ledelsens møte med VO Oppdatering register over eksponerte Årlig gjennomgang av lagret farlig stoff, avfall og romkort samt rapportering til FD/HMS (brannfarlig/eksplosiver) 	IL, HMS FD HMS HMS	KS, FD HMS, Dekan KS
Mars	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> ½ dags HMS seminar for fakultetets IL, KS og VO 	HMS HMS	FD

<ul style="list-style-type: none"> Evakueringsøvelse i alle fakultetets bygg (reel situasjon kan erstatte øvelse) Førstehjelps- og nødutstyr - sjekk og etterfylling i alle våre bygg 	HMS	Brannmateriell AS
April	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværstatistikk 	HMS	
Mai	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Evaluering av ARK og utarbeiding av rapport 	HMS	FD
Juni	Ansvarlig	Bistand av
Juli	Ansvarlig	Bistand av
•		
August	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværstatistikk Ledelsens møte med VO 	HMS FD	HMS
September	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Gjennomgang/revidering av beredskapsplan 	HMS	FD
Oktober	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværstatistikk Evakueringsøvelse i alle fakultetets bygg (reel situasjon kan erstatte øvelse) HMS-runder ved alle institutt/enheter (okt/nov) 	HMS HMS KS	FD VO, IL, HMS, BHT?
November	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Evakueringsøvelse i alle fakultetets bygg (reel situasjon kan erstatte øvelse) 		
Desember	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide HMS- satsingsområder og -kalender for 2019 	FD	HMS

FD – fakultetsdirektør

PS – personalsjef

SL – seksjonsleder

HVO – hovedverneombud

IL – institutt leder

KS – kontorsjef

HMS – HMS rådgiver

VO – verneombud

ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 12.12.2017

Sak:

HMS orientering til fakultetsstyret 12.12. 2017

HMS arbeid 2013-2017 og forslag til noen satsingsområder for HMS-arbeidet fremover

HMS arbeidet ved NT-fak de siste fire årene kan deles inn i tre hovedområder.

Tekniske og organisatoriske tiltak

1. *NT-fak ansatte egen HMS rådgiver feb 2013* – Har bidratt til økt fokus spesielt i forhold til sikkerhet. Rådgiveren har arbeidet med utvikling av retningslinjer, rutiner og regler, og gitt praktisk HMS bistand til NT-fak sine enheter.
2. *Revidering og nyutvikling av interne HMS rutiner og regler* – Blant annet rutiner for arbeid med farlige maskiner og kjemikalier, sikkerhetsregler ved IK, nye romkort, kart med forekomst og fordeling av farlige stoffer og gass og risikovurdering metoder. I tillegg har NT-fak bidra i arbeidet med å revidere en rekke UiT HMS retningslinjer (bla farlig avfall, våpenhåndtering, biologisk materiale og strålevern).
3. *Avvik og system for avviksmelding* – NT-fak har få HMS avviksmeldinger. Delvis skyldes dette antagelig et utilgjengelig og papirbasert avvikssystem. UiT gir fakultetene ikke anledning til å etablere egne system. NT-fak har bidratt i arbeidet med anskaffelse og etablering av et nytt elektronisk avvikssystem. Dette arbeidet er dessverre enda ikke i mål.
4. *Risikovurderinger* – I løpet av de fire siste årene er alle lokaler ved NT-fak med potensielt farlige aktiviteter risikovurdert. I tillegg er mange metoder, feltarbeid, tokt og arbeidsoppgaver risikovurdert.
5. *Stoffkartotek Chess* – Pr november 2017 har NT-fak registrert over 3000 farenmerkede stoffer i stoffkartoteket Chess, som pr dato er tilnærmet oppdatert. Det er de siste fire årene lagt ned betydelige ressurser i arbeidet med registrering av nye stoffer. Utfordringen fremover blir å holde stoffkartoteket oppdatert.
6. *Verneutstyr og fysisk tilrettelegging* – Mange laboratorier og verksted ved NT-fak er de siste årene ny etablert, renover, pusset opp eller fått ny bruk. Det blir da gjennomført risiko risikovurderinger og på den bakgrunn iverksatt nødvendig fysiske HMS tilrettelegging.
7. *Mulighet til sanksjonering* – Selv om vi har et lav antall HMS avviksmeldinger de siste årene (ca 60) opplever vi mange situasjoner der retningslinjer, rutiner og regler brytes. Sanksjoner

er vurdert og skriftliggjort i enkelte rutiner (bla IK sikkerhetsregler). Ingen sanksjoner som følge av HMS avvik er gjennomført

8. *Beredskap og beredskapsøvelser* – NT-fak beredskapsplan blir oppdatert x2 pr år. Det er videre gjennomført minimum to øvelser/reelle hendelser årlig ved våre større bygg (Teknologi-, Realfag- og Naturfagbygget). Også ved mindre bygg og der NT-fak er leietaker (bla FP3 og UTSA) gjennomføres øvelser.

Kompetansheving og opplæring

1. *HMS 0500* – NT-fak har vært pådriver og deltatt i arbeidet med videreutvikling av UiT obligatoriske sikkerhetskurs. Kurset er nå i stor grad web basert og det er tilgjengelig på engelsk.
2. *Rutiner for intern sikkerhetsopplæring* – Det har vært fokus på lokal sikkerhetsopplæring i laboratorier og i forbindelse med felt/tokt. Dokumentasjon for opplæringens innhold og deltakelse er utarbeidet.
3. *HMS seminar ledere og verneombud* halv dag x1 pr år er gjennomført i 2015, 2016 og 2017. Seminar planlegges også for 2018.

Kultur, holdninger, bevissthet og adferd

1. *Ledelse med HMS fokus* – Det har vært arbeidet målbevisst for å løfte HMS på lederes dagsorden og gjøre det til en integrert del av flest mulig arbeidsoppgaver. HMS tidligst mulig inn i planleggingsfasen av nye prosjekt og arbeidsoppgaver har vært vektlagt.
2. *HMS i leder og styremøter* – HMS har vært fast tema i fakultetsstyremøter og har stått på agendaen i et stort antall ledermøter
3. *Verneombuds møter og opplæring* – Fakultetsledelsen har hatt møte med alle fakultetets verneombud x 2 pr år. Svært aktive møter med mange diskusjoner. Verneombud har også hatt tilbud om å delta ved HMS lederseminar. Det har vært arbeidet med å sikre alle verneombud tilstrekkelig og lovpålagt kompetanse.
4. *Compliance (etterlevelse) til retningslinjer, rutiner og regler* – Det er ved UiT og NT-fak en sterk tradisjon for sikkerhetsarbeid basert på egne vurderinger og kompetanse. Å følge interne retningslinjer, rutiner og regler blir ikke alltid prioritert. Gjennom opplæring, diskusjoner og tilstedeværelse er det arbeidet for økt compliance.
5. *Bruk av verneutstyr* – Nødvendig verneutstyr er gjort tilgjengelig i våre laboratorier og på felt/tokt samtidig med at det arbeids mot økt og riktig bruk.
6. *ARK* – Det ble lagt ned betydelige ressurser ved fakultetet i gjennomføring av ARK 2014. Det legges opp til omtrent samme ressursbruk også ved ARK 2017/2018.

HMS satsing og arbeid de neste årene

- *Risikovurderinger* – satsing videreføres med fokus på vurderinger tidligst mulig i planleggingen av nye aktiviteter. Risikovurderinger bør i tillegg i større grad kunne gjennomføres uten støtte av HMS rådgiver.
- *Lederopplæring og bevissthet* – Videreføring av arbeidet med økt kompetanse og bevissthet med hensyn til HMS blant ledere. Fokuset foreslås dreiet i større grad mot utvikling av meget godt psykososialt og helsefremmende arbeidsmiljø
- *Kultur, holdninger, bevissthet og adferd* – videre satsing på økt bevissthet rundt sikkerhet. Spesielt bør fokus rettes mot utfordringer knyttet til ulike tradisjoner, kulturer, språk og holdninger som møtes i et felles miljø preget av mye individualisme
- *Compliance* – videre arbeid for å oppnå økt vilje og ønske om å følge felles og overordnede retningslinjer, rutiner og regler

- *HMS avviksmeldingssystem* – Bidra i UiT sitt arbeid med å få på plass et nytt elektronisk avviksmeldingssystem og implementere systemet når det er på plass
- *Sanksjonering av HMS avvik* – ta i bruk sanksjonering ved gjentatte brudd på HMS regler, ved uaktsomhet og liknende. I første omgang vurdere sanksjoneringsalternativ.
- *HMS i instituttstyremøter* – arbeid for å få HMS fast inn som orienteringssak i alle instituttstyremøter
- Revidering av Retningslinje for *kjemikalieavfall*. UiT fagperson for kjemikalieavfall er ansatt ved NT-fak. Fakultetet er dermed medansvarlig for avhending og utskipping av alt kjemikalieavfall ved UiT. Rutiner for kjemikalieavfall bør revideres. Rutinene bør være mindre personavhengig, og med tydeligere ansvar til produsentene av kjemikalieavfallet.

John Arne Opheim
fakultetsdirektør

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon
Arkivref.: 2017/5643

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-arbeidet ved UiT for 2017. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2017 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2018.

For 2017 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt.
- UiTs ledere har fastsatt årlige mål for HMS-arbeidet og fordeler oppgaver og myndighet, og det legges til rette for medvirkning og samarbeid.
- UiTs ledere prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø 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. Arbeidsmiljøtiltak gjennomført ved fakultetene for gruppen stipendiater har gitt gode resultater også på gjennomføringsgraden hos denne gruppen.
- Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) er gjennomført ved UiT med god oppslutning.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre.
- Arbeidet med beredskap har ikke hatt høy nok prioritet ved UiT. Flere av beredskapsgruppene har ikke gjennomført de pålagte øvelsene, og bare en tredjedel av fakultetene/enhetene fører oversikt over ansatte som er på lengre tjenestereise og studieopphold i utlandet.
- Fakultetenes/enhetenes fokus på risikofyllt arbeidsmiljø har gitt gode resultater. Sentral og lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofyllt arbeid.
- Det har dessverre vært arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid både i 2017 og 2016.

Følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.
- Elektronisk system for HMS-avvikshåndtering skal rulles ut.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal gjøre dette og iverksette nødvendige tiltak.

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2018 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

Sammendrag	2
Innledning.....	4
1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT	4
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)	5
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.5 Opplæring og informasjon.....	7
1.6 Sykefravær.....	8
1.7 Samfunnssikkerhet og beredskap	9
1.8 Strålevern.....	10
1.9 Melding om skader og nestenulykker	11
1.10 Tilsyn og revisjoner	12
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)	12
1.12 Arbeidsmiljødag	13
1.13 Ytre miljø og miljøledelse	13
2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2017.....	14
2.1 HMS organisatorisk.....	15
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	16
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 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2018	19
2.9 Utfylling av årsrapporten for 2017	20
3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2017.....	20
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018	21
Vedlegg	21

Innledning

Det er viktig for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet gjennom 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 identifiseres, 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-arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av UiTs særskilte satsingsområder for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne HMS-rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2017 hadde arbeidsgiveransvaret for rundt 4200 ansatte, som utgjør 3486,5 årsverk, og at det var 18 140 registrerte studenter ved UiT.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

I 2017 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). 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. Blant arbeidsgiver-representantene er toppledelsen ved UiT alltid representert. Læringsmiljøutvalget og HMS-personalet i Avdeling for personal og organisasjon har observatørstatus i AMU.

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 fem møter og behandlet 55 saker i 2017, herunder 23 vedtakssaker, 20 orienterings-saker og 12 referatsaker. AMU har særlig hatt fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå ved UiT, fakultetenes/enhetens årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campus, jf. punkt 1.12. I oktober ble avviksseminaret *Når uhellet er ute* arrangert i Tromsø med nærmere 60

deltagere. Seminaret ble godt mottatt, og AMU setter opp seminar også 2018. POA mottok også flere henvendelser om avvikshåndtering etter seminaret.

Det skal i 2018 være nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 for AMU ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

UiT har et eget læringsmiljøutvalg som er tillagt en sentral rolle når det gjelder oppfølging av universitets- og høyskolelovens bestemmelser om læringsmiljøet. Studenter og ansatte har like mange representanter i utvalget. Norges arktiske studentsamskipnad, Studentombudet og AMU har observatørstatus i utvalget.

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studentens sikkerhet og velferd. 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.

I 2017 har LMU hatt fire møter. Det har primært vært fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt at det skal utarbeides en felles policy for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. LMU har også vedtatt at det skal utarbeides retningslinjer som sikrer klare og kvalitetssikrede tiltak for håndtering av saker om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har oppnevnt egne arbeidsgrupper som har fått mandat til å arbeide videre med disse temaene. Arbeidsgruppene rapporterer direkte til LMU. Forslagene som utarbeides av arbeidsgruppene vil bli sendt på høring til alle relevante instanser ved UiT. Arbeidet med utvikling av felles ruspolicy og retningslinjer for håndtering av saker om mobbing og/eller trakassering forventes ferdigstilt før studiestart høsten 2018.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2016/2017.

Punkt 2.6 nedenfor omhandler HMS for studenter som arbeider i risikofylt 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 ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

I 2017 var UiT inndelt i 12 hovedverneområder og 81 verneområder. UiT har 12 HVO, 12 vara HVO, 87 VO og 76 vara VO. En del av verneområdene har samordnet verneombud. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2016 - 31. juli 2018. Det skal våren 2018 gjennomføres nyvalg av verneombud.

Verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det bør settes økt fokus på det

psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet i forbindelse med arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020.

I 2017 har HVO-ene:

- Gjennomført to møter med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-ene har deltatt på samtlige AMU-møter
- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med verneombudssamlingen, Adm2020, ARK og enkeltsaker som de har lagt frem for AMU.
- Arrangert to to-dagers verneombudssamling i Malangen. Risikovurdering og HMS-avvik var tema første dag.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for hovedverneombudene i universitetssektoren
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- Deltatt på arbeidsmiljødagene i Trondheim
- Deltatt i diverse komitearbeid

Verneombudene opplyser at de også i 2018 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen. De vil også følge spesielt med på arbeidet med arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020 samt innføring av elektronisk system for HMS-avvikshåndtering.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum-Universitetsmuseet, Avdeling vernepleie 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. De gir bistand på individ- og systemnivå relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Ved forespørsel deltar de ved sykefraværsoppfølging. De kan også på forespørsel gi opplæring i en rekke HMS-relaterte tema.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2017 har vært et år med jevn kontakt mellom universitetet og bedriftshelsetjenesten. Samarbeidet har gått seg til ved samtlige campus. Det er ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år.

Hemis erfarer at de fakultet eller institutt som har nådd ut med informasjon om tilbudet om bedriftshelsetjeneste, også er de som bruker dem mest. Det er fremdeles ansatte som av ulike årsaker ikke vet om tilbudet.

UiT og Hemis har i 2017 hatt spesielt fokus på arbeidsmiljøundersøkelsen ARK og organisasjonsendringen Adm2020. Det har ikke vært henvendelser til Hemis som kan relateres til disse områdene.

Hemis gjentar en bekymring rundt studiesituasjonen til enkelte stipendiater. I 2017 har 23 stipendiater, av ulike årsaker, vært fulgt opp hos psykolog. Mange av disse har hatt stressrelaterte helseplager, og mange har rapportert at de savner et vedvarende sosialt fellesskap. Det er gjennomført to stressmestringskurs for stipendiater, ett i Tromsø og ett i Alta. Hemis tilbakemelder at dette samtidig ble en møtearena hvor stipendiatene kunne dele felles erfaringer, og at kurset fungerte som en inngangsport for et vedvarende sosialt fellesskap som mange sier de savner.

Punkt 1.11 omtaler tiltak som ønskes gjennomført for å øke medarbeidertilknytningen blant stipendiatene ved UiT.

Møtene med universitetsledelsen, med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen, oppleves å være nyttige både for UiT og Hemis. Møtene bidrar også til at samarbeidet blir smidig.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2017 fra Hemis.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ansatte må gjøres bedre kjent med tilbudet ved UiT innen bedriftshelsetjenester

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 at det er 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 UiTs intranett.

Sentral HMS-opplæring gitt i 2017 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2017 deltok 45 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2017 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Modul sikkerhet laboratorium, felt og tokt: Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - Førstehjelp lab, felt og tokt, HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2017 deltok 188 personer på opplæringen.
 - Hansker og allergi: I 2017 deltok 87 personer på opplæringen.
 - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2017 deltok 45 personer på opplæringen.
 - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2017 deltok 20 personer på opplæringen.
 - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke ioniserende stråling samt spesialtema): I 2017 deltok 29 personer på opplæringen.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.
- HMS-grunnkurs for ledere med personalansvar, verneombud, tillitsvalgte og medlemmer av AMU tilbys regelmessig i regi av Hemis.

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. Hemis har i 2017 gjennomført skreddersydde førstehjelpskurs etter bestilling fra fakultetene. På disse kursene deltok det i 2017 totalt 20 personer.

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

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp i 2017:

- Gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT.
- Ta i bruk elektronisk system for registrering av gjennomført HMS-opplæring.

HMS-opplæring er gjennomført som planlagt. Fra og med høsten 2017 melder alle målgruppene seg på den sentrale HMS-opplæringen via modulen etter- og videreutdanning i Felles studentsystem (EVU-modulen i FS). Gjennomført opplæring dokumenteres på samme sted. Modulen har en funksjonalitet for generering av kursbevis som ønskes videreutviklet.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Angitt under punkt 2.6.

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2017 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 5. januar 2018:

År	2014	2015	2016	2017
1. kvartal	4,38	4,68	4,98	5,00
2. kvartal	3,85	3,97	4,04	4,34
3. kvartal	4,36	3,87	3,78	4,08
4. kvartal	4,97	4,42	4,81	4,39

Sykefraværet i 2017 har vært marginalt høyere enn i 2016, men har holdt seg stabilt på eller under 5%.

Innføring av A-ordningen 1. januar 2015 og problemer knyttet til omleggingen av offentlig statistikk har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. I løpet av 2016 har statistikken igjen blitt tilgjengelig, og tallene for 2. kvartal 2017 er lagt frem for AMU på møte om 3. kvartalsstatistikken. Det legemeldte sykefraværet har en oppadgående kurve, og har økt i perioden 2015-2017. Kostandene beregnet fra 2. kvartal 2016 til 2. kvartal 2017 er på 36 502 tapte dagsverk som beløper seg til kr 91 255 000.

Legemeldt sykefravær fordelt på varighet

Vis: ▼ Alle aldersgrupper ▼ 2. kvartal ▼ Begge kjønn ▼ Tapte dagsverk i prosent

	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	3,4	3,7	3,5	3,7	4,5
					0,0
<8 dager	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
8-16 dager	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
17 dager - 8 uker	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0
>8 uker - 20 uker	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3
>20 uker - 39 uker	0,9	0,9	0,8	1,1	1,1
>39 uker	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4

Når det gjelder diagnoser for legemeldt fravær er de to største årsakene psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % under kapittel om IA. Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 2.3.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Angitt under punkt 1.11.

1.7 Samfunnssikkerhet og beredskap

Beredskapshåndboka for UiT (BHB) 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 også med eksterne aktører. Beredskapen skal tilpasses risikobildet i organisasjonen.

Det har i 2017 vært arbeidet med å etablere en database for informasjon om lagret farlig stoff ved UiT. Databasen vil være kilde i sikkerhetssamarbeidet med Brann og redning, til faremerking av rom der det utføres farlig arbeid/lagres farlige stoffer samt ved rapportering til DSB om kvanta av lagret brannfarlig stoff ved UiT.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte 17. november 2017 tilsyn med arbeid knyttet til beredskapssystemet ved UiT. I tildelingsbrevet for 2018 angir departementet områder som skal prioriteres fulgt opp innen samfunnssikkerhet og beredskap.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp 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 for UiT

CIM er tilrettelagt med Feide-påloggingsrutine. Det har vært utført kartleggingsarbeid i forbindelse med oppsett av SMS-varslingssystemet og tilrettelegging for distribusjonslister for SMS-varsling i CIM. Modul for VTS-analyse (sikringsrisikoanalyse) er anskaffet i UiTs CIM-installasjon. Ressurspersoner fra POA og en beredskapsenhet har deltatt på opplæring i ROS- og VTS-analyser ved Nasjonalt utdanningscenter for samfunnssikkerhet og beredskap (NUSB). UiT deltar i nasjonalt nettverk for kunnskapssektorens administratorer i CIM og i nasjonalt råd for beredskap i kunnskapssektoren. Plan for kriseinformasjonshåndtering (vedlegg til BHB) er oppdatert i 2017.

Det har i 2017 ikke vært større beredskapshendelser 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 2018:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet
- Oppsett av overordnet ROS- og VTS-analyser og etablering av overordnet risikobilde for UiT
- Gjennomføre risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland
- Invitere Politiets sikkerhetstjeneste (PST) til å gi en orientering om alvorlige trusler som kan true virksomheten på et av vårens utvidede ledermøter
- Revisjon av Beredskapshåndboka for UiT
- Gjennomføre storskala beredskapsøvelse for UiT
- Implementere SMS-varslingssystem ved 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. Med 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 i det elektroniske meldesystemet til SSV.

Årsrapport om strålebruken for 2016 ble godkjent av SSV i desember 2017.

Høsten 2015 mottok UiT tre avvik fra SSV i forbindelse med manglende kontroll på og merking av oppbevaringssteder for radioaktive kilder. Tilbakemelding fra UiT angående pålegg ble sendt til SSV i februar 2016. I september 2016 gjennomførte SSV tilsyn ved UiT. Tilsynet medførte to avvik og to anmerkninger. UiT mottok tilsynsrapporten 3. mai 2017, og kommentarer etter tilsynet ble sendt til SSV 31. mai 2017. Statens strålevern valgte å se avvikene fra 2015 i sammenheng med avvikene avdekket under tilsynet, og 30. oktober 2017 ble avvikene lukket og tilsynssaken avsluttet av SSV.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2017 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG, IF og IK), BFE-fak og ved Helsefak (på Hotlab).

Høsten 2017 ble det utført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved Eiscat Svalbard 2017. Resultatene var i samsvar med målinger gjort i 2012.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkt følges opp i 2017:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

Det arbeides fortsatt med dette, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal av 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern

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 2017 ble det meldt totalt 53 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 33 personskader hvorav 11 medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. Sju hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om to belastningsskader, to brannskader, to hendelser hvor personer har kollidert med fastmonterte gjenstander og én øyeskade.

Av de 20 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om tre hendelser vedrørende kjemikalier/biologisk materiale, fem systemavvik, to branntilløp, to brannalarmer, tre relatert til bygningsmessige forhold, en hendelse med redusert drift pga. feil på utstyr, ett fall, én nestenulykke og to hendelser som omfattet truende adferd, trusler om vold eller vold på arbeidsplassen.

I 2017 har UiT ikke hatt tilgang til statistikk over eventuelt sykefravær relatert til de uønskede hendelsene, jf. punkt 1.6.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2017

År	AVM = avviks- meldinger FD = Fraværs- dager	Totalt	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte person- skade
			Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Tran- sport	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2017	AVM	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	AVM	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	AVM	35	10	7	13	2	0	3	
	FD	55	0	4	51		0	0	
2014	AVM	36	7	5	14		4	4	2
	FD	166	0	14	153		0	0	
2013	AVM	27	7	6	4		0	10	
	FD	99	0	0	24		0	75	
2012	AVM	29	10	3	6		3	7	

	FD	119	0	0	88		31	0	
2011	AVM	49	21	2	9	1	2	7	7
	FD	45	0	5	37		0	3	
2010	AVM	41	8	4	10		3	5	11
	FD	403	0	0	403		0	0	

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ta i bruk det elektroniske systemet for melding og håndtering av HMS-avvik ved hele UiT

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Statens strålevern gjennomførte tilsyn ved UiT 8. september 2016, jf. punkt 1.8. Tilsynet medførte to avvik og to anmerkninger. Avvikene er lukket og tilsynssaken avsluttet av Statens strålevern.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte 17. november 2017 tilsyn med arbeid knyttet til beredskapssystemet ved UiT. UiT avventer rapport med pålegg etter tilsynet.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2017 et tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte i to pålegg i tilknytning til alenearbeid. Påleggene er oppfylt og tilsynssaken er lukket av Arbeidstilsynet

Brann og redning i Tromsø kommune gjennomførte i 2017 fire tilsyn ved UiT i Tromsø (Kulvert, Tromsø Museum, Polarmuseet og hybelhus Breiviklia). Avvikene er lukket og tilsynssakene avsluttet.

Områder med behov for oppfølging 2018:

- Følge opp pålegg fra tilsyn, jf. punkt 1.7 og 2.6.

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.

Delmål 1: Reduksjon i sykefravær

UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartalsvise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak for å redusere fraværet, og POA skal tilby ledere støtte i arbeidet. I 2017 kom denne regelen til anvendelse ved fem fakulteter/enheter. Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Det er i 2017 laget egne nettsider med tips og verktøy som kan brukes ved sykefraværsoppfølging. Sykefravær er fast sak i AMU-møter. IA/HMS på fakultetsnivå er omtalt under punkt 2.3

Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon. Dette målet har vært overoppfyllt de siste tre årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeitertilknytningen blant stipendiatene. Universitetsstyret vedtok videre i 2017 en rekke

tiltak som på sikt skal føre til bedre studiegjennomføring på ph.d.-studiet. Medarbeidersamtalen bør benyttes som et viktig verktøy også overfor stipendiater. Det er et faktum at forholdsvis mange stipendiater som ikke får tilbud om medarbeidersamtale.

Delmål 3: Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte.
Det er høsten 2017 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %

1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2017 arrangert ved UiT i Harstad 30. oktober, UiT i Narvik 31. oktober, UiT i Tromsø 1. november og UiT i Alta 2. november. Hanne Kristin Rohde var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campus. Foredraget hadde tittelen *Balanse og likeverd - den beste veien til resultater*. Foredraget ble godt mottatt ved alle campusene.

I Narvik var det ca. 100 deltakere, i Harstad ca. 60 deltakere, i Tromsø ca. 315 deltakere, og i Alta var det ca. 70 deltakere.

Arbeidsmiljøprisen på kr 50 000 ble delt mellom Liv Jorith Isaksen og Michaela Aschan. Isaksen ble tildelt prisen for sitt langvarige engasjement for arbeidsmiljøet ved Institutt for psykologi ved Helsefak. Gjennom 15 år som verneombud har hun vist et særlig engasjement for arbeidsmiljøet både gjennom konkrete tiltak og trivselsskapende tiltak. Aschan, prodekan forskning ved BFE-fak, ble tildelt prisen for sin spesielt store innsats for ph.d-studentenes arbeidsmiljø. Innsatsen er dokumentert ved at gjennomføringsgraden på ph.d.-studiet ved BFE-fak de tre siste årene har vært høyest ved hele UiT.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2017 og fastsette nødvendige tiltak for 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2018

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..

Følgende hovedmål var fastsatt for oppnåelse innen utgangen av 2017:

- Transport: Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport.
- Innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell.
- Energi: Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi.
- Avfall: Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT.

Avdeling for bygg og eiendom har i 2017 erstattet to bensinbiler med el-biler og satt opp flere sykkelstativ med overbygg. De vil i 2018 fortsette arbeidet med de tiltakene som handlingsplanen angir innen satsingsområdet transport. På området innkjøp er målet om mindre forbruk av A4-papir og miljøfokus mht. anskaffelser langt på vei oppnådd. For energibruk er målene nådd ved noen av byggene, mens målene ikke er oppnådd ved eldre bygg og bygg som eies av Statsbygg. Avfallsstatistikken viser jevn reduksjon av fall ved alle campus. Sorteringsgraden og andelen miljøstasjoner er økt ved UiT i Tromsø.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 2.5.

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 skulle følgende punkter følges opp i 2017:

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

Årsrapport om miljøledelse med måloppnåelse og status for tiltak er under utarbeidelse.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT

2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2017

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen skjer ved at de besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering i forhold til 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/enhetenes rapporter inngår i universitetsdirektørens årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT, som 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. Med unntak av Det kunstfaglige fakultet og Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag var dette oppfylt ved samtlige fakulteter/enheter i 2017. AMU holdes orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2017 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 (Kunsthak)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsehak)

- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)
- Avdeling vernepleie (enhet midlertidig innplassert på nivå 2 fra 1. januar 2016)

2.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Det er gledelig at også Avdeling vernepleie rapporterer at de har fått det organisatoriske HMS-arbeidet på plass i løpet av 2017.

Det rapporteres at fakultetene/enhetenes ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er også etablert skriftlige oversikter over hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enhetene. Videre er det fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2017, et arbeid også AMU følger med på. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Fakulteter/enheter rapporterer at de tilrettelegger og iverksetter nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver. Det er tilbakemeldt at det er behov for å gjøre risikovurderinger mht. belastning på arbeidsmiljøet i forbindelse med det pågående arbeidet med avbyråkratisering og omorganisering. Det legges videre 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. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført. Én enhet har fått gjennomført forberedelsene til risikovurderinger. To enheter rapporterer at de kan bli klart bedre på dette området.

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*. Én enhet kan imidlertid bli bedre på dette området.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger

2.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse 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.

Tilbakemeldingene for 2017 viser at halvparten av UiTs tolv fakulteter/enheter har ledere med HMS-kompetanse. Dette er samme resultat som i 2016. Utskiftning og nyansettelse av ledere og tidspress er oppgitt som årsaker til manglende måloppnåelse. Gjennomført opplæring er dokumentert ved åtte av tolv enheter.

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 planlegging og utførelse av de arbeidsoppgaver de har fått delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplæringsbehov innen HMS og beredskap samt 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.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiT har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for denne gruppa. Åtte av tolv fakulteter/enheter rapporterer at dette var på plass i 2017. Opplæring av verneombud må sikres bedre, og det må skje i samarbeid med leder.

Ledere skal også se til at nytilsatte ved UiT blir introdusert for og får nødvendig opplæring innen HMS. Kompetansebehovet kan blant annet kartlegges ved bruk av *Veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte*. Ti av tolv fakulteter/enheter praktiserer rutinen ved mottak av nytilsatte.

Gjennomført HMS-opplæring skal være dokumentert lokalt. Årsrapportene for 2017 viser at åtte av tolv fakulteter/enheter har gode rutiner for dokumentasjon av gjennomført HMS-opplæring. I 2016 hadde sju av tolv dette på plass.

Fakultetene/enhetene kan i løpet av et år oppleve mange endringer i bemanningssituasjonen, og gjennomføring og dokumentasjon av HMS-opplæring kan være krevde. I tilbakemeldingene for 2016 fremkom det et ønske om at deler av HMS-opplæringen digitaliseres, og at UiT tar i bruk elektronisk system for dokumentasjon av gjennomført opplæring. Dette er i 2017 fulgt opp ved UiT, jf. punkt 1.5 og punkt 3. Arbeidet videreføres i 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

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

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2017. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. To opplyser at årsakene til sykefraværet 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. Stadig flere fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Fire av tolv fakulteter/enheter rapporterer at alle ansatte fikk tilbud om medarbeidersamtale i 2017. Seks rapporterer at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2017 og at måloppnåelsen er forbedret eller uendret fra 2016. Ett fakultet rapporterer at 30 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2017. Helsefak opplyser at det er vanskelig å få etablert en slik oversikt. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

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 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler. I 2016 og 2015 ble slike varsler håndtert ved hhv. sju av tolv og fire av ti fakulteter/enheter.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved UiT

2.4 Beredskap

På området beredskap er det fremdeles rom for forbedring

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. Ansatte og studenter gjøres i stor grad kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg.

I 2017 har seks av totalt elleve lokale beredskapsgrupper (LBG) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. Dette er to flere enn i 2016. Det opplyses at beredskapsøvelser er blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av arbeidet med ARK og omorganiseringer. I 2015 hadde sju av UiTs ni LBG-er gjennomført to beredskapsøvelser. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp.

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 over én måned må derimot fylle ut skjema for registrering av oppholdet samt levere dette til sin leder. Åtte av tolv fakulteter/enheter rapporterer at de holder oversikt over ansatte på utenlandsopphold. I 2016 rapporterte alle fakulteter/enheter at de hadde dette på plass.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser
- Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2017 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 som er beskrevet i

handlingsplan for miljøledelse. Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.13.

Fakultetene/enhetene som har innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser rapporterer at disse i overveiende grad har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser.

Skype brukes i utstrakt grad til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Ni av tolv fakulteter/enheter har lagt til rette for kildesortering og redusert papirforbruket, og undervisningsmateriell legges i Fronter. Når det gjelder viktigheten av å redusere strømbruk og forbruk av engangsmateriell, har en tredjedel av fakultetene/enhetene gjennomført tiltak. BFE-fak er de eneste som rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fakulteter/enheter må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Med unntak av Jurfak og Avdeling 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. Ansatte, gjester, mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Samtlige fakulteter/enheter opplyser også 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. Ni av ti fakulteter/enheter rapporterer videre at de følger UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultet/enheten. Ett av fakultetene rapporterer at enkelte ansatte vurderer egen sikkerhet ut fra personlig kunnskap og ikke eksisterende regelverk.

Det har både i 2016 og 2017 vært arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid, jf. punkt 1.10. Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid må gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak.

Fakulteter/enheter som har elektronisk stoffkartotek vedlikeholder dette. Fra og med 1. januar 2018 er det ikke lenger krav om papirbasert stoffkartotek, og det må ved det enkelte arbeidssted tas stilling til om arbeidstakerne fortsatt må ha tilgang til 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. Sju av ti fakulteter/enheter oppgir at det utføres arbeid som medfører at de er omfattet av kravet. Seks av disse 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 i overveiende grad tilbud om dette. Ett fakultet vil følge spesielt med på at målgruppen tilbys hørselsundersøkelser.

Avdeling for utdanning har som krav at nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet eller lignende inngår. Gjennomført opplæring skal videre registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem. Studenter utfører slikt arbeid ved sju fakulteter, hvorav fem har definert kravene. Ved Kunstfak ivaretas kravet ved at tilgang til verksted gis til studentene kun etter fullført sikkerhetsopplæring.

Områder med behov for oppfølging i 2018:

- Fakulteter og enheter skal fortsette å ha fokus på sikkerhet i tilknytning til risikofylt arbeidsmiljø
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal risikovurdere alenearbeid

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2017. Årsakene til at målene ikke nås oppgis blant annet å være manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, bytte av ledere samt utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær.

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. Ni av tolv fakulteter/enheter rapporterer at de i 2017 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt. Det har vært arbeidet med å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet samt gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Ulike opplæringstiltak innen HMS samt HMS-seminar for ledere og verneombud har gitt positive ringvirkninger. Samarbeidet med Hemis bidrar til gode resultater i HMS-arbeidet. Det rapporteres videre at Arbeidsmiljødagen for 2017 fungerte godt. IVT-fak har ansatt en egen HMS-rådgiver. Andre tiltak som nevnes er intensivert arbeid med risikovurderinger og risikoreduksjon, arbeid med stoffkartotek og tavlemøter på tvers av campus.

2.8 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2018

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

Arbeidet med risikoreduksjon i forbindelse med omorganiseringer og omstillinger er prioriterte oppgaver ved flere fakulteter/enheter. Fakulteter/enheter som blir berørt av omorganiseringer og omstillingsprosesser vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon og ivaretagelse og inkludering av medarbeiderne i prosessene. Det vil også bli fastsatt tiltak for å skape gode relasjoner i flercampus-ordningen. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Videre vil funn etter ARK vil bli fulgt opp. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres.

Det systematiske HMS-arbeidet skal styrkes, arbeidet med beredskap og innføring av elektronisk HMS-avvikssystem skal prioriteres.

2.9 Utfylling av årsrapporten for 2017

I 2017 er ni av tolv årsrapporter om HMS utfyllt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2017

I henhold til årsrapport om HMS for 2016 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2017:

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

Ved utgangen av 2017 var det ikke fattet beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området.

HMS-opplæringen ble gjennomgått og revidert i 2017. Administrasjon av påmeldinger og registrering av gjennomført opplæring er også forenklet, jf. punkt 1.5. Gjennomgangen hadde særlig fokus på sikkerhetsopplæring for ansatte, gjester og mastergrads- og Ph.d.-studenter som arbeider i laboratorier eller deltar ved feltarbeid og på tokt. De viktigste endringene er at sju av tolv tema er gjort nettbasert. Den nettbaserte opplæringen tilbys kontinuerlig og er tilgjengelig på engelsk og norsk. Videre er førstehjelpsopplæringen samlet i dagskurs som omhandler grunnleggende førstehjelp samt førstehjelp i forbindelse med arbeid på lab og i forbindelse med tokt og feltarbeid. Det er nå behov for en egnet plattform/løsning for den nettbaserte HMS-opplæringen. Det ble i september nedsatt en arbeidsgruppe med medlemmer fra ITA, POA og NT-fakultetet med det formål å kartlegge krav/behov og vurdere om behovet kan dekkes i eksisterende løsninger ved UiT, og da spesielt i Canvas, som er UiTs nye «learning management system» (LMS). Arbeidsgruppen er av den oppfatning at omfang/behov fint vil kunne dekkes gjennom funksjonalitet i Canvas. Canvas tas i bruk i 2018.

ARK er et helhetlig konsept for gjennomføring av en arbeidsmiljø og klimaundersøkelse. ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. Undersøkelsens mål er å fungere som et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase. ARK danner grunnlag for utviklingstiltak innen områdene personal, organisasjon og ledelse. Den kan brukes til å kartlegge alle viktige aspekt av psykososiale arbeidsmiljø, både belastninger og ressurser, slik at kravene som ligger i arbeidsmiljølovgivningen, tilfredsstilles.

UiT gjennomfører kartlegging av arbeidsmiljøet hvert tredje år ved bruk av verktøyet ARK. Høsten 2017 fikk 3341 ansatte e-post med lenke til kartleggingsskjemaet. Antall registrerte svar var 2166, dvs. 64,8 % av utsendte skjema, som er en forbedring fra forrige undersøkelse i 2014, der svarprosenten var 63,3 %. Fordeling på kjønn viser en svarprosent for kvinner på 68,0 % og 61,0 % for menn. Ser vi på stillingstyper, så responderte 84,9 % av våre ledere, 61,3 % av våre vitenskapelig ansatte, 52,5 % av våre stipendiater og 71,5 % av våre teknisk administrativt ansatte på undersøkelsen. Av de med 100% stilling responderte 65,9 %. I gruppen med stillingsprosent mellom 50-99 er andelen respondenter noe lavere, med 53,3 %.

UiT er fornøyd med oppslutningen rundt ARK-undersøkelsen i 2017. Kartleggingen ble gjennomført i en omstillingsperiode. På tross av dette har UiT en større oppslutning nå enn ved forrige undersøkelse i 2014. Det arbeides imidlertid for å skape enda større oppslutning rundt ARK-undersøkelsen ved UiT. Gjennomsnittlig svarprosent i sektoren er på 66,4%.

Det har ikke blitt utført øvelse for sentral beredskapsgruppe (SBG) i løpet av 2017. Øvelse for SBG vil inngå i storøvelse beredskap for UiT som gjennomføres i 2018.

System for SMS-varsling i CIM har ikke blitt implementert i 2017 da installasjonen av KunnskapsCIM ikke har hatt en fungerende Feideløsning. Feideløsning med import av ansatte fra Paga ble ferdig i 4. kvartal 2017. Feideløsning for import av studenter fra FS gjenstår fremdeles. Det vil bli utført videre arbeid med SMS-varslingssystem ved UiT i 2018.

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne forebygge at uønskede hendelser inntreffer ved UiT. Det elektroniske avvikssystemet som i 2016 ble utprøvd ved POA, IVT-fak, NT-fak og ITA ble satt opp i 2017 og skal rulles ut ved UiT i løpet av 2018. HMS-avvik kan også meldes ved å benytte smarttelefon/nettbrett (Android, iOS og Windows).

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2018

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2017 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.
- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.
- Elektronisk system for HMS-avvikshåndtering skal rulles ut.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal gjøre dette og iverksette nødvendige tiltak.

Vedlegg

- Årsrapport 2017 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2017 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2017 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2017

—

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	08.02.2018	3/18

Oppnevning av representanter til Tilsettingsutvalget ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Innstilling til vedtak:

- Tilsettingsutvalget ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi skal ha følgende sammensetning:*
 - *Arne Smalås, dekan*
 - *Annfrid Sivertsen, prodekan utdanning*
 - *Unni Pia Løvhaug, professor, fast tilsatte (medlem). Monica Winsborrow, forsker (varamedlem)*
 - *Iver Martens, rådgiver, teknisk/administrativ (medlem). Marit Olli Helgesen, rådgiver, teknisk/administrativ (varamedlem)*
 - *Sandra Susann Solheim Ness, student (medlem), Henrikke Rokkan Iversen, student(varamedlem)*
- Valgperioden for representantene er fire år til 31.12.21. For studentrepresentanten er valgperioden til 31.07.18.*

Bakgrunn

Fakultetsstyret oppnevner medlemmer og varamedlemmer til tilsettingsutvalget i samsvar med mandatets bestemmelser.

Det må oppnevnes representant fra prodekan, en fra gruppen fast tilsatte, en fra gruppen teknisk/administrativt tilsatte og en studentrepresentant, samt vararepresentanter. Instituttleder er ikke lenger medlem av TU, da de er innstillende myndighet. Instituttleder byttes ut med et styremedlem som representerer gruppen fast tilsatte.

Dekanens forslag

Dekanen foreslår følgende sammensetning av tilsettingsutvalget ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi:

- Arne Smalås, dekan
- Annfrid Sivertsen, prodekan utdanning

- Unni Pia Løvhaug, professor, fast tilsatte (medlem). Monica Winsborrow, forsker (varamedlem)
- Iver Martens, rådgiver teknisk/administrativ (medlem). Marit Olli Helgesen, rådgiver, teknisk/administrativ (varamedlem)
- Sandra Susann Solheim Ness, student (medlem), Henrikke Rokkan Iversen, student (varamedlem)

Viser til mandat for fakultetets tilsettingsutvalg, universitetsstyresak S 73-09 og S 89-09:
Sammensetning.

Tilsettingsutvalgene ved fakultetene har følgende sammensetning:

Dekan

1 prodekan

Instituttleder for det institutt stillingen gjelder. Dersom instituttleder alene er innstillende myndighet, byttes instituttleder ut med et styremedlem som representerer gruppen fast tilsatte

1 studentrepresentant i fakultetsstyret

1 representant fra gruppen teknisk/administrativt tilsatte i fakultetsstyret

Vararepresentanter for dekanatet er prodekaner.

Vara for studentrepresentanten er den andre studentrepresentanten i fakultetsstyret.

Vara for representanten for den teknisk/administrativt ansatte er den som er vararepresentant til styret for de teknisk administrativt ansatte.

Dekan er leder av utvalget.

Arne Smalås
 dekan

—

Gro Mette Meyer
 rådgiver

—

gro.m.meyer@uit.no
 77 64 59 77

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

OS 1/18 HMS orientering fakultetsstyremøte 08.02.2018 2016/7391

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	08.02.2018	1/18

HMS orientering fakultetsstyremøte 08.02.2018

Sykefraværstatistikk NT-fak tom 4. kvartal 2017

Se vedlagte tabell og figurer.

Ved NT-fak har det, til tross for en liten økning i siste kvartal, vært lavt sykefravær også i 2017. Som tidligere år har det vært svingninger i sykefraværet med lavest om sommeren og høyere senhøsten og vinter. Sesongsvingninger på sykefraværet skyldes endringer i korttidsfraværet, mens endringer over år styres av endringer i langtidsfraværet. Fravær med lengde på mer enn 16 kalenderdager utgjør 70-80% av sykefraværet ved NT-fak.

NT-fak hadde i andre halvår 2017 to enheter med sykefravær høyere enn gjennomsnittet ved UiT. Disse får separat oppfølging, med fokus på ivaretagelse og tilrettelegging.

Etablering av elektronisk HMS avviksmeldingssystem

For oppfølging av sikkerhet og beredskap har UiT valgt OneVoice sitt styringssystem CIM. CIM har en modul for avviksmelding. Denne er nå nærmest ferdig integrert i UiT sitt IT system og planlegges tatt i bruk i uke 6-7. NT-fak skal være pilot og vil nå de nærmeste månedene teste ut CIM.

Det gjennomføres i jan/feb opplæring både opp mot være kontorsjefer, verneombud og instituttledere. Det planlegges i tillegg informasjon opp mot ansatte for å gjøre avvikssystemet tilgjengelig og skape en kultur for å melde avvik.

ARK NT-fak 2017/2018

Spørreskjema til Arbeidsmiljø- og klimakonferanse UiT 2017 (ARK) ble sendt ut 30. september med svarfrist 23. oktober. Det er i denne perioden lagt ned en betydelig innsats med informasjon om ARK og motivasjon for å sikre høyest mulig svarprosent. Likevel ble svarprosenten dessverre kun 60,6% (ARK 2014 ga 64,5%). Årsaker til den lave svarprosenten er usikker. Ansatte ved NT-fak har imidlertid vært svært kritisk til selve spørreskjema og formuleringer av enkeltspørsmål. Videre er det mange som gir uttrykk for at de ikke opplever det som riktig å prioritere sin tid til slike undersøkelser.

Resultatene forelå 1. desember. Også denne gang samvarierer resultatene svært tett med UiT som helhet. Ansatte ved NT-fak synes å være tilfreds med «Støtte til forskn./undervising», mens «Arbeid- hjem konflikt» og «Arbeid-hjem fasilitering» kommer svakere ut. Resultatene for

undersøkelsen skal ikke distribueres elektronisk men vil bli delt ut til interesserte i fakultetsstyremøte.

Det gjennomføres i jan/fab møter med ansatte ved enheter der resultatene gjennomgås og tiltak for utvikling av arbeidsmiljø planlegges. Det vil så i løpet av vinteren lages handlingsplaner med 2-4 tiltak ved alle enheter.

John Arne Opheim

Fakultetsdirektør

—

John.arne.opheim@uit.no

77 64 55 88

Martin Hermod Petersen

Senior rådgiver

—

martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

—

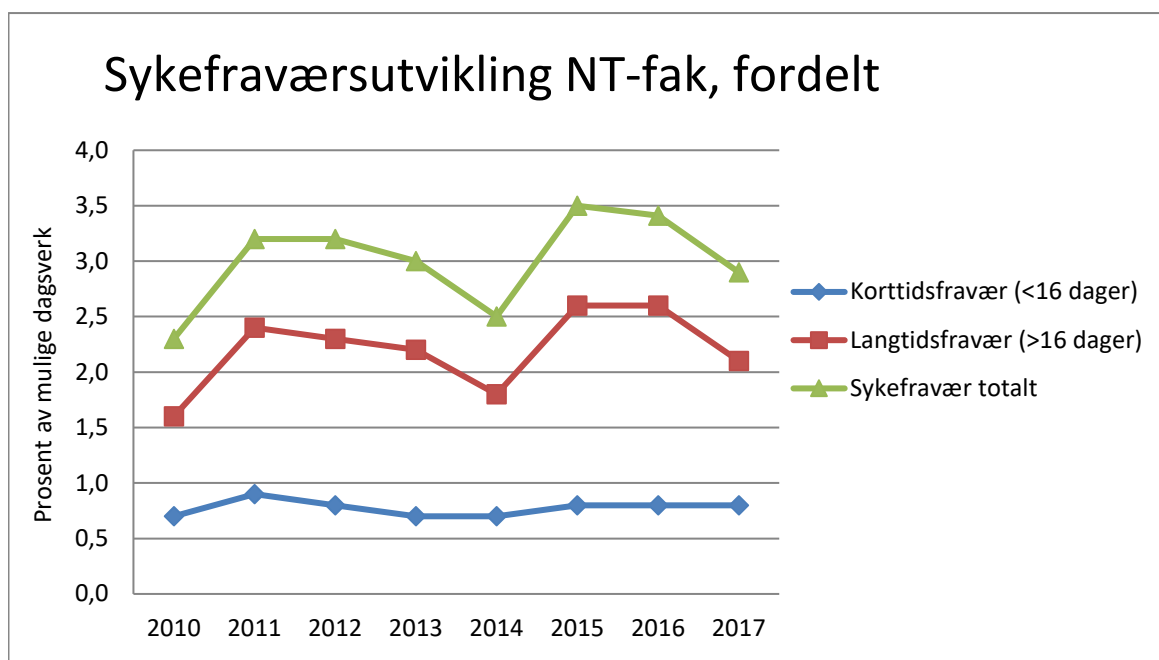
Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- Sykefraværsstatistikk NT-fak 2017

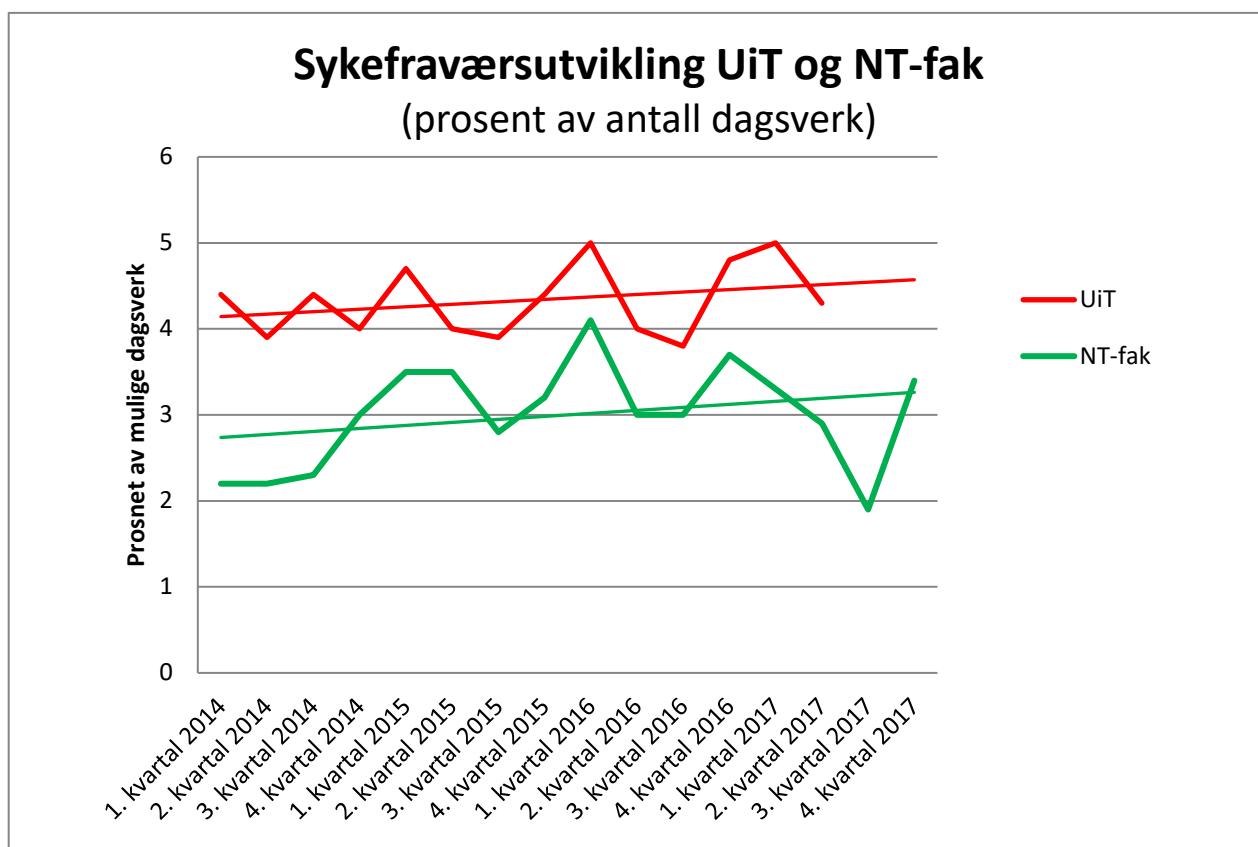
Sykefraværsstatistikk Fakultet for naturvitenskap og teknologi, UiT

	Sykefravær som prosent av mulige dagsverk		
	Korttidsfravær (<16 dager)	Langtidsfravær (>16 dager)	Sykefravær totalt
2010	0,7	1,6	2,3
2011	0,9	2,4	3,2
2012	0,8	2,3	3,2
2013	0,7	2,2	3,0
2014	0,7	1,8	2,5
2015	0,8	2,6	3,5
2016	0,8	2,6	3,4
2017	0,8	2,1	2,9



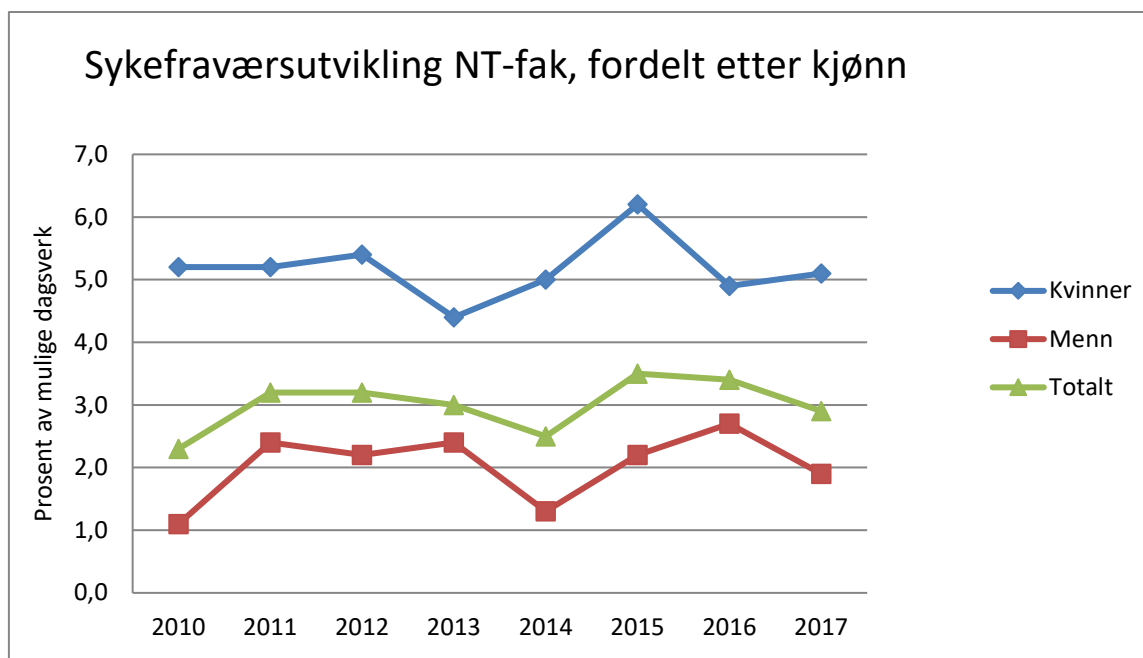
Sykefraværsutvikling UiT og NT-fak

	UiT	NT-fak
1. kvartal 2014	4,4	2,20
2. kvartal 2014	3,9	2,20
3. kvartal 2014	4,4	2,30
4. kvartal 2014	4	3,00
1. kvartal 2015	4,7	3,50
2. kvartal 2015	4	3,50
3. kvartal 2015	3,9	2,80
4. kvartal 2015	4,4	3,20
1. kvartal 2016	5	4,10
2. kvartal 2016	4	3,00
3. kvartal 2016	3,8	3,00
4. kvartal 2016	4,8	3,7
1. kvartal 2017	5	3,3
2. kvartal 2017	4,3	2,9
3. kvartal 2017		1,9
4. kvartal 2017		3,4



Sykefraværstatistikk Fakultet for naturvitenskap og teknologi, UiT

	Sykefravær som prosent av mulige dagsverk		
	Kvinner	Menn	Totalt
2010	5,2	1,1	2,3
2011	5,2	2,4	3,2
2012	5,4	2,2	3,2
2013	4,4	2,4	3,0
2014	5,0	1,3	2,5
2015	6,2	2,2	3,5
2016	4,9	2,7	3,4
2017	5,1	1,9	2,9



Sykefraværsutvikling NT-fak

Sykefravær som prosent av mulige dagsverk

	Adm	IFT	IG	IFI	IIS	IK	IMS	EISCAT	TGO	UTSA	NT-fak
1. kvartal 2012	8,4	3,5	4,3	1,0	4,4	3,0	0,7	2,7	1,8		3,4
2. kvartal 2012	5,1	1,3	2,1	0,6	5	2,3	2,1	0,4	0,6		2,5
3. kvartal 2012	13,4	1,7	2,2	0,2	1	3,4	5,5	0,2	1,7		3
4. kvartal 2012	13,6	3	2	0,2	4,5	3,3	3,8	1,4	0,8		3,7
1. kvartal 2013	17,1	3	0,7	0,7	6,3	3,4	3,1	0	4,6		4,3
2. kvartal 2013	14,6	2,9	1	0,8	3,5	2,6	1,3	0,2	0		3,1
3. kvartal 2013	6	3,3	1,8	1,2	3,7	1,9	0	0,5	0		2,4
4. kvartal 2013	3,2	2,3	1,3	0,3	1,2	2,4	3,2	0	2,3		1,8
1. kvartal 2014	4,5	1,4	3	0,4	1,3	1,9	5,5	0	4,4	0,7	2,2
2. kvartal 2014	2,5	1	3,6	1,1	1,3	2,5	3,7	0,2	0	3,8	2,2
3. kvartal 2014	5,9	0	3	1,5	1,7	2,7	1,5	0,7	0,5	2,9	2,3
4. kvartal 2014	4,2	2	3,1	0	1,5	5,2	1,9	3,5	0,8	2,6	3
1. kvartal 2015	6,9	1,2	2,2	0,8	1,8	8,2	0,6	4,5	1	4,1	3,5
2. kvartal 2015	8,7	2,6	1,7	0,9	3,6	5,3	0,5	1,9	0,7	5,2	3,5
3. kvartal 2015	6,4	0,2	2,8	0,1	4	3,2	0	0,3	1,8	8,5	2,8
4. kvartal 2015	7,1	1,7	1,6	0,4	4	4,8	0,9	0,6	2,3	8,6	3,2
1. kvartal 2016	7,7	3,4	2,1	1,6	5,5	3,2	4,2	1,3	22,1	15,4	4,1
2. kvartal 2016	4	2,2	1	0,3	1	5	2,1	0,6	13,1	9,4	3
3. kvartal 2016	4,2	1,6	3,8	1,7	3,5	3,5	2,1	0	14	7,5	3
4. kvartal 2016	1,7	0,5	2,2	0,6	5,8	5,4	3,5	10,8	1,4	11,2	3,7
1. kvartal 2017	2,3	1	2	2,5	4,8	5,4	2,9	3	3,2	5,6	3,3
2. kvartal 2017	3,1	2,9	1,2	1	1,5	4	9	0,4	1,7	8,7	2,9
3. kvartal 2017	5,4	0,9	2	0,1	2,3	2	1,9	0,7	0,3	3,7	1,9
4. kvartal 2017	11	3,3	1,2	1,5	1,5	4,4	0	1,1	2,8	10,5	3,4

