

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**

Møtested: ADM B265 Møterom Ringvassøya + Skype, Administrasjonsbygget, UiT Tromsø
+ Skype

Møtedato: 27.03.2019

Tidspunkt: 13:15

Eventuelt forfall må meldes snarest. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
	Referatsaker		
RS 6/19	Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Polarmuseet UMAK		2016/7806
RS 7/19	Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i høyere utdanning		2016/7806
RS 8/19	Styresak S 3/19 - Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT		2018/5358
RS 9/19	Årsrapport ADR 2018		2016/7806
RS 10/19	Referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 15 februar 2019		2016/7806
AMU 7/19	Budsjett for arbeidsmiljøutvalget 2019		2016/7806
AMU 8/19	Fordeling av velferdsmidler 2019		2016/7806
AMU 9/19	Oppnevning av medlemmer til arbeidsgruppe for arrangering av Arbeidsmiljødag 2019		2016/7806
AMU 10/19	Endring av hovedverneområder og verneområder ved UiT Norges arktiske universitet		2016/7806
AMU 11/19	Oppfølging av handlingsplanen for AMU 2019		2016/7806
AMU 12/19	Orientering om hendelse ved nybygg ILP - uhell under fjerning av snø fra taket av nybygget		2016/7806
	Orienteringssaker		
OS 4/19	AMU orienteres om ADM2020		2016/7806
OS 5/19	Orientering om AMU møte på Campus Harstad		2016/7806
OS 6/19	AMU orienteres om ARK2020		2016/7806
OS 7/19	AMU orienteres muntlig om handikapparkering ved MH 2		2016/7806

Referatsaker

**RS 6/19 Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Polarmuseet UMAK
2016/7806**

REFERATSAK

Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Polarmuseet UMAK

Vedlagt er dokumentasjon på evakueringsøvelse ved Polarmuseet UMAK

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



DOKUMENTASJON PÅ EVAKUERINGSØVELSE

Skjema utarbeidet av Teknisk avdeling

Dato: 07.11.08

Erstatter: Skjema av 10.10.05

FORMÅL / INFORMASJON

En brannøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon for senere øvelser. Det skal avholdes to øvelser pr år hvorav den ene øvelsen kan erstattes med teoretisk innhold.

Bygg/enhet(er): Polarmuseet, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
Øvelsesdato: 22.02.19

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?		X	Kontaktperson: Tlf
Var øvelsen varslet de ansatte på forhånd?		X	
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		X	Event, hva:
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?	X		Hvorfor/hvorfor ikke: Vi fikk testet våre evakueringsrutiner da brannalarmen gikk av uventet, på grunn av et defekt sprinkelhode i det utvendige sprinkleranlegget. Bygget ble raskt evakuert og da brannvesenet ankom stedet ut sto alle ved samlingsstedet utenfor museet/Skansen.
Er alle med på øvelsen?		X	X Deltakerliste er utarbeidet (se under*) <input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?	X		Hvor virket det ikke:
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?		X	Etter ombygging av inngangspartiet ved Polarmuseet må det lages en ny plan over romløsning, utstyr og alarmer. Denne er imidlertid under utarbeidelse av BEA.
Ble dører og vinduer lukket, og er rømningsveiene ryddige?	X		
Virket dørmagneter, nødlys, røykluker e.l. tilfredsstillende?	X		Hva virker ikke:
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruksjoner og opptreden?	X		FOBTOT § 3-3 *)
Er de nødvendige instruksjoner etablert jf FOBTOT § 3-4	X		Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested med opptelling og rapportering?	X		Evakueringstid: ca. 10 minutter. Evakueringen kunne ha gått raskere dersom publikum hadde reagert da alarmene gikk av. Mange ble imidlertid stående til ansatte ved museet tømte lokalet, til tross for intens lyd.
Fungerte rapportering til møteplass?	X		
Ble brannøvelsen avsluttet med en oppsummering/evaluering?	X		Hendelsen ble oppsummert sammen med ansatte fra brannvesenet som kom til stedet.
Blir det skrevet rapport fra brannøvelsen?	X		FOBTOT §3-3
Har alle ansatte fått informasjon om oppsummeringen?	X		

Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	X		
--	---	--	--

Oppsummering/evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:

Alt i alt gikk evakueringen etter planen, noe som viser at våre interne rutiner er på plass. Det er likevel viktig at visse ting gjennomgås:

BEA er i ferd med å utarbeide en ny romplan med oversikt over utplassert brannutstyr og alarmer også i det nyombygde skrankeområdet. Denne bør på plass så snart som mulig.

Vi ser også at forbedringspotensialet handler om at evakueringstiden kunne ha vært kortere. Vi opplevde at mange av våre besøkende ikke reagerte da alarmen gikk – men først da våre ansatte tømte lokalene.

Vi bør ha en rutine for å forsikre oss om at nyansatte har fått opplæring i beredskapsplanen.

***DELTAKERLISTE:**

Wanna Helnes, skrankeleder
Ann Eileen Lennert, museumsrådgiver
Silje Gaupseth, daglig leder

Det er ønskelig at neste øvelse avvikles med museumsverter til stede.

Kopi sendes til: Brannvernleder, AMU, Teknisk avdeling og ledelse fakulteter/enheter

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
7/19

Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme i høyete utdanning

Arbeidet er under oppstart ved UiT. Det planlegges en sak til AMU-møtet i mai.

Anita Pettersen
faggrupeleder HMS og beredskap

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Forslag til tiltak for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren

*«Det hviler et ansvar på hver enkelt av oss
i forebyggingen av radikalisering og voldelig ekstremisme»
- statsminister Erna Solberg*

1. Bakgrunn om Beredskapsrådet

Beredskapsrådet er etablert for å styrke arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) i et bredt lag av kunnskapssektoren. Rådet ble etablert av Kunnskapsdepartementet (KD) januar 2017 og består av 14 medlemmer fra høyere offentlige og private utdanningsinstitusjoner, folkehøgskolene, fagskoler, studentorganisasjoner og -samskipnader samt Utdanningsdirektoratet (Udir).

Siktemålet er at statlige og private institusjoner opparbeider seg kunnskap om SoB-feltet slik at de kan arbeide systematisk og godt med dette. Aktuelle tema er forebyggende arbeid, risiko- og sårbarhetsanalyser, beredskapsplaner, kriseorganisering og -håndtering, øvelser, informasjonssikkerhet samt andre temaer med grenseflater mot samfunnssikkerhet og beredskap.

Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme blant studenter i UH-sektoren skal gis særlig prioritet, og dette dokumentet inngår som en sentral del av dette arbeidet. Temaet har vært gjenstand for inngående diskusjoner i Beredskapsrådet og i sekretariatet ved UiS, og tiltakslista har vært på høring i kunnskapssektoren.

2. Faglig fundament og verdigrunnlag

Til grunn for innholdet i dette dokumentet ligger en rekke lover, offisielle styringsdokument, handlingsplaner og retningslinjer, nasjonal og internasjonal forskningslitteratur, medieoppslag og kronikker samt foredrag og presentasjoner ved ulike relevante konferanser (se kildeliste).

Dokumentet bygger på prinsippene om akademisk frihet og verdigrunnlaget høyere utdanning er tuftet på, noe som studenter og ansatte må ha et bevisst forhold til. Akademisk frihet innebærer at forskere og studenter fritt kan undersøke ethvert fagfelt og gi uttrykk for sine faglige synspunkter. Akademisk frihet innebærer således at forskere skal kunne formidle idéer eller fakta, også slike som er ubehagelige for myndighetene eller politiske/religiøse grupperinger.

3. Sentrale begreper og definisjoner

Begrepene «radikalisering» og «voldelig ekstremisme» er vanskelige å definere presist, og fagfolk strides om det faktiske innholdet. Fra gammelt av er det å være radikal en dyd, særlig i akademiske kretser. Radikal fra latin (radix) betyr «rot» eller «grunnleggende». Å være radikal kan etymologisk sies å handle om å gå til roten av et problem for å kunne gjøre en grunnleggende endring. Begrepet innebærer opprinnelig ikke et bud om terror eller vold.

Regjeringen beskriver i den nasjonale veilederen fra 2015 radikalisering som *«en prosess der en person eller gruppe i økende grad aksepterer bruk av vold som virkemiddel for å nå politiske, ideologiske eller religiøse mål, og hvor voldelig ekstremisme kan bli en følge»* (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015:13). PST og flere andre aktører i Norge benytter noenlunde tilsvarende definisjon av radikalisering. I dette dokumentet legges Regjeringens definisjon på radikalisering til grunn.

Når man snakker om uønskede hendelser knyttet til radikalisering er det viktig å påpeke at det uønskede i denne sammenheng er det å oppfordre til eller utøve vold, og ikke at studenter og ansatte har radikale og/eller ekstreme meninger. Et viktig prinsipp er at ytringsfriheten gjelder fullt ut, men begrenset av hatretorikk og oppfordringer til ulovlige handlinger, så som framsetting av trusler, ærekrenkelser, privatlivskrenkelser, trakassering og grovt pornografiske, diskriminerende og hatefulle utsagn. Det som er straffbart i samfunnet som sådan, er det også i UH-sektoren.

Voldelig ekstremisme er i denne konteksten forstått som aktiviteten til personer og grupperinger som er villig til å bruke vold for å nå sine politiske, ideologiske eller religiøse mål. Med ekstremisme menes her at man a) kun aksepterer egne meninger og b) mener det er legitimt å ty til vold for å få gjennomslag for sine meninger (politiske mål). Det er også verd å påpeke at «ekstremisme» er et relasjonelt begrep, noe er ekstremt i forhold til noe annet. Hva som er ekstremt – og hvilket omfang det ekstreme har – vil variere over tid, geografiske avstander og kulturelle skiller.

Begrepet «forebyggende» kan enkelt defineres som *arbeid for å forhindre at en uønsket hendelse finner sted*. UH-sektoren er en naturlig arena for å promotere demokratiske verdier og debattere viktige samfunnsutfordringer. Akademia skal vise høy toleranse for ytterpunkter og radikale meninger, være en inkluderende arena som ivaretar et mangfold av studenter med ulike kulturelle, ideologiske og religiøse bakgrunner og synspunkter, samt verne om og dyrke fram ytrings- og organisasjonsfrihet. Også det EU-finansierte Radicalisation Awareness Network (RAN) utpeker kunnskapssektoren som et sentralt samfunnsområde med en unik mulighet til å bidra i arbeidet med å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme.

«Utenforskap» er et uttrykk som i dagligtale brukes om mangelfull sosial tilhørighet til storsamfunnet. Uttrykket beskriver en situasjon der enkeltmennesker eller grupper av mennesker ikke føler seg inkludert i samfunnet, på grunn av mobbing, marginalisering eller mangelfull språklig eller kulturell tilknytning.

4. Politisk grunnlag

Ansaret for å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme er i dag et felles samfunnsansvar. Forebyggingsansaret inkluderer dermed også kunnskapssektoren. Det fins ingen raske løsninger på utfordringen. Radikalisering og voldelig ekstremisme er resultat av sammensatte og komplekse prosesser som pågår over tid, som har mange årsaker og mange forgreininger. Som daværende kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen påpekte i åpningstalen på Beredskapsrådets konferanse om dette temaet i Stavanger 5.januar 2018:

«Radikalisering og ekstremisme er ikke noe universiteter og høyskoler kan løse på egenhånd. Dette er store samfunnsutfordringer. Det er ikke mange "skarpe eller spisse" tiltak vi snakker om fra vår side – det hører til hos politiet. Jeg mener heller ikke det er ønskelig at det skal utvikle seg en kontroll- og overvåkingskultur ved universitet- og høyskoler. Det kan til og med virke mot sin hensikt. Men vi må følge med på hva som skjer på campus. Det betyr først og fremst å jobbe forebyggende.»

5. UH-sektorens ansvar

UH-sektorens selvstendige ansvar framgår av ulike styringsdokumenter og retningslinjer som ligger til grunn for dette dokumentet. I DSBs nye «Veileder til forskrift om kommunal beredskapsplikt» (2018) er det framhevet side 16: *«Videregående skoler, høyskoler og universitet mv. har ansvar for sikkerhet og beredskap for egne ansatte og elever/studenter.»*

I tillegg framkommer det i «Instruks for departementenes arbeid med samfunnssikkerhet» kapittel 4 punkt 3 som krav at hvert departement *«iverksetter nødvendige kompenserende tiltak som reduserer sannsynligheten for – og konsekvensene av – uønskede hendelser i egen sektor».*

Ansaret for beredskap, forebygging og varsling er altså formelt påpekt, men må ikke ses isolert. Norske kommuner har plikt til å ivareta befolkningens sikkerhet og trygghet, jf. sivilbeskyttelsesloven og forskrift om kommunal beredskapsplikt, og dette inkluderer også tilsatte og studenter i akademisk sektor i den enkelte kommune. Igjen ser man hvordan forebyggende arbeid er en sammensatt oppgave som fordrer samarbeid mellom institusjoner, myndigheter, organisasjoner og andre aktører gjennomgående i hele samfunnet.

I følge Straffelovens paragraf 139 har alle en plikt til å avverge nærmere angitte straffbare handlinger. Avvergingsplikten inntreffer når man holder det for sikkert eller mest sannsynlig at den aktuelle straffbare handlingen vil bli eller er begått. I slike tilfeller opphever avvergingsplikten en eventuell taushetsplikt. Det er også straffbart å medvirke til brudd på avvergeplikten, for eksempel ved å overtale noen til ikke å melde fra til politiet. Denne avvergingsplikten gjelder også i UH-sektoren, men samtidig skal studenter og ansattes yrings- og rettssikkerhet ivaretas fullt ut.

6. Trusselbilde

Det tilligger myndigheter som Politiets sikkerhetstjeneste (PST) å gi offisielle trusselvurderinger, som også gjelder UH-sektoren.

7. Forebygging på ulike nivå

Forebygging foregår på ulike nivå og i ulike faser. En vanlig kategorisering er å skille mellom primær, sekundær og tertiær forebygging. Alle tre tilnærmingene kan gjelde UH-sektoren, alt etter hvilke perspektiver og tidshorisonter man har.

- **Primærforebygging** (generell forebygging) handler om å motvirke radikalisering og voldelig ekstremisme i befolkningen i allmennpreventiv forstand, med andre ord før problemet har oppstått.
- **Sekundærforebygging** (selektiv forebygging) er tiltak mot personer som befinner seg i faresonen for å bli radikalisert, eller som viser tegn til å være på et tidlig stadium i en radikaliseringsprosess, med andre ord når problemet kan eller er i ferd med å oppstå.

- **Tertiærforebygging** (indikativ forebygging) omhandler tiltak mot åpenbart radikalisererte personer, som eksempelvis åpenlyst forfekter ekstremistiske synspunkter.

UH-sektorens fremste oppgave er kunnskapsfremming og akademisk og demokratisk danning. Studenter ved norske universiteter og høyskoler er myndige personer, og tiltakene bør derfor skille seg fra andre utdannelsesnivå. Det er viktig at tiltakene står i forhold til den trusselen radikaliserer er. Så langt har Norge i høy grad vært forsånet fra å være en arena for radikaliserer slik man har sett i enkelte andre land. Trusselbilder endrer seg imidlertid over tid, og det er viktig at de tiltakene som blir foreslått kan stå seg over tid og i møte med ulike typer trusler.

Uansett hvor mange tiltak man iverksetter og hvor grundig forebyggingsarbeidet er, må man til syvende og sist også akseptere at det er umulig å redusere all risiko. Vi må leve med vissheten om at et åpent og fritt samfunn også kan være et sårbart samfunn. Sikkerhet og frihet er to grunnleggende verdier som settes høyt av de fleste mennesker. Problemet er at disse to verdiene ikke kan realiseres fullt ut samtidig.

8. Mål- og tiltaksliste

Innledningsvis nevnes målsettinger som de påfølgende tiltakene kan bidra til å oppfylle. Mål og tiltak er delt i tre hovedkategorier – **meningsbrytning/tillitsbygging og etisk bevisstgjøring, studentvelferd og læringsmiljø** samt **sikkerhetsrettede tiltak** – med flere punkter under hver av disse. De aller fleste kvalifiserer seg som forebyggende, mens enkelte kan sies å være i grenselandet mot «håndterende», altså tiltak man setter inn som tertiærforebygging eller for å unngå akutthendelser.

Tiltakslisten bør der det er mulig inngå som en del av eksisterende strukturer og funksjoner, og inkluderes i arbeidet for å styrke det generelle læringsmiljøet. Et godt, inkluderende læringsmiljø fremmer ikke bare studentenes læring, det legger også grunnlaget for at de kan bli trygge, kreative og kritisk tenkende individer. Dette inngår også i den overordnede målsettingen om å dyrke akademisk frihet.

I. Meningsbrytning, tillitsbygging og etisk bevisstgjøring

Mål: Universiteter og høyskoler skal stimulere til enda mer debatt og fri meningsutveksling, både internt på campus og ut mot samfunnet. Her defineres meningsbrytning som en verdi i seg selv, som et ledd i å motvirke polariseringen i samfunnet. Hensikten vil blant annet være å sørge for at enkeltpersoners og minoriteters stemme blir sett og hørt, ikke bare de som roper høyest eller har flertallet med seg. Norske studenter og vitenskapelige ansatte har rett til å uttrykke meninger ideer, utvikle forskning og prosjekter uten å måtte frykte sensur eller sanksjoner.

Gjennom bevisstgjøring av verdier og etisk refleksjon er det et mål å utvikle universelle demokratiske og akademiske verdier som ytringsfrihet, organisasjonsfrihet, religionsfrihet, transparens, respekt, dialog, kritisk sans, selvstendighet og uavhengighet, forskningsfrihet og nettvett.

Tiltak:

- Oppfordre og inspirere egne lærerkrefter til å stimulere den frie debatten og bringe nye synspunkter til torgs, og invitere gjesteforelesere som kan bidra til samme formål.
- Arrangere flere arenaer for meningsutveksling, type akademiske «speakers corner», som kan få frem både stemmer og motstemmer.
- Studenter og ansatte oppfordres til å større grad å delta i den offentlige samfunnsdebatten.
- Lær hverandre bedre å kjenne: Gi rom for diskusjon og personlige synspunkt i forelesningssalen, kollokvier, gruppearbeid eller i veiledningssituasjoner. Inviter studentene og de ansatte til å se og lytte til hverandre, og la dem forstå at forelesere, veiledere, administrativt ansatte og

medstudenter er personer de både kan stole på og opponere mot. Tillit er sentralt i disse prosessene.

- e. Samarbeid og erfaringsutveksling: Legge til rette for at UH-sektoren lærer av og samarbeider med andre offentlige og private samfunnsaktører som har erfaring med tilsvarende forebyggingsarbeid, så som grunnskolen, politi eller ulike trossamfunn. For at samarbeidet skal lykkes er det viktig å dele forskningsbasert kunnskap og praktisk erfaring, også fra utlandet. Scholars at Risk/Students at Risk og Magna Charta Observatory er organisasjoner som mange UH-institusjoner er medlem av, og som har gode faglige undervisningsopplegg for å jobbe med verdier og utøvelsen av disse.
- f. Det er viktig å klargjøre hvilke arrangementer og aktiviteter som ikke bør tillates på campus, og hvem som har ansvar for å gi råd om dette. Både institusjonsledelse, samskipnader og studentforeninger må være bevisst på hvilke organisasjoner som bruker campus. Her er det viktig å kombinere stor takhøyde for organisasjonsfrihet og debatt med et bevisst blikk på hva de ulike organisasjonene og foredragsholderne står for og hvordan de jobber, samt hva som er lovlig. Det anbefales å benytte spesifikke retningslinjer samt egenerklæring for arrangementer i institusjonens lokaler eller på campus generelt.

II. Studentvelferd og læringsmiljø

Det er universitetene og høyskolene som har ansvar for studentenes læringsmiljø. De er som regel tilknyttet en studentsamskipnad, som i samarbeid med lærestedene skal ta seg av studentenes velferdsbehov.

Mål: Det er et overordnet mål å styrke inkluderende arbeid som dyrker fram og ivaretar godt læringsmiljø og god studentvelferd. Det er særlig viktig å sette fokus på studenters psykiske helse og opplevelse av ensomhet og utenforskap, særlig i starten av utdanningsløpet, det vil si første eller andre semester. I dette ligger en økt satsing på samskipnader og studentorganisasjoners allerede etablerte virkemidler og verktøy som motvirker alenegang og promoterer inkludering og integrering. Også her fins det internasjonal støtte i RANs rapport: «*Awareness of the risk of recruitment and exploitation of vulnerable students by extremists is best integrated into existing student welfare capacities.*» Denne typen tiltak vil gagne alle studenter, men kan også ha en positiv effekt for å forhindre radikaliserings. Samtidig er det viktig at slike tiltak ikke fremstår som stigmatiserende, da dette kan virke mot sin hensikt. Særlig oppfordres det til å iverksette tiltak som styrker fellesskapsfølelsen, motvirker diskriminering og ivaretar mangfoldet av studenter.

Tiltak:

- a. Styrke tilbudet om psykolog- og rådgivningshjelp. Prester eller andre religiøse rådgivere som er vant til å ta imot troende fra alle religioner, spiller også en viktig rolle i studentvelferden.
- b. Gi målrettet støtte til studentorganisasjoner og støtteordninger som har inkludering, tillitsbygging og sosiale fellesskap som formål. Dette inkluderer sosiale samlinger som favner flest mulig, uavhengig av religion, livssyn med mer. Dette kan bety økte økonomiske bidrag og overføringer lokalt og nasjonalt.
- c. Gi tilstrekkelig faglig, juridisk og praktisk opplæring og støtte til tillitsvalgte studenter og studentforeninger i arbeidet med studentvelferd og sosial inkludering.
- d. Forsterke faglig tilbakemelding og veiledning, noe det er dokumentert at studentene ønsker mer av. Faglig oppfølging av enkeltstudenter eller studentgrupper kan ha en forebyggende effekt.

- e. Iverksette tiltak for å begrense omfanget av digital vold som skyldes eller forårsaker radikaliserings og voldelig ekstremisme. Stikkord kan være opplæring i nettvett samt lover og regler som gjelder for ytringer på sosiale medier, diskusjonsforum og apper. Offisielle kilder er nettvett.no, dembra.no, dubestemmer.no, slettmeg.no og sikresiden.no. Se også punkt III c samt mer info på beredskapsradet.no i tillegg til referanselista nedenfor.

III. Sikkerhetsrettede tiltak

Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er et lederansvar. Relevante aktører må involveres i forebyggingsarbeidet. Et viktig moment her er risikoforståelse og risikoerkjennelse. Økt involvering vil bidra til bedre analyse av og vurdering av risiko.

Mål: Relevante aktører involveres i forebyggingsarbeidet, som igjen medfører økt risikoforståelse og risikoerkjennelse. Hensikten er å skape eierskap til forebygging og beredskapsarbeid.

Tiltak:

- a. Systematiske ROS-analyser: Virksomheten skal jevnlig utarbeide og oppdatere risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) som grunnlag for å kartlegge hvilke tiltak som er aktuelle for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. De som gjennomfører ROS-analyser må ha relevant og oppdatert tilgang til kunnskap om fremvekst av radikaliserings og voldelige ekstremisme.
- b. Infrastruktur: Ved om- og nybygging, lokalisering og relokalisering er det viktig med forutgående ROS-analyser og en arkitektonisk utforming som stimulerer til et åpent, transparent og sosialt inkluderende arbeidsmiljø for studenter og ansatte, samtidig som behov for sikringstiltak identifisert i analysen ivaretas.
- c. Håndtering av bekymring: Hvis man er bekymret for potensielle radikaliserings- og ekstremiseringsprosesser hos enkeltpersoner eller i grupperinger, bør det være mulig å rådføre seg med fagfolk, ansatte, tillitsvalgte eller andre personer man har tillit til. I denne sammenhengen bør institusjonene opparbeide seg kunnskap om radikaliserings- og ekstremiseringsprosesser for å understøtte en felles ansvarlighetskultur. Kilde til bekymring kan være utsagn i offentligheten, i publikasjoner, i undervisningsrom, på sosiale medier mm. Tegn som kan gi grunn til bekymring fins det mer informasjon om under punkt 9.
- d. Kontaktpunkt: Etablere en egen knapp eller fane på sikresiden.no hvor råd og retningslinjer for hvordan man skal håndtere en bekymring eller usikkerhet er beskrevet. Teksten på sikresiden.no utarbeides sammen med PST og vitenskapelige og faglige ressurser i sektoren. Det kan være aktuelt å opprette kontaktpunkt for eksempel hos politi eller PST – der bekymringer kan kommuniseres, også anonymt. Hensikten med kontaktpunktet er mer langsiktig forebygging og ikke håndtering av akutte hendelser, som allerede er beskrevet på sikresiden.no.
- e. Vurdere mulig voldsrisiko mot studentforeninger som tilhører politiske eller religiøse grupperinger. Risikoen for at en norsk studentforening vil bli angrepet er sannsynligvis lav, men risikoen bør inkluderes i overordnede trusselvurderinger. Enkelte studenter og ansatte kan dessuten være gjenstand for overvåking fra etterretning.

Denne tiltakslisten må jevnlig revurderes og revideres på bakgrunn av endringer i trusselsituasjonen og samfunnet generelt. Like viktig er det å innse at man aldri kan fjerne risikoen for radikaliserings og voldelig ekstremisme, men man kan jobbe for å erkjenne utfordringen og redusere risikoen for at slike fenomener vokser.

9. Relevante dokumenter og lenker, et utvalg

- **Kunnskapsdept 2016:** «Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren»
- **Justis- og beredskapsdept 2014:** «Handlingsplan for radikaliserings og voldelig ekstremisme»
- **Justis- og beredskapsdept 2015:** «Nasjonal veileder for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme»
- **NIBR, HiOA, KS, Justis- og beredskapsdept 2016:** «Forebygging av voldelig ekstremisme - kommunenes rolle»
- **Utdanningsdirektoratet og Politidirektoratet 2015:** «Alvorlige hendelser i barnehager og utdanningsinstitusjoner - veiledning i beredskapsplanlegging.»
- **Kunnskapsdepartementet 2015:** «Risiko- og sårbarhetsanalyse av kunnskapssektoren.»
- **Regjeringens nettside om radikaliserings, løpende oppdatert:**
<https://www.regjeringen.no/no/sub/radikaliserings/id2001759/>
 - Om mulige tegn til bekymring:
<https://www.regjeringen.no/no/sub/radikaliserings/bekymret/Mulige-bekymringstegn/id762528/>
 - Om begreper, ord og uttrykk i arbeidet mot radikaliserings og ekstremisme:
<https://www.regjeringen.no/no/sub/radikaliserings/veileder/begreper-ord-og-uttrykk/id2398413/>
 - Se også nettsiden til det danske Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme:
<https://www.stopekstremisme.dk/er-du-bekymret/hvilke-tegn-skal-du-vaere-opmaerksom-pa>
- **PST 2018:** «Trusselvurdering 2018»
- **PST, NSM & Politidirektoratet 2015:** «Terrorsikring. En veiledning i sikrings- og beredskapstiltak mot tilsiktede uønskede handlinger»
- **Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM)** er Norges ekspertorgan for informasjons- og objektsikkerhet, og det nasjonale fagmiljøet for IKT-sikkerhet. Direktoratet er nasjonal varslings- og koordineringsinstans for alvorlige dataangrep og andre IKT-sikkerhetshendelser, www.nsm.no.
- **Offisiell kriseinfo Norge:** [Kriseinfo.no](http://kriseinfo.no) er en nettportal som formidler viktig informasjon fra myndighetene til befolkningen før, under og etter kriser. Den tilsvarende svenske portalen heter Krisinformation.
- **Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)** fører oversikt over risiko og sårbarhet i samfunnet. DSB er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og skal være en pådriver i arbeidet med å forebygge ulykker, kriser og andre uønskede hendelser, samt bidra til god beredskap og effektiv ulykkes- og krisehåndtering. DSBs blogg for hverdagssikkerhet er www.sikkerhverdag.no
- **Isaksen, T., R. 2018: Beredskapskonferansen.** Kunnskapsministerens tale fra Beredskapskonferansen.
<http://www.uis.no/getfile.php/13405289/SEROS/Beredskapsrådet/Kunnskapsministerens%20tale%20til%20BR-konferanse%205.1.18.pdf>
 - **Beredskapskonferansen 2018, øvrige foredragsholdere:** Mona Wille, Kai Steffen Østensen, Charlotte Søyland, Sissel H. Jore, Anne Birgitta Nilsen, Ingrid Lund, Tore Bjørge med flere. Lenke til foredrag: <https://www.uis.no/samfunn-og-samarbeid/konferanser-og-moteplasser/konferanser/beredskapsradets-konferanse-2018/foredrag/>
- **PST, NSM, Politiet og Næringslivets Sikkerhetsråd:** «Sikkerhet ved ansettelsesforhold – før, under og ved avvikling,
https://nsm.stat.no/globalassets/dokumenter/veiledninger/sikkerhet_ved_ansettelsesforhold_endelig.pdf

- **Radikalisering.no** er en nettside for deg som ønsker hjelp, råd eller kunnskap om radikaliserings og voldelig ekstremisme.
- **RVTS** er en kunnskapsportal om radikaliserings og voldelig ekstremisme – prosesser inn og veier ut - og er et resultat av regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.
- **Oslo Politidistrikt, Oslo kommune:** «HANDLINGSPLAN 2018-2021 mot hatkriminalitet og voldelig ekstremisme i Oslo, Salto - sammen lager vi et trygt Oslo», <https://www.oslo.kommune.no/politikk-og-administrasjon/prosjekter/salto-sammen-lager-vi-et-trygt-oslo/#gref>
- **Forsvarets Forskningsinstitutt 2018:** «Radikalisering – en studie av mobilisering, forebygging og rehabilitering» - Viten, forskningsfaglig rapport nr 1. 2018, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/18-01591.pdf>
- **Rådet for samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren,** www.beredskapsradet.no. På Beredskapsrådets nettsted fins det lenker til fag- og forskningslitteratur samt andre relevante kilder.
- www.sikresiden.no er resultatet av et bredt anlagt samarbeid mellom mange relevante aktører i UH-sektoren. Her gis det forebyggende opplæring og råd om hva du skal gjøre ved grunn til bekymring, i forebyggende arbeid og i en krisesituasjon. Nettstedet er mobiltilpasset og spesielt rettet mot ansatte og studenter ved universiteter og høyskoler.
- **PolitiHøgskolen, HL-senteret, C-Rex** - Senter for ekstremismeforskning, UiO: «Høyreekstremisme i Norge Utviklingstrekk, konspirasjonsteorier og forebyggingsstrategier»
- **Bergen kommune, Hordaland Fylkeskommune:** «Veileder forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme»
- **Universitets- og høyskolerådets** arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren: <https://uhrmot.no/>
- **Dembra**, et tilbud om kompetanseheving for skoler for forebygging av antisemittisme, rasisme og udemokratiske holdninger: <http://dembra.no/>
- **Dubestemmer.no** er en nettressurs om personvern, nettvett og digital dømmekraft. Her finner du blant annet filmer, fagtekster og diskusjonsoppgaver.
- **Slettmeg.no** er en gratis råd- og veiledningstjeneste for deg som føler deg krenket på nett.
- **Scholars at Risk**, et nettverk av akademiske institusjoner som arbeider for å forsvare og støtte grunnleggende prinsipper som akademisk frihet og akademisk menneskerettigheter over hele verden: <https://www.scholarsatrisk.org>
- **Students at Risk**, et program som gir forfulgte studenter mulighet til å fullføre utdanningen sin i andre land, <https://www.studentsatrisk.no/>.
- **Magna Charta Observatory (MCO)** er en stiftelse opprettet av EUA (The European University Association) som fremmer, beskytter og styrker sentrale universitetsverdier som akademisk frihet og institusjonell autonomi, <http://www.magna-charta.org/>.
- **Radicalisation Awareness Network:** https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network_en
- **Nederlandsk e-læringsprogram** i seks moduler som ledd i forebyggende arbeid: <https://integraalveilig-ho.nl/instrument/e-learning-alarmed-behaviour/>
- **Kompetansesenter for kriminalitetsforebygging,** <http://kriminalitetsforebygging.no/?s=%22%22radikalisering>
- **Forskergruppen Profesjonskunnskap om ekstremisme og radikaliserings ved OsloMet** – storbyuniversitetet legger ut informasjon om aktuell litteratur og arrangementer om ekstremisme og radikaliserings på <https://www.facebook.com/ekstremisme/>. OsloMet tilbyr et kurs «Kunnskap om ekstremisme og radikaliserings» som er rettet mot profesjonsutøvere som møter ungdom i førstelinjetjenesten: <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Evu/Kunnskap-om-ekstremisme-og-radikalisering>

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
8/19

Referatsak AMU: Styresak S 3/19 - Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT

Vedlagt er styresak S 3/19.

Anita Pettersen
faggrupeleder HMS og beredskap

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Saksfremlegg
- 2 Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT
- 3 Rapport fra ARK gjennomføring UiT 2017 -2018

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
07.02.2019

Sak:

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT - styret

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Begrunnelse:

Universitetsdirektøren legger med dette frem årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT for 2018. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer identifisert innen områdene i 2018 og tiltak som bør iverksettes i 2019. Rapporten skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med organisatorisk psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap og miljøledelse. Vedlagt rapporten er rapport fra gjennomføring av arbeidsmiljø – og klimaundersøkelse ved UiT i 2017-2018.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

Årsrapporten er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 23. januar 2019. AMU har sluttet seg til årsrapporten.

Rapporten viser at det foregår mye godt arbeid med HMS og beredskap i virksomheten.

For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og sine oppgaver i arbeidet med HMS og beredskap. De prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Funn fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) er fulgt opp. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

- Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid rapporterer gode resultater. Ett fakultet har rapportert at de vil gjennomføre risikovurdering av alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

For 2019 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernadvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Universitetsdirektøren anbefaler at universitetsstyret på bakgrunn av årsrapporten fatter vedtak om prioriteringer for arbeidet med HMS og beredskap for 2019.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg

- 1 Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT
- 2 Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2018

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi

Arkivref.: 2018/5357



Sammendrag

Det utføres mye godt arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og sine oppgaver i arbeidet med HMS og beredskap. De prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Funn fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) er fulgt opp. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.
- Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid rapporterer gode resultater. Ett fakultet har rapportert at de vil gjennomføre risikovurdering av alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

For 2019 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern- og sikkerhetsmeldinger
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs

tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

Sammendrag	1
Innledning.....	4
1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018.....	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 Strålevern	10
1.8 Melding om skader og nestenulykker	10
1.9 Tilsyn og revisjoner	11
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	12
1.11 Arbeidsmiljødag.....	13
1.12 Ytre miljø og miljøledelse	13
2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018.....	14
3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018	15
3.1 HMS organisatorisk	16
3.2 HMS-kompetanse	16
3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	17
3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap.....	17
3.5 Ytre miljø	18
3.6 Risikofylt arbeidsmiljø	19
3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018	20
3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019	20
4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018	20
5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019	21
Vedlegg	22

Innledning

Det er viktig at UiT Norges arktiske universitet (UiT) sikrer 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). I tillegg må UiT ha forberedt evne til å kunne håndtere eventuelle uønskede hendelser og handlinger som måtte finne sted (beredskap).

Hensikten med årsrapporten er å gi et bilde av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT samt avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Årsrapporten består av fem deler:

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

Nøkkeltallene viser at UiT i 2018 hadde arbeidsgiveransvaret for 4252 ansatte, som utgjør 3511,5 årsverk. Høsten 2018 var det 16 745 registrerte studenter ved UiT.

1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018

I 2018 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 har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. Arbeidsgiver og arbeidstaker har like mange representanter i utvalget. I tillegg er bedriftshelsetjenesten representert. Læringsmiljøutvalget og POA har observatørstatus i utvalget. Det var i 2018 nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020.

AMU har avholdt fem møter og behandlet 65 saker i 2018, herunder 20 vedtakssaker, 18 orienteringsaker og 27 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå, fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campuser, jf. punkt 1.11. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget.

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, Avdeling for bygg og eiendom og Arbeidsmiljøutvalget 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 2018 har LMU hatt fire møter. Det har fortsatt vært satt fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt en felles politikk for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. Ruspolitikken for ansatte og studenter har blitt markedsført gjennom egne nettsider og studentdemokratiet. LMU har også vedtatt retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har høsten 2018 prioritert å besøke UiTs fakulteter og campuser. Utvalget har blant annet besøkt Kunstakademiet og campus Harstad. I Harstad ble det i tillegg gjennomført egne dialogmøter mellom LMU og representanter fra campusadministrasjonen, ledelsen og studentdemokratiet. LMU har som intensjon å besøke ytterligere ett campus i løpet av våren 2019.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2017/2018.

Punkt 1.5 og 3.6 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver ved UiT.

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

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

Ved utgangen av 2018 hadde universitetet elleve HVO, elleve vara HVO, 85 VO og 69 vara VO. I 2018 ble det gjennomført nyvalg av verneombud for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020. Noen verneombud/-områder er prolongert i påvente av ny organisering i 2019.

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 organisasjonsendringen Adm2020.

I 2018 har HVO-ene:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren.
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde.
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-et har

deltatt på samtlige AMU-møter.

- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med Adm2020 og enkeltsaker som har vært diskutert.
- Verneombudssamling er ikke arrangert. Denne arrangeres etter at nyvalg er avviklet ved enheter som har prolongert verneombud.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for HVO-ene i universitetssektoren.+/-
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT.
- Deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen.
- Deltatt i diverse komitearbeid.
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødagen ved UiT
- Deltatt på HMS-tinget.
- Deltatt på ARK-konferansen.
- Deltatt i nasjonale arbeidsmøter i forbindelse med oppdatering av spørreskjemaet i ARK
- Deltatt i IDF/ID-møter både sentralt og lokalt på universitetet.

Verneombudene opplyser at de også i 2019 vil arbeide mot en mer aktiv/synlig rolle i organisasjonen. De vil spesielt fokusere på arbeidsmiljø i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I tillegg vil verneombudene ha fokus på å få de ansatte til å bli bevisst på å melde avvik så snart elektronisk system for HMS-avvikshåndtering er innført.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2018 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum-Universitetsmuseet 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 hatt kvartalsvise møter med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen av bedriftshelsetjenester. Dette oppleves svært nyttig og gjør samarbeidet smidig.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2018 har vært et år med god kontakt mellom universitetet og Hemis. Samarbeidet med campusene utenfor Tromsø oppfattes nå som etablert.

Det har vært behov for ulik bistand på individ- og systemnivå relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Hemis har vært i særlig beredskap i forhold til Adm2020, men har ikke fått henvendelser fra ansatte med særlige utfordringer i forhold til omstillingen. Enkelte har dog kommentert på at det kan tilkomme slitasje når det tar lang tid før innplassering og nye arbeidsoppgaver er definert. Ut over dette er det ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år. Også i 2018 har Hemis hatt mange henvendelser fra ph.d.-studenter. Hemis har tidligere kommentert på studiesituasjonen til enkelte stipendiater, og har også formidlet bekymringen i andre fora med faglige og administrativt ansatte. Hemis anbefaler at UiT fortsatt har fokus på denne gruppen.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2018 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

For at HMS-arbeidet skal fungere godt 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 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.

Sentralt organisert HMS-opplæring gitt i 2018 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2018 deltok syv personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2018 deltok ti personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2018 ble det arrangert tre kurs i Tromsø hvor det totalt deltok 36 personer. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Sikkerhetsopplæring for ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver som omfatter arbeid og mulig kontakt med kjemikalier, biologisk materiale, stråling eller som deltar på feltarbeid eller på tokt med skip. Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - Web-basert opplæring i HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2018 deltok 306 personer på opplæringen. Opplæringsmaterialet er utarbeidet av ansatte ved UiT og av Hemis.
 - Førstehjelp lab, felt og tokt: I 2018 ble det arrangert tolv kurs med totalt 243 deltakere. To av kursene ble holdt i Narvik. Opplæringen ble gitt av Stamina.
 - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2018 deltok 18 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
 - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2018 deltok elleve personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Arcos.
 - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke-ioniserende stråling samt spesialtema): I 2018 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av RadiPro.
 - I tillegg stilles det krav til at ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter skal ha gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter, jf. punkt 3.6.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.

I tillegg har Hemis i 2018 gjennomført skreddersydde kurs etter bestilling fra fakultetene. Disse omfatter kurs i grunnleggende førstehjelp og bruk av hjertestarter for ansatte i Narvik og Harstad (14 deltakere) samt ved TMU (18 deltaker), UB Alta, og Hammerfest. Det er videre gitt et komprimert førstehjelpskurs for 60 ansatte ved Jurfak. Ansatte ved EisCat Svalbard deltok på førstehjelpskurs med HLR, frostskaide og el-skade i Longyearbyen. I Tromsø og Narvik har det også vært kurs i kommunikasjon for renholdspersonale.

I 2018 skulle den nettbaserte HMS-opplæringen videreutvikles, se punkt 4 for status for arbeidet.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

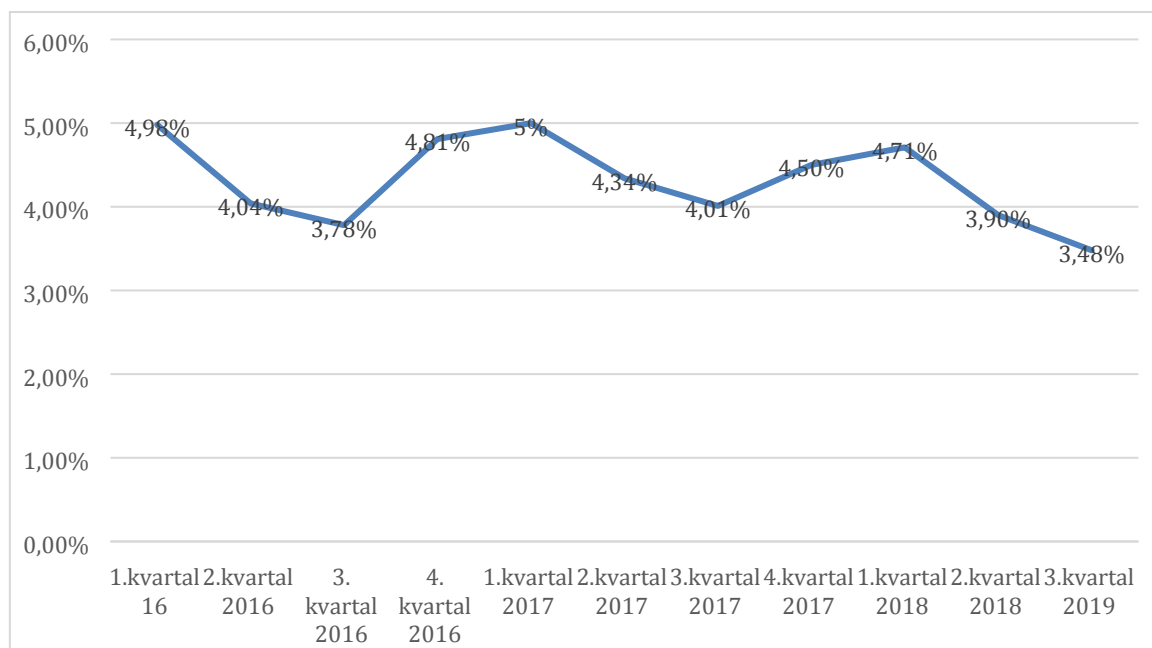
- Angitt under punkt 5.

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2018 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt sykefravær) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 17. desember 2018:

År	2014	2015	2016	2017	2018
1. kvartal	4,38	4,68	4,98	5,00	4,75
2. kvartal	3,85	3,97	4,04	4,34	3,79
3. kvartal	4,36	3,87	3,78	4,08	3,39
4. kvartal	4,97	4,42	4,81	4,39	X

Sykefraværet i 2018 har vært marginalt lavere enn i 2017, men har holdt seg stabilt under 5 % for konsernet totalt.



I 3. kvartal 2018 gikk sykefraværet ned til 3,48 %. Sett i forhold til statistikk på nasjonalt nivå ser man at sykefraværet er høyest blant arbeidstakere mellom 60-69 år. I lys av Adm2020 og at antall administrative årsverk skal reduseres, kan det tenkes at nedgangen har en sammenheng med at flere i aldersgruppen har valgt å gå av med pensjon. Sykefraværet totalt ved UiT holder seg stabilt mellom 4 og 5 % over tid.

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 legges frem for AMU kvartalsvis som en del av den faste saken om sykefravær.

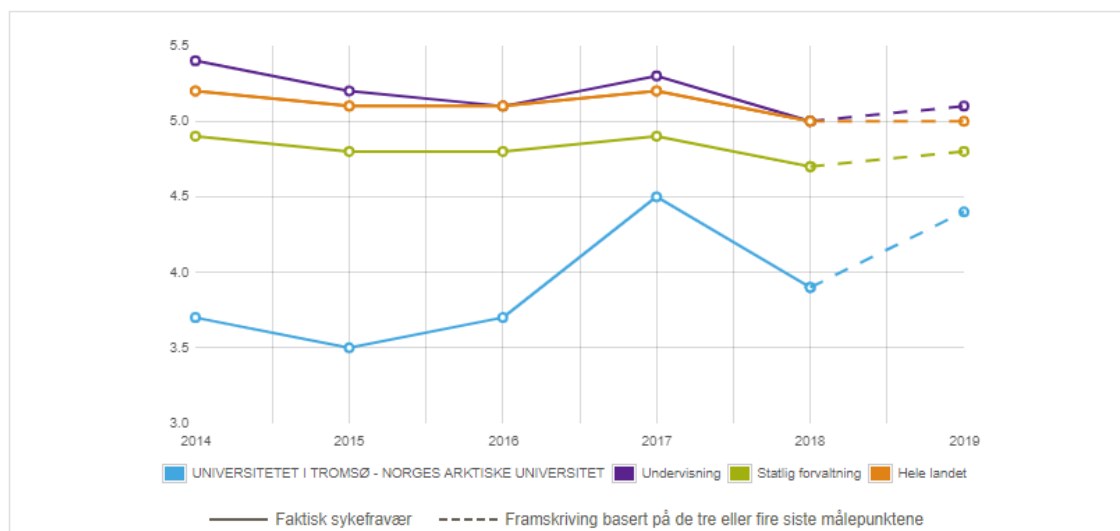
Legemeldt sykefravær: Tallene fra statistikkportalen (NAV/Altinn) er for 2. kvartal 2018.

Det legemeldte sykefraværet har en nedadgående kurve per 2. kvartal 2018. Kostandene fra 2. kvartal 2018 utgjør 33 729 tapte dagsverk, som beløper seg til kr 84 322 500 (der kostnad pr dagsverk er satt til 2 500 kr).

UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Legemeldt sykefravær sammenlignet med andre i prosent for 2. kvartal

[Forklaring](#)



Legemeldt sykefravær fordelt på alder

Vis: 2. kvartal Begge kjønn Tapte dagsverk i prosent

	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	3,7	3,5	3,7	4,5	3,9
16-20	2,8	0,0	1,3	0,0	2,1
21-29	1,2	2,7	1,6	2,0	2,2
30-39	3,5	3,9	3,5	4,5	4,1
40-49	3,4	2,8	3,7	4,7	3,6
50-59	4,3	4,0	4,3	4,8	3,8
60-69	4,9	3,7	4,5	5,5	5,1

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

Diagnosestatistikk for UiT må utarbeides av IA-kontakt i NAV og kan mottas på forespørsel. Statistikken for Norge kan sies å være representativ når man ser på virksomhetsstatistikken UiT fikk for 3. kvartal i 2017. Statistikk for diagnose for virksomheten kan forespørres om hos vår IA-kontakt i nav.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % er tilgjengelig under kapittel om IA (punkt 1.10). Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 3.3.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Angitt under punkt 1.10 og punkt 5.

1.7 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. Ved årsskiftet bytter Statens Strålevern navn til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSB)

Årsrapportene om strålebruken og avfallshåndtering for 2017 ble godkjent av SSV i henholdsvis mai og juli 2018.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2018 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG og IF) og ved Helsefak (på Hotlab og ved IKM). I tillegg er det utført kontrollmålinger av ventilasjonen på Hotlab etter ombygging.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.
- Økt fokus på dokumentasjon av lokal opplæring.

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal 2019. Skjema for dokumentasjon av lokal opplæring er revidert slik at det er bedre tilpasset for opplæring ved arbeid med ioniserende stråling. Skjemaene er tatt i bruk. Videre er det innført et mere detaljert skjema som dokumenterer all opplæring for brukere av B-lab.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

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

1.8 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 2018 ble det meldt totalt 75 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT (to av avvikene fant sted i 2017, men ble først registrert i 2018). Dette er over 20 flere meldte avvik enn de to foregående år. Den største økningen ses ved NT-fakultetet, der det i 2016 og 2017 ble meldt inn hhv. tolv og syv avvik, mens det i 2018 ble meldt inn 27 avvik. I 2018 har det elektroniske avvikssystemet vært utprøvd ved NT-fak, og vi har inntrykk av at dette kan ha vært en medvirkende årsak til flere innmeldte avvik.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 21 personskader hvorav fire medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. To hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade og en hendelse hvor person har kommet til skade under praksis.

Av de 54 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 26 nestenulykker, ett branntilløp, ett tilfelle av mulig forurensning, ett tilfelle av potensiell materiell skade og 25 systemavvik.

I 2018 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 2018

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	
2018	AVM	75	2	7	8	1	1	2	54
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 2019:

- Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, se punkt 4 for status på innføringen.

1.9 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Fylkesmannen i Troms gjennomførte i 2018 tilsyn ved to laboratorier ved UiT. Tilsynet inngikk i en landsdekkende tilsynsaksjon knyttet til avfall fra sykehus og laboratorier. UiT fikk et avvik knyttet til at det ikke kunne fremlegges tilstrekkelig skriftlig risikovurderinger på tema ytre miljø. Eksisterende kunnskap i UiTs internkontrollsystem ble systematisert og oversendt Fylkesmannen hvorpå avviket ble lukket.

I 2018 ble det gjennomført el-tilsyn ved ni anlegg som er registrert på UiT. Det ble funnet feil/mangler ved åtte av anleggene, og sju er rettet opp. Den siste er ved Teknologibygget, som ikke er overtatt av UiT. Statsbygg er informert om at mangelen må utbedres.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Følge opp pålegg etter Kunnskapsdepartementets (KD) tilsyn i 2017 med arbeid knyttet til beredskap.
- Risikovurdering av alenearbeid (arbeidsulykker i 2016 og 2017)

Oppfølgingen av pålegg etter KDs tilsyn er beskrevet i denne rapportens punkt 3. Status på risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid ved fakulteter/enheter er beskrevet under punkt 3.6.

Områder med behov for oppfølging 2019:

- Videre oppfølging av pålegg etter tilsyn i 2017

1.10 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
Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Sykefravær er fast sak i AMU-møter, jf punkt 1.1. 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 og settes tiltak for å redusere fraværet, og POA tilbyr ledere støtte i arbeidet. For mer informasjon, se punkt 3.3.
- 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 årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. I 2018 hadde 0,7 prosentpoeng av den totale søkermassen til stillinger ved UiT påberopt seg funksjonshemming; andelen av disse som ble tilsatt er ukjent. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeidertilknytningen 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 ikke får tilbud om medarbeidersamtale.
- Delmål 3 - Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte
Det er høsten 2018 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Ved årsskiftet ble det sentralt avtalt ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %.
- Avklare om det skal inngås en ny samarbeidsavtale med NAV i lys av at UiT ikke lenger skal ha en egen IA-avtale.
- Avklare fortsatt utvidet rett til bruk av egenmelding.

1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2018 arrangert ved UiT i Harstad 15. november, UiT i Narvik 16. november, UiT i Tromsø 23. november og UiT i Alta 24. november. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter at alle var ønsket velkommen ble dagen startet med innledningsforedraget til personalsjef Elisabeth Utheim om ARK-2017 og veien videre. Deretter overtok Renate Skaue Jørgensen (Skauro AS) som var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campuser. Foredraget hadde tittelen *Medarbeiderskap og arbeidsglede*. Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2018 ble presentert. I år var det ny rekord av forslag på kandidater til arbeidsmiljøprisen for 2018.

Arbeidsmiljøprisen 2018 på kr 50 000 og diplom ble tildelt husbandet “The Infidels” ved Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap for kreativt og nyskapende arbeid for godt arbeidsmiljø for alle fagmiljøene ved instituttet. Instituttet har vært gjennom fusjon av fagmiljøer, noe som har vært krevende. Husbandet med medlemmer på tvers både av fagmiljø og stillingskategorier har en samlende og sosial funksjon. Bandet representerer et kreativt virkemiddel for å bygge ned faglige og kulturelle barrierer og bidrar til å styrke verdigrunnlaget som UiTs strategiplan fastslår skal prege forholdet mellom ansatte.

I Narvik var det ca. 90 deltakere, i Harstad ca. 45 deltakere, i Tromsø ca. 200 deltakere, og i Alta var det ca. 57 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2018 og fastsette nødvendige tiltak for 2019.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2019.

1.12 Ytre miljø og miljøledelse

Handlingsplanen for miljøledelse 2014-2017 er ved fullmaktsak prolongert ut 2018.

Følgende hovedmål var fastsatt med frist for oppnåelse innen utgangen av 2018:

Mål for transport: Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport. Det er i 2018 gjennomført en rekke tiltak for å oppmuntre til bruk av miljøvennlige transportmidler til jobb, eksempler på dette er nyhetssak om å bli med på «Sykle til jobb-aksjonen» og premiering av deltakelse samt kunngjøring av tilbud om å prøve el-sykkel gratis. UiT vurderer fortløpende innkjøp av el-bil når kjøretøyer som bruker fossilt brennstoff byttes ut.

Mål for innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell. Status er at målet om å redusere papirforbruket anses oppnådd. Secure-print løsningen ble implementert i 2018, og denne bidrar til redusert papirbruk. System for papirløse møter ble ikke innført i 2018 da det ville krevd for mye ressurser å gjennomføre. Det vil bli sett i sammenheng med nytt sak/arkivsystem, som skal anskaffes.

Mål for energi: Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi. Status for strømforbruk på egne bygg er målsettingen om et gjennomsnittsforbruk på maksimalt 258 Kwh/m²/år oppnådd. Strømforbruket er redusert også i løpet av 2018 og ligger nå litt under 240 Kwh/m²/år. Vannbruken til kjøling og varmtvann er også redusert. For bygg som eies av Statsbygg er målsettingene til UiT ikke oppnådd. Mål om gjenvinning av energi fra tungregneanlegg/datahall er kun i liten grad oppnådd. Led-

belysning innføres forløpende både innendørs og utendørs. Det samme gjelder innvendig lysregulering for å få bedre punktbelysning eller at lysene er delvis slukket hvis det ikke er personer til stede.

Mål for avfall: Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT. Status er at tiltak om rammeavtale for avfall ble inngått i 2018. Avtalen iverksettes i februar 2019 og vil forbedre og forenkle dagens avfallshåndtering. Sorteringsgraden på avfall er forbedret ved at det er satt ut dunker for ulike avfallsfraksjoner (fire stk i klynge) på strategiske plasser.

I løpet av mars 2019 skal det legges fram forslag til ny handlingsplan for miljøledelse basert på FNs bærekraftsmål; UiT samarbeider med de store universitetene i Norge om felles overordnede målsettinger.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 3.5.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT basert på FNs bærekraftsmål.

2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018

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

I 2018 var det sentrale arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). POA har ansvar for drift og vedlikehold av det overordnede beredskapssystemet, herunder overordnet risikobilde, overordnet beredskapsplanverk og understøttelse av aktivitetene for den sentrale beredskapsgruppa (SBG) ved UiT. Ansvaret for styringssystem for informasjonssikkerhet er plassert ved Avdeling for IT (ITA). Ansvaret for gjennomføring av fysisk objektsikring er plassert ved Avdeling for bygg og eiendom (BEA).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet, herunder:
 - Gjennomføre overordnede ROS- og VTS-analyser samt etablere overordnet risikobilde for UiT.
 - Revisjon av beredskapshåndboka for UiT.
 - Gjennomføre storskala beredskapsøvelse ved UiT.
- Implementere SMS-varslingsystem ved 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.

Beredskapsplanverket er gjennomgått og revidert; det gjenstår godkjenning. Det er gitt opplæring i og gjennomført to skrivebordsøvelser i forbindelse med virksomhetstilpasning av krisehåndteringsverktøyet CIM.

ROS-metodikk benyttes for å vurdere risiko knyttet til eksistens og aktivitet, dvs. det meste av det vi gjør ved UiT. VTS-metoden brukes for å vurdere og analysere risiko knyttet til kriminelle og andre uønskede handlinger som kan inntreffe, også kalt sikringsrisiko.

ROS og VTS-analyser er gjennomført og overordnet risikobilde er etablert. Analysene beskriver risiko og sårbarhet opp mot UiTs etablerte verdier. Analysene omfatter verstefallshendelser med stor overføringsverdi til alle deler av UiT. Analysene skal oppdateres minimum hvert andre år.

Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. Scenario med høy risiko og sårbarhet er valgt. Den 18. oktober 2018 ble det gjennomført en storskalaøvelse. Scenario for øvelsen var gisselsituasjon med pågående livstruende vold (PLIVO) på ekstern campus. Øvelsen involverte samhandling mellom sentral kriseledelse og lokal beredskapsgruppe ved campus Harstad i UiTs beredskapsorganisasjon samt politi, brann og redning, ambulanse og kystjegerkommandoen. Lokalavisen Harstad Tidene fulgte øvelsen og hadde en artikkel om øvelsen. Øvelsen var vellykket mht læringspunktene som var satt opp både internt ved UiT og for samarbeidspartnerne. Det ble avdekket områder som krever oppfølging. Det ble ikke gjennomført beredskapsøvelser spesifikt for området informasjonssikkerhet i 2018, noe som må gjøres i 2019.

SMS-varslingsystem er implementert for SBG og varsling retter seg mot ansatte ved UiT.

Ansatte- og studentmobilitet til Russland er risikovurdert opp mot et verstefallscenario for hendelser på reiser. Hendelser omfatter terror og annen alvorlig personskade ved utenlandsreise.

Møtet mellom ledelsen ved UiT og PST har ikke vært avholdt.

Det har i 2018 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 2019:

- Følge opp tiltak som skal gjennomføres etter storskalaøvelsen i 2018.
- Implementere nytt beredskapsplanverk.
- Gjennomføre beredskapsøvelser innenfor informasjonssikkerhet.

3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultetets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Rapporten fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

Fakultetenes/enhetenes rapporter inngår den 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 behandler årsrapporteringen om HMS som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2018 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfattet følgende:

- Administrasjonen (Uadm)
- Universitetsbiblioteket (UB)

- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- 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)

Der det har vært mulig er årsrapporten utfylt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

3.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt og beskrevet. Det er fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2018, et arbeid også AMU følger med på. Ni av ti fakulteter/enheter har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes, og det legges videre til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud, noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3. Enheter som kan bli bedre på dette området har rapportert at de vil iverksette tiltak i 2019.

Ni av ti 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. Helsefak rapporterer at de kan bli 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*. Noen rapporterer at de kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. NT-fak er pilot i innføringen av elektronisk system for avviksbehandling (jf. punkt 1.8) og følger opp avvik i dette systemet.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger.
- Ta i bruk elektronisk avvikssystem.

3.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er det fremdeles rom for forbedring.

Lederne ved seks av ti fakulteter/enheter rapporteres å ha dokumentert HMS-kompetanse. Utskiftning og nyansettelse av ledere er oppgitt som hovedårsak til manglende måloppnåelse. Det rapporteres at ansatte med delegerte HMS-oppgaver har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre arbeidet. Gjennomført HMS-opplæring er i varierende grad dokumentert lokalt ved fakultetet/enheten. Flere fakulteter/enheter ber UiT innføre et godt elektronisk system for å registrere gjennomført opplæring.

Den samlede kompetansen blant VO er tilfredsstillende. Nye VO får tilbud om opplæring. Åtte fakulteter/enheter rapporterer at nytilsatte introduseres for og gis nødvendig opplæring innen HMS.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og dokumentere gjennomført HMS-opplæring.

3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

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. 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 2018 mottok åtte av ti fakulteter/enheter slike varsler. I 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2018. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved to av disse enhetene. De øvrige tre 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 for perioden 2014-2018 skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema. Åtte av ti fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Ved UB, Jurfak og TMU har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtalen er også avviklet for de som ønsket det. BFE-fak, NT-fak, Adm, IVT-fak og HSL-fak rapporterer at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2018; ved Kunsfak fikk ca. 50 % av de ansatte tilbud om medarbeidersamtale. Kunstfak, HSL-fak og IVT-fak har forbedret resultatet fra i 2017. Helsefak har ikke anslått hvor mange som har fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

På området beredskap har måloppnåelsen gått ned.

Alle fakulteter/enheter samt campus Harstad og campus Alta har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger. UiT hadde i 2018 elleve beredskapsområder.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

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

I 2017 hadde seks av elleve lokale beredskapsgrupper (LBG-er) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. I 2018 rapporterte fem beredskapsområder at de har hatt to øvelser, men flere av disse er rene evakueringsøvelser ved bygg.

Beredskapsøvelser synes å ha blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av annet arbeid. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp. De lokale beredskapsområdene venter på å bli implementert i UiTs krisestøtteverktøy CIM og ser frem til å gjennomføre øvelser der.

Oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet etableres ved at ansatte bestiller reiser via reisebyrået UiT har avtale med. Fakultetene/enhetene bekreftet at ansatte kjøper reiser via løsningen. Ett fakultet har rapportert at det er utfordringer ved bruk av portalen og at de ikke er helt sikre på at alle ansatte bestiller reisen via portalen. Dette er en klar forbedring fra tidligere år.

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

Spørsmål om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelsen som ble sendt ut til enhetene. Resultatene vil imidlertid først fremkomme av årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- LBG-ene må gjennomføre beredskapsøvelser.

3.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2018 økt noe sammenlignet med tidligere år.

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø bidrar fakultetene/enhetene med arbeid knyttet til satsingsområdene i handlingsplan for miljøledelse.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse.

Det rapporteres at innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser og at undervisningsmateriell legges i Canvas. De fleste har gjennomført tiltak for å redusere forbruket av papir og engangsmateriell. Skype er i ustrakt bruk til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Kildesorteringen kan bli bedre ved fire enheter. Det samme gjelder tiltak for å øke bevisstheten om viktigheten av å bruke minst mulig strøm. Fire av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.12.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

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

3.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- 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.

Det var i 2016 og 2017 arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid. Fakulteter/enheter som ikke hadde risikovurdert alenearbeid ble bedt om å gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak. Åtte av ni fakulteter/enheter har fulgt opp dette i 2018. Helsefak rapporterer at de skal risikovurdere alenearbeid i 2019.

Åtte av ni fakulteter/enheter med risikofylte arbeidsoppgaver rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, men rutinen for dokumentasjon av opplæring kan bli bedre. Ved UB kan arbeidet medføre risiko for eksponering for psykisk ustabile personer. Ansatte, gjester og mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Sju av ni fakulteter/enheter opplyser 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. UB har ikke fått satt dette i system. Videre følger de UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultetet/enheten. Avvik på området synes også å fanges opp.

Åtte fakulteter/enheter har elektronisk stoffkartotek og vedlikeholder dette i stor grad. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikeholdet kan gi utfordringer.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (register over eksponerte). Av de ni fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet rapporterer åtte at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Helsefak opplyser at de kan bli bedre på området. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette.

I emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår skal nødvendig sikkerhetsopplæring defineres som et arbeidskrav. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav. Studenter utfører slikt arbeid ved seks fakulteter, hvorav tre rapporterer at de har definert kravene.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår.

3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018

Seks av ti fakulteter/enheter oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2018. For de som ikke har nådd egne målsettinger oppgis årsakene blant annet å være at mål for gjennomføring av medarbeidersamtaler ikke er nådd, at det har vært manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, at det har vært 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. Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de i 2018 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt ved fakultetet/enheten.

Gjennomføring av faglige og sosiale tiltak, arbeidsmiljødagen, erfaringsutveksling med andre universiteter og ulike opplæringstiltak innen HMS har gitt positive ringvirkninger. Andre tiltak som nevnes er løpende informasjon og involvering og deltagelse i omstillingsarbeid. Ett fakultet opplyser at risikovurdering av alenearbeid har økt bevisstheten om farer og tiltak som gjennomføres i tilknytning til arbeidet.

3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019

I forbindelse med årsrapporteringen for 2018 er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordringer for kommende år.

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 være fokus på oppgavefordeling og leveranser fra de nye fellestjenestene. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres. Det vil også bli iverksatt tiltak for å få økt fokus på personvern og informasjonssikkerhet. Enhetene ser frem til innføring av elektronisk HMS-avvikssystem ved UiT.

Ett fakultet informerer om at dyrehold vil kreve spesiell kompetanse for å sikre godt HMS-arbeid. Det er et ønske om at beredskapsøvelser settes i system i organisasjonen. Det forkommer at det er utfordringer i forbindelse med ombygginger og det å ta nye arealer i bruk. Det to største fakultetene rapporterer at det er utfordrende å gjennomføre årlig rapportering av HMS og samfunnssikkerhet og beredskap.

4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018

I henhold til årsrapport om HMS for 2017 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig 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.

Beredskapsplanverket er revidert og overordnet risikobilde etablert. Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. SMS-varslingsystem er implementert for ansatte ved UiT. For flere detaljer vises det til punkt 2 og 3.4. Organisasjonen må i 2019 øve aktivt på samhandling ved krisehendelser.

Funn fra ARK-undersøkelsen er fulgt opp. Rapport over virksomme tiltak er utarbeidet og vedlagt denne rapporten.

Høsten 2017 nedsatte Universitetsdirektøren en arbeidsgruppe med mandat å gjennomføre risikovurdering av endringsprosessene i Adm2020. Blant de identifiserte risikoområdene var følgende: liten forankring hos leder, manglende medvirkning fra de ansatte, gnisninger og mistriivsel blant ansatte, stress i tilknytning til om tjenesteleveransen blir god nok og at det ikke gis tilstrekkelig informasjon til de ansatte. Tiltakslista for identifiserte risikoområder ble vedtatt før årsskiftet.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Omorganiseringer har vært fast sak i relevante utvalg, på alle ledermøter og på Universitetsdirektørens kvarter. Enhetene har også informert egne ansatte om endringene.

Den nettbaserte HMS-opplæringen er lagt over i Canvas, men det gjenstår en del avklaringer mot utdanningssiden i tilknytning til påmelding og dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Det elektroniske avvikssystemet er i 2018 satt opp og utprøvd ved NT-fak. Tilbakemeldingene er at systemet fungerer godt for innmelding og oppfølging av avvik. Implementeringen av systemet har imidlertid blitt utsatt i påvente av nødvendige avklaringer knyttet til informasjonssikkerheten ved systemet.

5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2019:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern-avvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser

- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Vedlegg

- Årsrapport 2018 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2018 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2018 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2018
- Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018

—



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

Rapport

ARK gjennomføring UiT 2017-2018

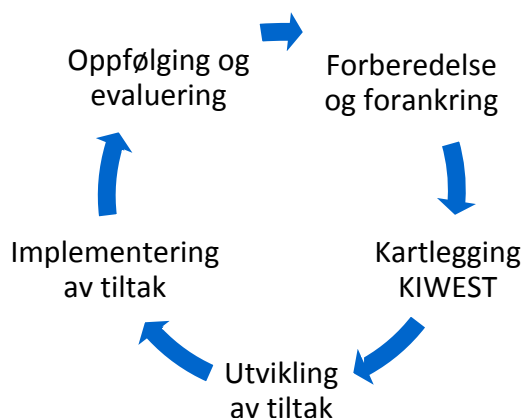
Innhold

ARK – bakgrunn	2
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018.....	2
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017.....	2
Svarprosenten	2
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse	3
Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter	3
Vurdering av resultatene fra KIWEST	3
Tilbakemeldingsmøter.....	4
Handlingsplaner og tiltak.....	4
Tidsbruk.....	5
Noen observasjoner og refleksjoner	5
Svarprosent KIWEST	5
Tolking av KIWEST resultatene	5
Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt	5
Leder forankring	6
Prosessveileder.....	6
Skape engasjement	6
Tanker før en eventuell ARK 2020.....	6
NTNU – utvikling av neste versjon ARK	6
Vedlegg.....	7

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018

Periode	Aktivitet
Jan-juni 2017	Planlegging og forberedelser, etablering av styringsgruppe og prosjektgruppe, forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte
Aug-sept 2017	Planleggings- og informasjonsmøter møter ved de enkelte enheter (nivå 2 og nivå 3)
Sept 2017	FaktaARK I ble sendt til og besvart ved alle enheter
Okt 2017	KIWEST spørreskjema sendt til alle ansatte 2.okt, 3 ukers svarfrist
Des 2017	Resultatene KIWEST sendes alle enheter og gjennomgås av ledere og verneombud. Tilbakemeldingsmøter planlegges
Des 2017-feb 2018	Tilbakemeldingsmøter ved alle enheter, utvikling av handlingsplaner
Feb 2018 →	Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner
Mai 2018	FaktaARK II sendes besvares ved alle enheter

Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017

Svarprosenten

Antall besvarelser UiT 2017 var 2166 stk (64,8%). Sammenliknet med 2014 var dette en liten økning. Ser man på enkeltenheter varierer utviklingen. F.eks. har IRS, BFE og BEA hatt en positiv utvikling, mens det ved NT-fak og ITA har gått ned. For grupper er svarprosenten lavest blant stipendiater.

Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)		Gruppe	Svarprosent (%)
	2014	2017		
U&H sektoren		67,9	Teknisk/administrative	71,5
UiT	63,3	64,8	Alle vitenskapelige	62,0
NT-fak	64,5	60,6	Stipendiater	52,5
Vernepleien		53,6	Kvinner	68
UB	74,5	72,3	Men	61
TMU	58,1	62,8		
NT-fak	64,5	60,6		
Kunstfak	64,1	58,1		
Jurfak	70,1	54,3		
IVT		65,8		
IRS	66,1	74,6		
HSL	56,8	63,6		
Helsefak	62,0	58,9		
BFE	56,4	62,3		
BEA*	55,6	78,3		
POA*	87,0	88,0		
ITA*	89,6	54,1		

- Kun svarprosent ved de tre største administrative enhetene er inkludert i tabellen.

Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 1) består av 121 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen er spørsmålene samlet i 28 grupper og presentert med gjennomsnittsverdier. Overordnet rapport med resultater for UiT (vedlegg 2), og resultater fordelt på noen grupper (vedlegg 3), er vedlagt.

Både i 2014 og 2017 var resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. Resultatene ved UiT for 2014 og 2017 har også endret seg lite.

Områder der både UiT og U&H ser ut til å ha gode resultater er «Jobbengasjement», «Menig med jobben» og «Sosialt klima». Områder med lavt gjennomsnitt er «Tidspress», «Arbeid-hjem konflikt» og «Arbeidsavhengighet». Gruppene «Sosialt klima» og «Støtte forskn./undervisn.» har hatt en positiv utvikling ved UiT fra 2014 til 2017.

Resultatene for enkeltgrupper gir større avvik. Ledere scorer jevnt over svært godt. Stipendiater har også, for mange grupper, bedre resultat enn andre vitenskapelige ansatte. Resultatene for stipendiater kan imidlertid være påvirket av lavere svarprosent. Dersom grupper med stipendiater har utelatt å besvare spørreskjema (f.eks. utenlandske), kan dette ha hatt stor betydning.

Resultatene ved enkelt enheter (lavere antall ansatte og besvarelser) varierer til dels mye. Både sterke sider ved arbeidsmiljøet og forbedringsområder står tydeligere frem.

Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter

Vurdering av resultatene fra KIWEST

Rapporter med resultater fra KIWEST ble sendt ut til alle enheter (til ledere) 1. desember 2017. De fleste enheter gjennomførte så møter med ledere og verneombud der resultatene ble vurdert, og tilbakemeldingsmøter planlagt.

Tilbakemeldingsmøter

Ved et flertall av UiT sine enheter ble det i perioden des. 2017 – feb. 2018 gjennomført tilbakemeldingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. Noen tilbakemeldingsmøter ble avholdt på arbeidsplassen og noen i eksterne lokaler. Enkelte tilbakemeldingsmøter ble gjennomført som en del av enhets-/instituttseminar der alle ansatte var på felles reise. Slike seminar går gjerne over to dager med sosialt samvær en kveld. Tilbakemeldingsmøtenes varighet varierte fra en time til hele arbeidsdager. Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i tilbakemeldingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der 90% av de ansatte deltok.

Det har kommet mange tilbakemeldinger om at tilbakemeldingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av arbeidsmiljø. Fokus i det daglige er ofte på problematiske og negative tema. Tilbakemeldingsmøtet ble en bevisstgjøring på at mye er bra og at vi faktisk har det ganske bra!

Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Bare ved Helsefak alene ble det laget 17 handlingsplaner. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Noen tiltak var enkle og lite arbeidskrevende (f.eks. Solboller og kakao på soldagen), andre mer omfattende og tidkrevende (f.eks. kartlegging og fordeling av arbeidsoppgaver og –belastning ved enheten). Tiltak kunne også være kontinuerlige prosesser man egentlig aldri blir ferdig med. Tiltakene kan deles i følgende hovedgrupper:

- **Sosiale aktiviteter** – bygging av kultur, bli bedre kjent og trygg på hverandre. Mange typer ulike sosiale tiltak både i og utenfor arbeidstiden
- **Organisering av arbeid** – hvem gjør hva og når, blant annet utarbeiding av årshjul med oppgavefordeling
- **Samarbeid og kommunikasjon** – tiltak for å bedre/øke samarbeid og kommunikasjon både internt i grupper, mellom grupper, mellom yrkesgrupper og mellom større enheter
- **Møter** – utvikling av gode og effektive møter og møtekultur. Målsetting om å bedre kvaliteten på møtene både mht informasjonsflyt, samarbeid og kompetansedeling
- **Rolleavklaringer** – hvem gjør hva, og hvem har ansvar og myndighet
- **Medarbeidersamtaler** – sikre gjennomføringen, øke kvalitet og endre innhold
- **Nyansatte** – tiltak for bedre mottak, ivaretagelse, oppfølging og integrering av nyansatte
- **Fysiske tiltak** – utvikling av felles pauserom, samlokalisering (at ansatte samles i samme bygg/del av et bygg), ventilasjonsforbedring og oppgraderinger for å skape mer innbydende og triveligere arbeidsmiljø.
- **Ledelse** – blant annet leders tilstedeværelse, tidsbruk og kommunikasjon med ansatte

Det er utarbeidet oversikt over tiltak og gjennomføring av disse ved syv større enheter. Implementeringsgraden eller gjennomføringen av tiltakene varierer mye. Enkelte enheter har iverksatt alle tiltak de planla, mens andre ikke har klart å prioritere dette arbeidet. En del handlingsplaner inneholder videreføring av tiltak fra ARK 2014. Disse har naturlig nok vært enklere å gjennomføre.

Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere tidsbruk for UiT ARK 2017-2018. Både ledere, verneombud og ansatte har deltatt i planlegging, møter, besvart spørreskjema, utviklet handlingsplaner og arbeidet med iverksetting av tiltak.

Ved IVT har prosessveilederne anslått sin tidsbruk til 45-55 dagsverk, ved NT-fak 25-35 dagsverk. Dersom besvarelsen av KIWEST tar ca 30 minutter vil dette ved UiT tilsvare kanskje 140 dagsverk (2166 besvarelser).

Et svært grovt estimat kan være at UiT's tidsbruk for gjennomføring av ARK 2017-2018 tilsvarer 4 årsverk.

Noen observasjoner og refleksjoner

Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt resultat for en arbeidsmiljø kartlegging? Er det tilstrekkelig til å kunne gi valide resultater? Stilt til en statistikker er svaret på spørsmålene ja. På denne typen undersøkelser er denne svarprosenten tilstrekkelig. Overordnet kan vi stole på disse svarene.

Men, dersom vi ser på resultatene ved enkeltenheter. Enheter med mindre enn 25 besvarelser og en svarprosent på under 60%, kan svaret være et annet. Dersom det her er enkelt grupper av ansatte som har/ikke har besvart spørreskjema, kan dette gi bias i materialet. Et eksempel kan være stipendiater. For dem var svarprosenten 52,5%. Dersom utenlandske stipendiater i større grad har latt vær å svare kan dette ha hatt betydning for resultatene. Eller det kan ha ført til at opplevd arbeidsmiljø for utenlandske stipendiater ikke er tilstrekkelig belyst.

Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Dersom man hadde lav score i en gruppe, kom det sjelden som en overraskelse. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt

En av styrkene i ARK prosessen er at den gir ansatte mulighet til deltagelse i utvikling av eget arbeidsmiljø. Dersom denne deltagelsen styres av enkel ansatte, eller grupper ansatte, får man kanskje ikke valide resultater, gode diskusjoner rundt arbeidsmiljø, eller utviklet gode tiltak som inkluderer flest mulig ansatte.

Inntrykket etter gjennomføring av to runder med ARK er at deltagelsen både mellom enheter og internt i enheter er skjev fordelt. Administrative enheter har større deltagelse, utenlandske ansatte uteblir, og grupper internt i enhetene kan være helt usynlige i prosessen. Dette vil kunne gi et skjevt bilde både i resultater, diskusjoner og tiltak.

Bred og representativ deltagelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

Leder forankring

Aktivt, deltakende leder som ønsker ARK prosessen velkommen og engasjerer seg aktivt i arbeidet er avgjørende for å lykkes. Forankring av prosessen hos UiT ledere på alle nivå må vektlegges og prioriteres.

Prosessveileder

Begge ARK runder har inkludert bruk av prosessveiledere. Rollen deres har variert avhengig av fakultet. Tilbakemeldingene både fra ledere og prosessveilederne er likevel entydige på at prosessveiledere har vært en suksess faktor. De har fungert som pådrivere og organisatorer, og de har drevet opplæring og fungert som sekretærer. Kort fortalt drevet ARK ved UiT, og bistått lederne i gjennomføringen. Uten prosessveiledere ved alle fakultet stopper ARK!

Rollen har for noen prosessveiledere blitt krevende. Den har kommet på toppen av andre oppgaver. Strukturering av rollen, tidlig etablering av et samarbeid mellom prosessveiledere, og frigjøring av tid, vurderes som viktig for å møte dette.

Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en god plan for dette før gjennomføring av neste ARK runde.

Tanker før ARK 2020

- **Mer prosessorientert fokus** – ARK skal være en kontinuerlig prosess, ikke et gjentakende prosjekt. Kanskje oppleves det da som mindre belastende (tidkrevende). Iverksetting av tiltak tar tid, det gjør det viktig å ha et kontinuerlig fokus på arbeidet, ikke hente det frem hvert 3. år. Lag en prosjektplan som går over 3 år og gjelder helt til neste runde ARK starter.
- **Felles metode og gjennomføring ved hele UiT** – Utvikling av en felles metode for gjennomføring inkludert blant annet milepæl plan, mal for handlingsplan, møtestruktur og referat osv. Dette vil kunne lette oppfølgingen og gjennomføringen, redusere ressursbruken. Vil også kunne gi bedre kvalitet på gjennomføring ved enheter som ikke har like høyt engasjement for prosessen.
- **Vurdere tiltak for økt deltakelse** – spesielt gjelder dette svarprosent for KIWEST og oppmøte i tilbakemeldingsmøter. Forsøke å sikre god deltakelse fra alle deler av universitetet og alle grupper ansatte.
- **Spesiell oppfølging av enheter med dårlig resultat KIWEST** – tilby/pålegge enheter med dårlige resultater fra KIWEST ekstra bistand og oppfølging. I tillegg til at de oftest har behov for dette signaliserer UiT i tillegg at ARK og KIWEST tas alvorlig.
- **Velg ut primærfokus** - plukk ut noen overordnede fokusområder for arbeidet. Slike områder kan være f.eks.
 - Informasjonsflyt
 - Medarbeiderskap
 - Phd oppfølging og veiledning

NTNU – utvikling av neste versjon ARK

Vinteren 2018 initierte ARK NTNU et arbeid med utvikling av neste versjon ARK og KIWEST. UiT deltar aktivt i dette arbeidet både gjennom deltakelse i ARK styringsgruppe og ved at flere av UiT

prosessveiledere og hovedverneombudet deltar aktivt. Utviklingen skjer hovedsakelig gjennom dags seminar der representanter fra U&H i hele landet deltar. Målsettingen for utviklingsarbeidet er:

- **Mer praktisk rettet verktøy, mindre fokus på forskning**
- **Utvikling av neste versjon KIWEST** – kortere skjema med færre og mindre overlappende spørsmål, økes fokus på medarbeiderskap, organisatoriske forutsetninger, kontroll over arbeidsmengde og –dag og samarbeid
- **Utvikling av flere verktøy og metoder** – strømlinjeforming og hjelp i gjennomføring av ARK prosessen

Elisabeth Utheim

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

–

elisabeth.utheim@uit.no

77 64 62 61

Martin Hermod Petersen

Seniorrådgiver og prosessveileder ARK

NT-fak

–

martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

Vedlegg

- Vedlegg 1 – KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
- Vedlegg 2 - KIWEST 3 UiT 2017
- Vedlegg 3 - KIWEST 3 UiT 2017 grupper

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
9/19

Årsrapport ADR 2018

Vedlagt er årsrapport for ADR 2018

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



UiT Norges Arktiske Universitet

ÅRSRAPPORT FRA SIKKERHETSRÅDGIVER

Transport av farlig gods - ADR

ADR: Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route
("Den europeiske avtale om internasjonal vegtransport av farlig gods")

ÅR 2018

Rapportansvarlig:
Sikkerhetsrådgiver
Geir Sagelv

9151 STORSLETT
Tlf 417 58 038
E-mail: geir@sagelv.no

**RAPPORTEN ER PÅLAGT GJENNOM KAP. 1..8.3.3 ADR FORSKRIFTEN OG SKAL UTARBEIDES ÅRLIG.
RAPPORTEN SKAL ARKIVERES I 5 ÅR OG VÆRE TILGJENGELIG FOR TILSYNDMUNDIGHETENE PÅ FORESPØRSEL**

ÅRSRAPPORT

1.0 Innledning

Rapporten er et myndighetskrav i henhold til Forskrift 1. april 2009 nr 384 om landtransport av farlig gods med veiledning og ADR kap. 1.8.3.3. I henhold til forskriftenes krav skal det utarbeides en årlig rapport til virksomhetens ledelse. Rapporten skal arkiveres i 5 år og være tilgjengelig for tilsynsmyndighetene på forespørsel.

Rådgivers oppgave er å påse at bedriftens rutiner er i samsvar med kravene, oppdatere bedriften på nye bestemmelser, drive kontroll av om bestemmelsene følges og å skrive årsrapport og eventuelt uhellsrapport(er).

Denne årsrapporten utarbeides på bakgrunn av krav i ADR- farlig gods regelverket, sikkerhetsrådgivers gjennomgang og dialog med personell, som har ansvar for daglig drift av UIT's pakking og transport av farlige stoffer. Stoffer som er underlagt ADR forskriftens bestemmelser. I tillegg er det gitt råd og innspill til daglig drift iht avfallsforskriften og dens bestemmelser.

OK

Ikke OK

2.0 Års gjennomgang 2018

2.1

Foretakets rutiner med sikte på å overholde reglene om pakking, merking og identifikasjon av farlig gods?

X

2.2

Foretakets praksis i forbindelse med spesielle behov ved innkjøp av transporttjenester for transport av spesialavfall?

X

2.3

Foretakets rutiner for kontroll av utstyr som brukes til transport av farlig gods eller lasting eller lossing?

X

2.4

Har de berørte ansatte i foretaket fått hensiktsmessig opplæring, og er denne opplæringen registrert?

X

2.5

Foretakets rutiner for egnede nødtiltak ved eventuelle ulykker eller hendelser som kan påvirke sikkerheten ved transport, lasting eller lossing?

X

2.6

Foretakets rutiner for undersøkelse av, og om nødvendig, utarbeiding av rapporter om alvorlige ulykker, hendelser eller alvorlige overtredelser som konstateres under transport, lasting eller lossing av farlig gods?

X

	OK	Ikke OK
2.7 Har foretaket innført egnede tiltak for å unngå gjentakelser av ulykker, hendelser eller alvorlige overtreddelser?	X	
2.8 Tar foretaket hensyn til rettsregler og særlige behov forbundet med transport av farlig gods ved valg av underleverandører eller tredjemann?	X	
2.9 Foretar foretaket kontroll av at ansatte som er sysselsatt med transport, lasting eller lossing av farlig gods, har fått detaljerte instruksjoner om utførelsen av arbeidet?	X	
2.10 Har foretaket iverksatt tiltak for å øke bevisstheten om risikoen forbundet med transport, lasting eller lossing?	X	
2.11 Har foretaket innført kontrollrutiner for å sikre at de dokumenter og det sikkerhetsutstyr som skal følge ekstern og intern transport, finnes i transportmiddelet, og at dokumentene og utstyret er i samsvar med regelverket?	X	
2.12 Har foretaket innført kontrollrutiner ved at fagperson og driftspersonell skal være tilstede ved lasting og skal påpeke og notere ned eventuelle avvik, for å sikre at reglene for lasting og lossing overholdes?	X	

3.0 Mengde farlig gods transportert i 2018

Mengde farlig (kg) gods transportert i 2018:

Smitteavfall UN 3291: 11004

Problemavfall UN 3291: 17855

Radioaktivt avfall UN 2910: 150

Til mottaket i Forskningsparken 3 har det blitt levert inn totalt

- 2499 kg risiko og smitteavfall i 2018.
- Av dette er 621kg levert inn av eksterne brukere ved forskningsparken.

Ekstern avdeling ved UNN, Medisinsk genetikk har ikke levert avfall i 2018.

UIT har avtale med Perpetuum om transport av farlig avfall.

4.0 Hvordan fungerer rutiner og håndtering:

Prosedyrene for lasting og lossing av ADR gods virker tilfredsstillende og er i henhold til myndighetenes krav. Linjeledelsen har det operative ansvaret for at ADR reglene blir fulgt i det daglige.

5.0 Hvilke uhell/konsekvenser har vi hatt?

Uit rapporterer til sikkerhetsrådgiver at det ikke er registrert avvik (uhell- og eller næruhell/hendelser) i 2018, som kan relateres til transport av farlig gods/avfall. Det er heller ikke registret avvik til sikkerhetsrådgiver ved den eksterne transporten fra og til Uit.

6.0 Rutiner i bedriften

Bedriften har de nødvendige rutiner for å ivareta en sikker transport. Bedriften har også gode internrutiner for sending av farlig avfall. Bedriften har et godt og velfungerende kvalitetssystem med tilhørende prosedyrer og sjekklistor som vedrørende avsenders plikter og transport av farlig gods på veg. Bedriften har revidert sine beredskapsrutiner, deriblant beredskapen for farlig avfallsmottak.

7.0 Kurs/øvelser i 2018

Ledelsen har fokus på bevisstgjøring av sine ansatte med jevnlig møter som omhandler interne rutiner, risikovurdering, handlingsplaner og gjennomgang av hendelser mm. Fagperson for farlig avfall- kjemikalier deltok på kurs om ADR forskriften februar 2018.

8.0 Annet

- Det har ikke vært gjennomført møte med sikkerhetsrådgiver i 2018, men sikkerhetsrådgiver har jevnlig kontakt med involverte parter angående transport faglig gods.

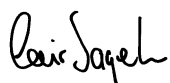
Konklusjon

På bakgrunn av kontakt med personell fra Uit og løpende dialog med bedriften gjennom året 2018 synes innsamling, deponering og videreforsendelse av de farlige stoffene og transport av farlig gods til- og mellom avdelinger, til og fra feltarbeid å fungere tilfredsstillende etter gjeldende regelverk. Bedriften har et godt og velfungerende kvalitetssystem som fanger opp avvik og rutiner vedrørende transport av farlig gods på veg. Bedriften har de nødvendige risikovurderinger og rutiner for å ivareta avsenderansvaret og transport av farlig gods jfr bruk av emballasje, merking av emballasje og dokumenter, som benyttes i forbindelse med transporten, kontroll av utstyr, opplæring av personell, avvikrapportering og tiltak for å øke bevisstheten i forbindelse med transporten.

Det er utarbeidet risikovurderinger og revidert instruks og prosedyrer, som skal forhindre at farlig gods blir overlatt til ukyndige.

Uit's personell har ved gjentatte anledninger i 2018 benyttet sikkerhetsrådgiver til å kvalitetssikre at avsenderleddet i transportkjeden har rett utfyllt dokumentasjon, bruk av riktig emballasje og merking av kolli før forsendelse.

Det er satt i system at de berørte ansatte har fått hensiktsmessig opplæring, og denne opplæringen registrert i eget register.



Storslett 07.02.2019

Geir Sagelv Sikkerhetsrådgiver

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
10/19

Referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 15 februar 2019

Vedlagt er referat fra møte i Læringsmiljøutvalget 15.februar 2019

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Læringsmiljøutvalget**
Møtested: ADM A319 Møterom/styrerom + Skype, Tromsø, Administrasjonsbygget
Møtedato: 15.02.2019
Tidspunkt: 10:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Tonje Nilsen	Medlem	Studentrepresentant
Marius Stenersen	Medlem	Studentrepresentant
Marte Rolfsnes Bjørkheim	Medlem	Studentrepresentant
Ole Even Andreassen	Leder	Studentrepresentant
Marte Seland	Medlem	Studentrepresentant
Geir Rudolfsen	Medlem	Ansattrepresentant
Jorunn Lovise Tufthaug	Medlem	Ansattrepresentant
Heidi Adolfsen	Medlem	Ansattrepresentant
Rikke Rindahl	Medlem	Ansattrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Lars Aage Rotvold	Medlem	Ansattrepresentant
Jeanette Olafsen	Medlem	Studentrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Even Aaker Thorsdalen	Jeanette Olafsen	Studentrepresentant

Følgende observatører møtte:

Navn	Representerer
Erland Loso	Avdeling for bygg og eiendom
Eline Stenseth	Norges arktiske studentsamskipnad

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Jørund Jørgensen	seniorrådgiver
Erlend Berntsen	rådgiver

Merknader

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
RS 1/19	Referatsaker		
LMU 1/19	Forslag til møtedatoer for læringsmiljøutvalget i 2019		2017/5069
LMU 2/19	Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024		2019/783
OS 1/19	Videre oppfølging av funn fra SHoT-undersøkelsen		2017/2004
OS 2/19	Muntlig orientering om funn fra Studiebarometeret		
OS 3/19	Muntlig orientering om arbeidet med fellesside om varsling/teknisk svikt		
OS 4/19	Eventuelt		

Til dagsorden:

- Protokoll fra tidligere avholdte møter i LMU finnes i møteportalen:
<https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=23>
- Protokoll fra tidligere avholdte møter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) finnes i møteportalen: <https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=1>

Referatsak

RS 1/19 Referatsaker /

LMU 1/19 Forslag til møtedatoer for læringsmiljøutvalget i 2019 2017/5069

Innstilling til vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar de foreslåtte møtedatoene for 2019.

Saksprotokoll i Læringsmiljøutvalget - 15.02.2019

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt. Det ble presisert at møtet i Alta blir fredag den 24. mai 2019.

LMU 2/19 Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024 2019/783

Innstilling til vedtak:

1. Læringsmiljøutvalget ber sekretariatet utarbeide mandat for arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til ny *Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024* til neste møte i læringsmiljøutvalget.

Saksprotokoll i Læringsmiljøutvalget - 15.02.2019

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

OS 1/19 Videre oppfølging av funn fra SHoT-undersøkelsen 2017/2004

OS 2/19 Muntlig orientering om funn fra Studiebarometeret /

OS 3/19 Muntlig orientering om arbeidet med fellesside om varsling/teknisk svikt /

OS 4/19 Eventuelt /

- LMU ønsker å invitere Universitetsbiblioteket til et dialogmøte i løpet av vårsemesteret
- Avdeling for bygg og eiendom ønsker å gi LMU en orientering om studentaktive arealer på møtet i mars

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
7/19

Budsjett for arbeidsmiljøutvalget 2019

Innstilling til vedtak:

1. Tildeling av midler til møter for vernetjenesten/verneombudsforum (inkl. konferansedeltakelse for repr. for hovedverneombud) på inntil kr 100 000,
2. Midler til Arbeidsmiljødag på kr 350 000,-.
3. Øvrige budsjettmidler brukes i hht. prioriteringer i gjeldende handlingsplan for AMU

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er av tildelt kr 540 000,- for 2019.

Budsjettet disponeres til drift av AMU, verneombudenes felles virksomhet, arbeidsmiljødagene, arbeidsmiljøpris og særlige prioriteringer som gjøres av AMU. For prioriteringer jf. også handlingsplanen for AMU.

Fordeling/tiltak	Budsjett 2019	Merknad
Møter for vernetjenesten/ verneombudsforum (inkl. konf.delt. for representant for hovedverneombud)	100 000,-	Tildeling
Arbeidsmiljødag	350 000,-	
Arbeidsmiljøprisen	50 000,-	
Driftsutgifter i hht prioriteringer i handlingsplan for AMU	40 000,-	
Sum	540 000,-	

Elisabeth Utheim
personal- og organisasjonssjef
—

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap
—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
8/19

Fordeling av velferdsmidler 2019

Innstilling til vedtak:

1. Bedriftsidrettslagene ved UiT tildeles 11% av velferdsmidlene. Dette utgjør kr 150 810.
Medlemstall er lagt til grunn for fordelingen:
 - UiT BIL Tromsø tildeles 81 % av midlene. Dette utgjør kr 122 744
 - UiT BIL Harstad tildeles 11% av midlene. Dette utgjør kr 16 091
 - UiT BIL Narvik tildeles 8 % av midlene. Dette utgjør kr 11 975
2. Det settes av 5% av velferdsmidlene til frie tiltaksmidler (spesielle velferdsmidler). Dette utgjør kr 68 550
3. Øvrige velferdsmidler på kr 1 151 640 fordeles etter antall årsverk ved UiT Alta, UiT Harstad, UiT Narvik og ved fakultetene i Tromsø.

Begrunnelse:

I 2018 fordelte AMU kr 1 335 00 i velferdsmidler og fattet følgende vedtak i sak AMU 9/18:

1. Bedriftsidrettslagene ved UiT tildeles 10 % av velferdsmidlene. Dette utgjør kr 133 500.
Medlemstall legges til grunn for den videre fordelingen:
 - UiT BIL Tromsø tildeles 81,5 % av midlene. Dette utgjør kr 108 778.
 - UiT BIL Harstad tildeles 9,3 % av midlene. Dette utgjør kr 12 361.
 - UiT BIL Narvik tildeles 9,3 % av midlene. Dette utgjør kr 12 361.
2. Det settes av 5% av velferdsmidlene til frie tiltaksmidler (spesielle velferdsmidler). Dette utgjør kr 66 750.
3. Øvrige velferdsmidler på kr 1 134 750 fordeles etter antall årsverk ved UiT Alta, UiT Harstad, UiT Narvik og ved fakultetene i Tromsø.
4. AMU ber arbeidsutvalget til AMU vurdere om fordelingsnøkkelen for 2019 skal forandres slik at bedriftsidretten styrkes.

I 2019 er det totale bevilgningsbeløpet til velferdsmidler kr 1 371 000.

I 2018 ble den samlede tildelingen til bedriftsidrettslagene ved UiT økt fra 8 % til 10 % av velferdsmidlene. I 2019 foreslås den samlede tildelingen økt til 11 %. Det samlede tildelingsbeløpet for 2019 utgjør kr 150 810. Beløpet fordeles etter medlemsmassen til de ulike bedriftsidrettslagene. UiT BIL Harstad har tilbakemeldt at de har 43 medlemmer, UiT BIL Narvik har 32 medlemmer og UiT BIL Tromsø har 328 medlemmer. I 2018 hadde UiT BIL Tromsø 308 medlemmer. UiT BIL Harstad og UiT BIL Narvik ble startet opp i 2017/2018 og hadde stipulert medlemsmassen til mellom 20 – 40 stykker.

Videre foreslås det at 5 % av velferdsmidlene settes av til frie tiltaksmidler (spesielle velferdsmidler) kr 68 550. Midlene tildeles arbeidsmiljøtiltak som fremmes av aktive grupper ved UiT.

Resterende velferdsmidler på kr 1 115 640 fordeles til enhetene i henhold til antall årsverk og arbeidssted. Som tidligere besluttet av AMU samles velferdsmidlene for alle ansatte med arbeidssted ved UiT Alta, UiT Harstad og UiT Narvik. Disse midlene disponeres av hovedvirksomheten ved campus eller av campusadministrasjonen. Ansatte med arbeidssted utenfor disse campusene får tildeling til organisasjonsenhetene de tilhører.

Den foreslåtte fordelingen av velferdsmidler for 2019 er spesifisert i vedlegg. Vedlagt er også søknad fra UiT Bil Tromsø om økt tildeling av velferdsmidler for 2019.

Elisabeth Utheim
personal- og organisasjonssjef

–

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap

–

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Fordeling av velferdsmidler 2019 - regneark
- 2 UiT BIL Tromsø - søknad om velferdsmidler 2019

Fordeling av velferdsmidler 2019

Fordeling av velferdsmidler 2019			2019	
		% av samlet tildeling	BIL	
Det samlede tildelingsbeløpet for 2019	1371000		Ant medlemmer	% medlemsmasse
BIL ved UiT - Total:	150810	11	403	
Bedriftsiderettslaget UiT-BIL-Tromsø	122744		328	81
Bedriftsiderettslaget UiT-BIL-Narvik	11975		32	8
Bedriftsiderettslaget UiT-BIL-Harstad	16091		43	11
Frie tiltaksmidler 5%	68550	5		
Gjenstående velferdsmidlertil fordeling etter årsverk	1151640			

	2019			NOK til fordeling totalt ant årsverk 2019	NOK fordelt pr årsverk 2019
ÅRSVERK UTTREKK Kilde Paga uttrekk pr 13.3.2019					
Fakulteter (uten årsverk ved Alta, Harstad, Narvik) Campus (samtlige årsverk med arbeidssted på campus)	årsverk u/timeansatte og ansatte i permisjon uten lønn	Fordeling 2019 beløp i NOK	UTBETALES 2019	1151640	330
Universitetsledelse, U.dir og Adm	447,3	147661	147661		
Helsefak	867,6	286408	286408		
NT-fak	469,7	155055	155055		
HSL-fak	501,8	165652	165652		
BFE-fak	355,7	117422	117422		
Kunsthak	SE UMAK				
Jurfak	78,9	26046	26046		
UMAK	136,4	45028	45028		
IVT FAK (CAMPUS TROMSØ-BODØ-MO)	23,0	7593			
UB	91,5	30206	30206		
CAMPUS ALTA	188,5	62227	62227		
CAMPUS HARSTAD	144,8	47801	47801		
CAMPUS NARVIK (IVT FAK= 124,5 ÅRSV CAMPUS NARVIK)	183,4	60543	68136		
Totalt (kontroll)	3488,6	1151640	1151640		

SØKNAD OM VELFERDSMIDLER I 2019 VED CAMPUS TROMSØ

Norges arktiske universitet B.I.L - Tromsø, UiT B.I.L - Tromsø, takker for innvilget søknad i 2018 og søker herved om 280 000 kroner for 2019. Dette utgjør ca. 20 % av velferdsmidlene ved UiT Campus Tromsø.

UiT B.I.L Tromsø er i god vekst med økt aktivitet i flere av gruppene, men økonomi er en utfordring. Det er også aktive lag på campus Harstad og campus Narvik, men de er selvstendige lag og de søker på egen hånd.

Per dags dato har vi følgende grupper: Bowling, allidrett, fotball, friidrett (løping), innebandy, ski, sykkel, turgruppe, padlegruppe og volleyballgruppe. Innebandy og padling er grupper som ble opprettet i 2017. I 2018 ga vi innpass til en ny fotballgruppe, som tidligere har fått direkte støtte av AMU (30 000 kr), og opprettet en gruppe som skal holde på med variert gymnastikk i gymsal. Veksten og interessen for å delta på aktiviteter i regi av bedriftsidrettslaget er stadig økende. Den økte aktiviteten skaper også økt behov for finansiering. Spesielt leie av idrettshaller og å skape aktivitet for ansatte er kostbare aktiviteter.

Vi ber om mer midler for å kunne lage nye grupper og øke den generelle aktiviteten. Vi mener at å satse på idrett og aktivitet for ansatte er et svært viktig velferdstilbud. Dette har fått for lav prioritet i tidligere år i AMU-vedtak. Mer midler til UiT B.I.L Tromsø vil gi mer aktivitet gjennom året for ansatte og mer verdi enn om velferdsmidler nesten kun brukes på engangshendelser som bevertning og julebord med høye kuvertpriser.

UiT B.I.L Tromsø har i dag 328 medlemmer. I følge Troms og Finnmark bedriftsidrettskrets er vi svært veldrevet, men vi har svak økonomi. Det er lite rom for å skape mer aktivitet uten mer finansiering. Vår medlemskontigent er i landstoppen blant bedriftsidrettslag og er kr 400. En økning av kontigenten syner sikek å være veien å gå. Vi mener potensialet er stort for flere medlemmer om vi har en større andel av velferdsmidlene, og ønsker å gi et bedre tilbud på lavterskeltrening som kan engasjere og skape aktivitet for alle. Vi ønsker å legge til rette for flere breddearrangementer for alle ansatte ved UiT og deltakelse på disse arrangementene trenger ikke kreve medlemskap i UiT BIL. De som ikke har medlemskap kan betale én sum for deltakelse, mens det er rimeligere for medlemmer. Dette kan være en fin rekrutteringsarena for å få enda flere medlemmer til UiT BIL og mer aktivitet på Campus Tromsø. Eksempler på slike arrangementer er løpe/skikaruseller, MSM, skidag eller turdag. For vår ordinære aktivitet i gruppene er medlemskap et krav utover prøvetimer.

Vedlagt følger regnskapet for 2018 og årsrapporten for 2018.

Årsmøtet for 2019 holdes 11.03.19. Årsmøtepapirene for 2019 er ikke klare, men kan ettersendes AMU i mars dersom det er ønskelig.

Vi ber om et svar hurtig helst innen 28.02. slik at vi kan legge inn eventuell økt bevilgning i våre planer for året og til kommende årsmøte.

Vi håper på positivt svar og gleder oss til videre planlegging av aktivitet i 2019.

Med vennlig hilsen

June T. Forsberg

styreleder UiT BIL

ÅRSMØTE I UIT B.I.L – TROMSØ 2018	2
1 ÅPNING	2
2 KONSTITUERING	2
3 ÅRSMELDING 2018	3
RAPPORT FRA DE ULIKE GRUPPENE I UIT B.I.L - TROMSØ	5
SYKKELGRUPPA	5
ÅRSRAPPORT FOTBALL - HERRE	6
ÅRSRAPPORT INNEBANDY	7
ÅRSRAPPORT GRUPPE FRIIDRETT	8
ÅRSRAPPORT TURGRUPPA	9
ÅRSRAPPORT PADLING	10
ÅRSRAPPORT VOLLEYBALL	10
ÅRSRAPPORT BOWLING	11
4 REGNSKAP 2017	12
5 NEDLEGGELSER AV GRUPPER 2017	13
CRICKET	13
SJAKK	13
6 OPPRETTELSE AV GRUPPER 2017 OG 2018	13
ALLIDRETT	13
FOTBALL	13
8 BUDSJETT 2018	14
9 VALG	15
10 VEDLEGG	15
SØKNAD EL-SYKKEL	15
SØKNAD SYKKELAKSJONEN	15
SØKNAD AMU	15
REVISORS BERETNING	15
VALGKOMITEENS BEGRUNNELSE	15

Årsmøte i UiT B.I.L – Tromsø 2018

1 Åpning

Godkjenning av dagsorden

2 Konstituering

Valg av møteleder

Valg av referent

Valg av to personer til å signere protokoll

3 Årsmelding 2018

Bedriftsidrettslaget ved Universitetet i Tromsø følger lov for bedriftsidrettslag i samsvar med lov normen fra Norges mosjons- og bedriftsidrettsforbund. Laget er organisert med et styre. Styret består av leder og nestleder, sekretær, regnskapsfører/ kasserer og gruppeledere fra utøvende grupper for de ulike idrettsgrener. Instruks for styremedlemmene ble vedtatt på årsmøtet 04.04.2001.

Styret har bestått av følgende personer:

Leder: Grete Sagerup

Nestleder: Nils Christian Fareth

Sekretær: Ulf L. Christensen

Regnskapsfører/ Kasserer: Hans- Jørgen Oppi Christiansen

Gruppeledere som har vært medlem av styret:

Bowling: Ulf L. Christensen

Cricket: Balpreet Ahluwalia

Fotball Dame: Kine Østnes Hanssen

Fotball Herre: Jan Vidar Arnesen

Friidrett: Mona Magnussen

Sjakk: Vidar Stensen

Ski: Hans-Jørgen O. Christiansen

Sykkel: Steinar Trædal-Henden

Volleyball: Thorgeir Berre

Turgruppe: Nils Chr. Fareth

Innebandy: Trine Sand Bakken

Revisor: Zvonko Mitrovic og Marit O. Helgesen.

Navneendring for bedriftsidrettslaget

Bedriftsidrettslaget har, etter forespørsel fra økonomidirektør ved UiT, endret navn i 2017 til Norges arktiske universitet B.I.L – Tromsø. Internt forkortet til UiT B.I.L – Tromsø. Behovet for navneendring var at leverandører som skulle sende faktura til UiT valgte bedriftsidrettslagets organisasjonsnummer i stedet for UiT sitt og dette skapte mye merarbeid for økonomiavdelingen.

Kommunikasjon og rekruttering

En del av fokuset til styret i 2017 skulle være på kommunikasjon, økt kjennskap til UiT B.I.L – Tromsø og dermed økt rekruttering. Vi har opprettet facebookside for bedriftsidrettslaget og noen undergrupper, men vi har ikke hatt kapasitet til å gjøre en grundig kommunikasjonsjobb. Kommunikasjon bør arbeides videre med i 2018. Aktiviteter i regi av idrettslaget og noen aktiviteter i regi av bedriftsidrettskretsen annonseres på tavla på UiT.no i tillegg til epost til alle medlemmene. Her kan det med fordel jobbes mer med standardisering.

UiT B.I.L – Tromsø økte i 2017 medlemstallet med 40 medlemmer og hadde 308 medlemmer per desember 2017. Vi har gjennomført mange gode initiativ i 2017 som kan forklare økingen på 15 %, men vi mener fortsatt potensialet er større.

Prosjekt EL-sykkel

Vi fikk i 2017 bevilget 150.000 kr til et EL-sykkel prosjekt i Breivika. Midlene kom fra parkeringsinntekter ved campus Breivika. Prosjektet har hatt stor suksess og utlånet har vært meget høyt. Flere av de som har prøvd EL-sykkel har som følge av utprøvingen kjøpt seg en for transport til og fra UiT. Driften har vært basert på dugnadsinnsats fra styret i UiT B.I.L - Tromsø og blant ansatte på UB. Det har vært større behov for reparasjoner av syklene og forebyggende vedlikehold enn forutsatt. På grunn av utfordringene med kapasitet til å drifte utlånet og manglende lokaliteter for oppbevaring av syklene er vi ikke sikker på om vi klarer videre drift av EL-sykkelprosjektet. Vi har ikke kapasitet til å drifte ordningen i ett år til og dersom UiT ønsker å utvide planlegger vi å la en profesjonell leverandør stå for driften av syklene slik at de alltid tilfredsstiller krav til sikkerhet og HMS. Søknad angående prosjekt EL-sykkel 2018 er vedlagt årsmøtepapirene.

Nye grupper og nedlagte grupper

Beslutning om å legge ned grupper og opprettelse av nye grupper behandles i egen sak, hhv. 5 og 6.

Administrasjon og økonomi

Grunnet økt aktivitet har UiT BIL søkt om en større andel av velferdsmidlene. AMU har søknaden inne til behandling. Søknaden til AMU er vedlagt årsmøtepapirene. Vi har ikke fått et tidsestimat fra AMU angående svar på søknad, men vi ber årsmøte godkjenne hovedtrekkene i budsjettet. Styret må revidere budsjett når svar fra AMU er kjent og underveis i 2018 ved tilbakemelding fra de ulike gruppene.

Ledelsen ved UiT gikk i 2015 inn med midler for å dekke kostand til innkjøp av luer for alle medlemmer i bedriftsidrettslaget, samt en ekstra lue for at medlemmer skal verve en kollega/ venn. Dette tiltaket har ikke vært prioritert i styret de siste 2 år. Det nye styret må se på om dette er noe som bør videreføres eller ikke. Vi har per d.d. 60 luer.

Rapport fra de ulike gruppene i UiT B.I.L - Tromsø

Sykelgruppa

Hovedarrangementet er "Sykle til jobben" aksjonen. Som vanlig hadde vi en lokal aksjon, den varte fra 1. mai til 30 september, i stedet for å være med på den noe kostbare nasjonale aksjonen. Det er elektronisk registrering av aktive dager til og fra jobben på siden <http://sykkel.uit.no/>

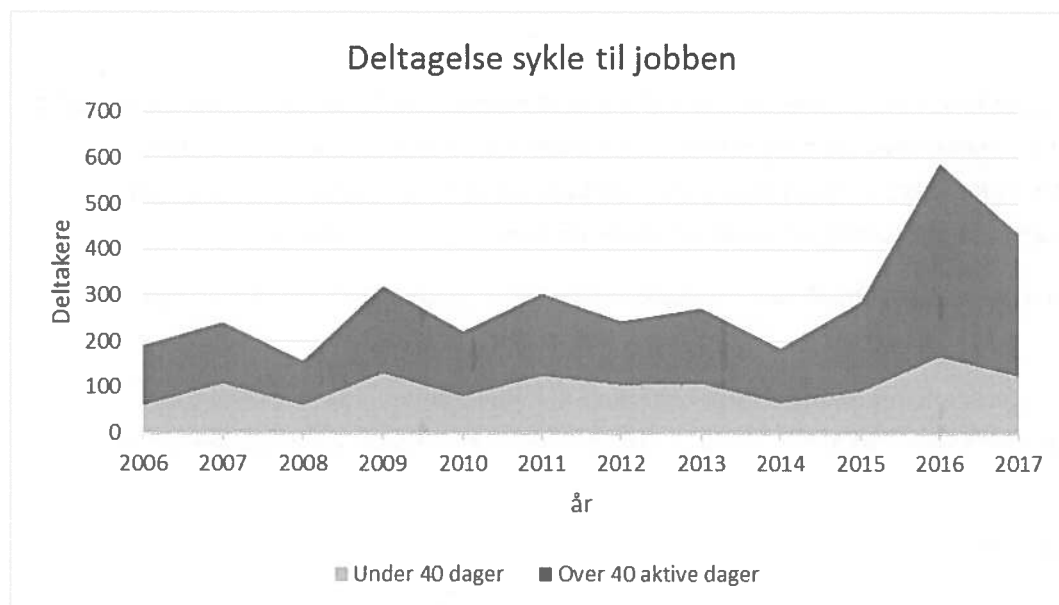
I år var det totalt 437 personer med. Av disse var det 313 som klarte kravet om minst 40 aktive dager.

Det var i år 1 El sykkel og 5 vanlige sykler i hovedpremie, samt 70 gavekort a 500 NOK. Syklene ble levert at Perfekt Prosjekt.

I forbindelsen med oppstart av aksjonen arrangerte vi en sykkelsekk i samarbeid med Perfekt Prosjekt. Dette er et veldig populært tiltak og det rettes en stor takk til Andreas fra Perfekt Prosjekt som stilte opp på dette.

Deltagerstatistikk Sykle til Jobben:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Under 40 dager	60	108	60	129	79	125	104	108	67	90	167	124
Over 40 aktive dager	133	134	99	191	143	178	141	164	119	198	424	313
Sum deltakere	193	242	159	320	222	303	245	272	186	288	591	437
Prosentandel over 40 aktive dager	69 %	55 %	62 %	60 %	64 %	59 %	58 %	60 %	64 %	69 %	72 %	72 %



Tromsø Cykleklubb arrangerer sykkelkarusellen, se link på hjemmesiden: (<http://www.tcyk.no>)

Her deltar alle kategorier syklistere – valg mellom kort og lang løype.

Leder sykkelgruppa, Steinar Trædal-Henden

Årsrapport fotball - herre



Fotballaget har i år deltatt på 2 konkurranser, ligaspill i sommer og Tromsø Cup i høst. Ligaspillet gikk litt så som så, og laget endte tilslutt på en hederlig 4. plass. Stort sett veldig god deltakelse med mange oppmøte, og kan virke som om 2 lag kan være mulig i 2018. I Tromsø cup gikk vi videre til kvartfinalen, men ble slått ut.

Søndagstreningene til fotballaget har i år blitt flyttet fra Skarphallen kl 22 til stakkevollanhallen kl 20. Dette ble gjort grunnet meget ugunstig treningstidspunkt i skarphallen og vedvarende dårlig oppmøte. Bytte av hall har ført til en signifikant reduksjon av treningsutgifter for fotballaget. Oppmøte har også økt betraktelig og antall deltakere på trening er nå stabilt høyt.

Trimfotballen på tirsdager har også hatt jevnt oppmøte, og kan glede seg over å få trene på nytt dekke i Kraft2.

Fotballaget gikk i år til innkjøp av nye drakter og baller. De nye draktene bærer UiT logo og navn. Dessverre virker det å være behov for litt mer variasjon i draktstørrelsene og forhåpentligvis kan dette kjøpes inn.

Budsjettforslag 2018

Beskrivelse	Enhetspris	Antall	Sum
Treninger Stakkevollanhallen	kr 6 000	1	kr 6 000
Futsalturnering	kr 2 300	1	kr 2 300
7'er serie/cup	kr 6 900	2	kr 13 800
Tromsø-cup 7'er	kr 2 600	1	kr 2 600
Dommerregninger	kr 200	9	kr 1 800
Rekvisita (overtrekksvester, drakter m.m.)	kr 2 000	1	kr 2 000
Treninger Krafthallen	kr 8 250	2	kr 16 500
TOTALT FOTBALL			kr 45 000

Årsrapport innebandy

Innebandy startet opp som en undergruppe i UBIL i januar 2017. Vi har hatt treninger i Breivikahallen en gang i uka, onsdager kl. 18-19. Vi har et mixlag, både kvinner og menn trener altså sammen. Noen har spilt innebandy tidligere, mens andre er nybegynnere.

Oppmøte varierer. På det meste har vi vært 9 på trening, men som regel er det rundt 6 som møter opp. Vi spiller 3 mot 3 på liten bane.

I 2017 har vi valgt ukentlig trening og ikke spilt kamper mot andre lag. Vi er blitt tilbudt å delta i noen turneringer, men det har til nå vært tidspunkt som ikke har passet.

De aller fleste som trener fast har kjøpt seg sin egen innebandykølle. Men høsten 2017 kjøpte vi inn 6 innebandykøller til laget slik at vi har til utlån når nye kommer.

Vi har nå det meste av utstyret vi trenger (førstehjelpsskrin, isposer, vester og innebandykøller). I 2018 er det nok kun baller vi bør gå til innkjøp av.

Nå i starten av 2018 har vi vært 11-12 på trening hver gang. Det blir lite trening på hver når vi bare har 1 bane. Hvis det viser seg at vi er så mange som møter opp hver gang, har vi behov for to baner slik at vi får trent skikkelig. Det betyr større utgifter til halleie enn hva som ble brukt i 2017.

Det hadde vært artig og spilt noen bedriftsidrettskamper. Nå i høst har deltageravgiften vært på 300,- pr. lag for turneringer. Jeg stipulerer kostnadene for deltagelse på 4-5 turneringer til om lag 1500,-.

Forslag til budsjett 2018:

Leie av Breivikahallen	uke 1-25:	15500,-
Leie av Breivikahalle n	uke 34-52:	11780,-
Turneringer/kamper		1500,-
Innebandyballer		400,-

Totalt:	29180,-
---------	----------------

Tromsø 25.01.18
Trine Sand Bakken
Gruppeleder

Årsrapport gruppe friidrett

Friidrett omfatter aktiviteter knyttet til løping/jogging. Gruppa har i 2017 vært uten gruppeleder. Det har vært uheldig og ført til merarbeid for styret, men i desember fikk vi Marianne Brekke og Renate Lie Larsen med på laget og de skal i 2018 lage en forutsigbar plan for medlemmene over hva som refunderes og hvilke aktiviteter som skal gjennomføres.

I 2017 støttet UiT B.I.L deltakelse i Tromsøkarusellen og Desemberkarusellen.

Tromsøkarusellen

Tromsøkarusellen arrangeres av Troms bedriftsidrettskrets og er et flott tiltak for løpsinteresserte. Til sammen 105 (57 i 2016, 37 i 2015) påmeldte løp for UiT-BILs lag. UiT-BIL dekket hele startkontingenten. UiT-BIL fikk rabatt på kontingentene fra Bedriftsidrettskretsen. Tilbudet gikk kun til UiT-BIL-medlemmer.

Løpekarusell desember

Desemberkarusellen arrangeres av Troms bedriftsidrettskrets og består av 6 løp. UiT B.I.L – Tromsø satte som betingelse for å dekke påmelding at en kun meldte seg på dersom en hadde som plan å løpe minimum 4 løp. Vi hadde 18 deltakere fra UiT B.I.L - Tromsø

7.2.18

Grete Sagerup

Årsrapport turgruppa

2017 var andre budsjettår for gruppa. Aktiviteten har vært i en startfase.

For Ti på topp hadde vi rundt 60 toppturpakker distribuert til medlemmer. Medlemmer fikk disse gratis og et sted kjøpte en avdeling pakke til sine ansatte av oss i tillegg. Det var stor aktivitet for våre medlemmer i deltagelsen, men det var ikke mulig å knytte deltagelsen til UIT Bil i registreringsløsningen for Ti på topp. De mest aktive hadde gjennomført mange hundre turer fra mars til oktober. For 2018 vil alternativ løsning bli satt i gang i gruppa og vi deltar trolig ikke Ti på topp 2018. I det nye Ti på topp opplegget blir det kun sommerturer og sesongen er for store deler ferietid for våre medlemmer. Innsparte midler kan vi bruke til å premiere våre medlemmer i vårt opplegg. Det var liten interesse for fellesturer, men det ble prøvd å få til noen ganger.

Vi hadde også et tilbud om rabattert pris på skredkurs og 4 deltok. 5 deltok på en rabattert tur over Jiehkkivarre som er den høyeste fjelltoppen i Troms.



På tur opp Holmbukttinden, en av flere topper som ble passert på turen.

Et problem som er notert i 2017 er at det er utfordrende å nå ut med info til våre medlemmer og nye medlemmer. Erfaringer med publisering via Intranett har gitt null eller dårlig respons, men vi prøver å bygge opp en Facebook gruppe og ved årsskiftet var det 38 medlemmer i gruppa.

Interesserte ansatte klager også på prisen for medlemskap når medlemskapet koster kr 400. Svært mange ellers aktive ansatte er ikke medlemmer per i dag.

Årsrapport padling

2017 var første budsjettår for gruppa. Aktiviteten har vært i en startfase og det primære har vært å tilby støtte til våre medlemmer for å ta godkjente vått kort kurs. Når en har dette kortet kan en leie kajakk og delta i andre klubbers aktivitet i Tromsø.

I 2017 gjennomførte 7 medlemmer padlekurs i slik regi. Padlemiljøet i Tromsø er stort og tar imot nye deltakere og om det er behov for UiT gruppe for aktivitet er usikkert utover å støtte medlemmer som vi ta kurs.

Årsrapport volleyball

Volleyball har hatt godt oppmøte i 2017 med mellom 10-16 stykk per trening. Det er som tidligere år en blanding mellom UiT ansatte, pensjonister og deltakere fra andre BIL. Det er gledelig å se en økning i antall UiT ansatte og en liten økning i andelen jenter på treningene. UiT BIL deltok i SolCup 2018 med ett herrelag og kom forøvrig til kvartfinalen og er godt fornøyd med det. Trening hver tirsdag 18.30-20.30. Treningene annonseres på Tavla slik at de er synlig for alle UiT ansatte.

Trening foregår i gymsalen på gamle Lærerhøgskolen, Mellomveien 110. Dette bygget vil i 2020 ikke lengre tilhører UiT og gruppen må innen da finne ny treningshall. Det må tas høyde for dette i fremtidige budsjetter, men altså ikke for 2018.

Årsrapport bowling

Bowlinggruppa deltok i sesongen 2016-17 med et 3-personers lag i Troms og Finnmarks bedriftsidrettskrets (TFBK) bowlingutvalgs serie og cupturnering. Kampene går annen hver uke i sesongen august til mai. 8 medlemmer har deltatt på kamper i 2017. Vi ruller slik at alle som vil, får delta på kamper, og alle får omtrent samme antall kamper. I likhet med forrige år var også året 2017 litt av en berg og dalbane-tur for oss sportslig sett. Vi spilte i 2. divisjon i sesongen 2016-17, men rykket ned i 3. divisjon ved sesongavslutning i mai 2017. Fra august 2017 har vi spilt i 3. divisjon. Per 31. desember 2017 lå vi på 1. plass i divisjonen. Dette er vi selvsagt fornøyd med. Det er avgjort morsommere å være topplag i 3. divisjon enn bunnlag i 2. Ulempen er at vi nå er i akutt opprykningsfare. Vi er litt urolige for utsikten til å skulle spille i 2. divisjon igjen fra august 2018.

Vi har fellestrening annen hver uke, dvs. de ukene vi ikke spiller kamp. Vi har avholdt to klubbmesterskaper (der det gjelder om å bli best i forhold til eget snitt, slik at alle har like stor sjans for å bli klubbmester). Disse ble avholdt i mai og desember.

Gruppa har dags dato 8 aktive medlemmer og mellom 3 og 5 medlemmer som ikke har vært aktive innen det siste året. Det er en pen aldersspredning på laget. Yngste medlem er 38 år, eldste 71 år. Gjennomsnittsalderen er 55 år. De aktive medlemmene teller 4 kvinnelige og 4 mannlige medlemmer.

Budsjettforslag for 2018:

På grunn av skader, reiser og annet fravær har det vært færre på trening i 2017 enn årene før. Vi har derfor hatt færre utgifter til trening enn forutsett i budsjettet for 2017. Vi regner med mer treningsaktivitet i 2018. Vi har følgende forslag/ønske til budsjett for bowlinggruppa i inneværende år:

Påmeldingsavgift for et lag til bedriftsserien 2018-19:	6.800,- kr.
Treningsutgifter:	7.200,- kr.
I alt:	14.000,- kr.

07.02. 2018

Med vennlig hilsen

Ulf L. Christensen

Bowlinggruppa

4 Regnskap 2017

Resultatregnskap per 31.12.17

Inntekter	Regnskap	Budsjett	Avvik
Medlemskontingenter	109 600	107 200	2 400
UiT - tilskudd	104 000	104 000	0
UiT - øremerkede tilskudd	250 000	200 000	50 000
UiT - tilskudd tidligere år	102 640	102 000	640
Andre inntekter	19 399	11 057	8 342
Sum inntekter	585 639	524 257	61 382

Utgifter	Regnskap	Budsjett	Avvik
Fotball - damer	22 035	35 000	-12 965
Fotball - herrer	54 592	55 000	-408
Friidrett	64 050	60 000	4 050
Ski	6 163	5 000	1 163
Volleyball	4 700	10 000	-5 300
Sykkel	600	5 000	-4 400
Bowling	10 250	17 000	-6 750
Cricket *	0	10 000	-10 000
Sykkelaksjonen	100 173	100 000	173
sykkelaksjonen 2016	16 180		
Prosjekt utleie-av-EL-sykkel	153 493	100 000	53 493
Sjakk	0	1 000	-1 000
Turgruppa	22 700	30 000	-7 300
Padling	6 200	30 000	-23 800
Innebandy	25 124	20 000	5 124
Potensielle nye grupper 2017	0	20 000	-20 000
Profileringsartikler	0	30 000	-30 000
Felles/diverse utgifter	16 476		
Tilbakebetalt kontingent	2 000	12 000	-10 000
Sum utgifter	504 735	540 000	-35 265

Resultat	80 904	-15 743	96 647
-----------------	---------------	----------------	---------------

Balanseregnskap per 31.12.2017

Eiendeler	Regnskap 2017	
Bankkonto 4750 20 18333	149 545,12	68 640,74
Bankkonto 4750 67 89903	1 443,00	1 442,00
Sum eiendeler	150 988,12	70 082,74

Gjeld og egenkapital	Regnskap 2017	
Leverandørgjeld		
Egenkapital	150 988,12	102 415,24
Sum gjeld og egenkapital	150 988,12	102 415,24

5 Nedleggelse av grupper 2017

Cricket

Styret vedtok å legge ned cricketgruppen på styremøte 3.10.17. Gruppen har ikke hatt representant i styret i hele 2016 og på tross av gjentatte henvendelser har de ikke kunne stille med representant i 2017.

Sjakk

Gruppeleder for sjakk Vidar Stensen ba styret om en vurdering på nedleggelse da forsøk på aktivitet i gruppen ikke har hatt noen respons blant medlemmene. Styret vedtok på styremøte 3.10.17 å legge ned sjakkgruppen. Styret ønsket at bedriftsidrettslaget beholder 5 sjakksett men legger resterende av utstyret ut for salg til medlemmer.

6 Opprettelse av grupper 2017 og 2018

Allidrett

Styret mottok forslag om å opprette ny gruppe i UiT B.I.L – Tromsø fra Martine M. Espeseth, Dan-Håkon Henriksen og Sindre Markus Fritzner.

Styret vedtok på styremøte 11.1.18 å opprette denne gruppen. Gruppen Allidrett skal være et lavterskeltilbud for de som ønsker å delta på litt forskjellige idretter. Aktivitetene skal variere med f.eks. volleyball, kanonball, håndball, futsal o.l.

Fotball

Styret mottok i november en forespørsel om å opprette ny fotballgruppe i regi av UiT B.I.L – Tromsø.

Saken var oppe på styremøte 6. desember og styret er positiv til å opprette ny gruppe, men dette er en stor budsjettpost og i opprettelsen av gruppen er det noen punkter som må følges opp i 2018. Finansiering fra AMU er en viktig del av prosessen videre.

Her er utdrag fra referat styremøte 6.desember «Gruppen vil nok komme til å fungere som en undergruppe til BILs fotballgruppe. Økonomi må avtales. Finansiering må være på plass. Den nye gruppen må ha en kontaktperson som kan delta på styremøtene. Alle som deltar i gruppens aktiviteter må være medlem av UiT-BIL. Den nye gruppen skal være åpen for alle ansatte ved UiT. Vi må også ta forbehold for at vi kanskje ikke kan fortsette gruppens leieforhold i Krafthallen, men av økonomiske grunner må vurdere Breivikhallen. Den nye gruppens treningstider bør også publiseres på BILs nettsider. BILs fotballgruppe må involveres i prosessen. Nils Christian kontakter Jan Vidar med henblikk på dette.»

7 Fastsette kontingent

Styret foreslår kontingent på 400 kr for 2018. Dette er lik 2017. Styret skulle i 2017 vurdere den økonomiske situasjonen opp mot mulighet for flere medlemmer dersom kontingenten i 2018 ble redusert, men pga. sykemeldinger og stort arbeidspress har det ikke vært kapasitet i styret for en slik vurdering.

8 Budsjett 2018

Forslag budsjett 2018*

Inntekter	Budsjett 2018
Medlemskontingenter	110 000
UiT - tilskudd	140 000
UiT - øremerkede tilskudd	250 000
Andre inntekter	10 000
Sum inntekter	510 000

Utgifter	Budsjett 2018
Fotball - damer	35 000
Fotball - herrer	45 000
Fotball - ny gruppe (tidligere direkte støttet fra AMU)	30 000
Friidrett	70 000
Ski	8 000
Volleyball	6 000
Sykkel	2 000
Bowling	14 000
Sykkelaksjonen	100 000
Prosjekt utleie-av-EL-sykkel	150 000
Turgruppa	30 000
Padling	10 000
Innebandy	30 000
Gymsaltrening - ulike gymnastikk/sport	20 600
Potensielle nye grupper 2018	10 000
Profileringsartikler	15 000
Felles/diverse utgifter	15 000
Sum utgifter	590 600

Resultat	-80 600
-----------------	----------------

* budsjett skal godkjennes av årsmøte

9 Valg

Styret

Leder	Grete Sagerup	Nyvalg i 2018
Nestleder	Nils Christian Fareth	Nyvalg 2019
Kasserer / styremedlem	Hans-Jørgen O. Christiansen	Nyvalg i 2018
Sekretær / styremedlem	Thorgeir Berre	Nyvalg i 2019

Revisorer

Revisor	Marit O. Helgesen	Nyvalg i 2019
Revisor	Zvonko Mitrovic	Nyvalg i 2018

Valgkomite

Valgkomite 2018 består av følgende medlemmer: Gunhild Årnes Guttvik, Ellen Karoline Dahl og Wenche Andresen. Valgkomiteens forslag til innstilling for kommende periode:

Styreleder: June Thorvaldsen Forsberg	2 år
Kasserer: Hans-Jørgen O. Christiansen	2 år
Revisor 2: Zvonko Mitrovic	2 år

Valgkomiteens begrunnelse og innstilling er vedlagt.

10 vedlegg

Søknad EL-sykkel

Søknad sykkelaksjonen

Søknad AMU

Revisors beretning

Valgkomiteens begrunnelse

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
9/19

Oppnevning av medlemmer til arbeidsgruppe for arrangering av Arbeidsmiljødag 2019

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget oppnevner de foreslåtte AMU medlemmene til arbeidsgruppe for Arbeidsmiljødag 2019

Begrunnelse:

Følgende medlemmer av AMU foreslås til arbeidsgruppe for arrangering av Arbeidsmiljødag 2019:

- Ole Martin Loe
- Gerd Sissel Furumo
- Karl Erik Arnesen
- Nina Emaus

Gruppen oppnevner selv leder.

I møtet ønskes det innspill til tema for dagen og forslag om mulige foredragsholdere.

Elisabeth Utheim
Personal- og organisasjonssjef

elisabeth.utheim@uit.no
77 64 62 61

Anita Pettersen
Faggruppelider HMS og beredskap

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
ArbeidsmiljøutvalgetMøtedato:
27.03.2019Sak:
10/19

Endring av hovedverneområder og verneområder ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

Endringer i verneområdene vedtas som foreslått av enhetene.

Begrunnelse:

I forbindelse med omorganisering knyttet til ADM 2020 foreslås følgende endringer på navn og nummerering av verneområder ved følgende enheter:

Ny nummerering og navn på verneområder		Tidligere nummerering/tilhørighet		Kommentar
Hovedverneområde 1 - Administrasjonen (unntatt BEA)				
1,1	ORGØK, rektorat og stab	1,1	POA, ØA, Udir, Rektorat	Navneendring
1,2	FUF	1,2	UTA, AFU, KSA	Navneendring
Hovedverneområde 2, UMAK				
2	Hovedverneområde UMAK	2	Hovedverneområde 2 - Universitetsmuseet (TMU) og Hovedverneområde 9 Kunstfak	Nytt Hovedverneområde, TMU og Kunstfak. sammenslått til en enhet. Hovedverneområde 9 Kunstfak opphører.
2,1	Universitetsmuseet	2,1	Seksjon for naturvitenskap	Nytt verneområde
		2,2	Seksjon for kulturvitenskap	
		2,3	Administrasjon og Formidling	
2,2	Musikkonservatoriet og Kunstakademiet	9	Hovedverneområde 9 - Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak)	Nytt verneområde

Hovedverneområde 4, Helsefak				
4,1	Fakultetsledelsen Fellesadministrasjonen Helsefak ELU Helped REK	4,1	Fakultetsdirektøren med stab, Seksjon for forskningstjenester (inkl elektronikkverksted og mekanisk verksted), Seksjon for utdanningstjenester, Seksjon for formidlingstjenester, Seksjon for personal- og økonomitjenester, Adm. institutt for klinisk medisin, REK-nord (Regional etisk komité)	Elektronikkverksted og mekanisk verksted flyttet til verneområde 4,8 Fellesadministrasjonen Helsefak = Seksjon for forskningstjenester Seksjon for utdanningstjenester, Seksjon for formidlingstjenester, Seksjon for personal- og økonomitjenester, ELU, var tidligere under Seksjon for utdanningstjenester Helped, var tidligere enhet under fakultetsledelsen
4,2	RKBU Nord	4,2	RKBU Nord	Uendret
4,3	IKO	4,3	IKO	Uendret
4,4	IFA	4,4	IFA	Uendret
4,5	ISM	4,5	ISM, Biobank og Tromsøundersøkelsen 2015	Inkluderer NAFKAM, Biobank og Tromsøundersøkelsen 2015
		4,6	NAFKAM	Lagt under verneområde 4,5
4,6	IKM-lab plan 6 og 7, Nevrobiologi	4,7	IKM-lab. plan 6 og 7, Nevrobiologi	Ny nummerering
4,7	IKM administrasjon, IKM-lab plan 8 og 9 Klinisk psykiatri (Åsgård sykehus)	4,8	IKM-lab. plan 8/9, Klinisk psykiatri (Åsgård sykehus)	IKM administrasjon tilhørte tidligere verneområde 4,1
4,8	AKM og verkstedene	4,9	Avdeling for komparativ medisin (AKM)	Elektronikkverksted og mekanisk verksted tilhørte tidligere verneområde 4,1
4,9	IMB	4,10	Anatomisk avdeling, Gynokologisk onkologi, Kardiovaskulær forskningsgruppe og Translasjonell kreftforskning	Tidligere verneområder 4,10 – 4,11 – 4,12 – 4,13 og 4,14 sammenslått til et verneområde
		4,11	Bioingeniør-utdanningen, Kurssaler, Tumorbologi og	

			Rettsgenetikk, Vert-mikrobe interaksjoner	
		4,12	Immunologi, Medisinsk farmakologi og toksikologi, Vaskulær biologi	
		4,13	Kjernefacilitet for avansert mikroskopi (KAM), Glassvaskeri, Molekylær kreftforskning, Proteomikk, Stem Cell Aging and Cancer	
		4,14	Administrasjon IMB, Molekylær inflammasjon, RNA og molekylær patologi	
4,10	IHO-Tromsø	4,15	IHO-Troms	Uendret
4,11	IHO-Hammerfest	4,16	IHO-Finnmark	Ny nummerering og navneendring
4,12	IHO-Narvik	4,18	IHO-Narvik	Uendret
4,13	IHO-Harstad	4,19	IHO-Harstad	Uendret
4,14	IPS	4,17	IPS	Uendret
4,15	IVP			Nytt område
4,16	IH			Nytt område

Arbeidsmiljøutvalget ber om det velges verneombud med stedfortreder for de verneområder der det ikke er valgt verneombud.

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap
—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Karin Lia
sekretær for AMU
—
karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
11/19

Oppfølging av handlingsplanen for AMU 2019

Innstilling til vedtak:

AMU tar orienteringen om fremdriften i henhold til handlingsplanen til etterretning.

Begrunnelse:

AMU vedtok i møtet 23. januar 2019 handlingsplan for AMU 2019-2020 (sak AMU 3/19). I det følgende fremkommer status for arbeidet:

Tiltak	Beskrivelse	Når
Avholde AMU-møte ved camps utenfor Tromsø	Som besluttet i AMU-møtet 19.11.2018 <ul style="list-style-type: none"> 27.03.2019 Midler satt av i budsjett for AMU. Stipulert kostnad kr. 25 000. 	2019
ADM 2020 og omstillinger	AMU holdes orientert <ul style="list-style-type: none"> 27.03.2019 orienteringssak 	
Arbeidsmiljø-klimaundersøkelse	AMU holdes orientert <ul style="list-style-type: none"> 27.03.2019 orienteringssak 	
Arbeidsmiljødag (AMD)	Arrangere AMD i Alta, Harstad, Narvik og Tromsø <ul style="list-style-type: none"> 27.03.2019 AMU oppnevner AMU-medlemmer til arbeidsgruppen, diskuterer tema for dagen og forslag til foredragsholder 	November
Lage seminar om avvik for AMU-medlemmer, VO og så langt som mulig ledelsen ved enhetene avvikshåndtering	Arbeidsgruppe oppnevnt (leder Gerd Sissel Furumo). Skjer i forbindelse med innføring av elektronisk avvikshåndtering ved UiT <ul style="list-style-type: none"> 27.03.2019 Midler satt av i budsjett for AMU 	

Elisabeth Utheim
personal- og organisasjonssjef

Anita Pettersen
faggruppetleder HMS og beredskap

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
12/19

Orientering om hendelse ved nybygg ILP - uhell under fjerning av snø fra taket av nybygget

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tilrår universitetsdirektøren å stenge Universitetsvegen fra der den krysser Huginbakken og fram til Framstredet/MH2 for all ferdsel inntil byggearbeidet ved det nye ILP bygget er avsluttet.

Begrunnelse:

Bygg- og eiendomsdirektøren orienterte AMU i møtet om at det 18. mars 2019 hadde vært en hendelse under arbeid med fjerning av snø fra taket på det nye ILP bygget som er under oppføring. Snø fra taket fjernes ved at snøen legges i store sekker som heises ned fra taket og tømmes på østsiden av NFH-bygget. Ved en av disse operasjonene kom en av sekkene, som var oppfylt med snø, i kontakt med en kant på taket. Sekken revnet så i det den var i kanten av veien. Snøen falt ut av sekken mens den var i ferd med å bli heist ned fra taket, og snøen gikk i bakken rett ved veien. Veien var på dette tidspunkt ikke tilstrekkelig stengt for gående, og i forkant/etterkant av at snøen gikk i bakken passerte det 4-5 personer der snøen traff bakken.

Under byggeperioden har det vært trafikk av gående mens det har foregått heising av materialer til bygget, både fra lastebil som står på veien og over veien fra materielldeponi ved NFH-bygget.

AMU bestemte i møtet at de skulle fatte vedtak i orienteringssaken som kom opp under eventuelt. Saksframlegg er dermed opprettet i etterkant av AMU-møtet 27. mars 2019.

Anita Pettersen
faggrupeleder HMS og beredskap

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

OS 4/19 AMU orienteres om ADM2020 2016/7806

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
4/19

AMU orienteres om ADM2020

Universitetsdirektøren informerer muntlig om status på ADM2020

Karin Lia
seniorrådgiver

— —
karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
5/19

Orientering om AMU møte på Campus Harstad

Leder av AMU Ole Martin Loe orienterer muntlig om AMU møtet som skal avholdes ved Campus Harstad

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
6/19

AMU orienteres om ARK2020

Universitetsdirektøren informerer muntlig om status på ARK2020

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
27.03.2019

Sak:
7/19

AMU orienteres muntlig om handikapparkering ved MH 2

Erland Loso orienterte om status for handikapparkeringen ved MH 2

Karin Lia
seniorrådgiver

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur