



Møteinnkalling

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**
Møtested: ADM A319 Styrerommet, Administrasjonsbygget, UiT Tromsø + Skype
Møtedato: 22.01.2020
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 1/20 | Årsrapport for 2019 fra vernetjenesten ved UiT | | 2016/7806 |
| RS 2/20 | Årsrapport for 2019 - Hemis | | 2016/7806 |
| RS 3/20 | Årsrapport for 2019 fra Læringsmiljøutvalget | | 2016/7806 |
| RS 4/20 | Rapport etter tilsyn fra Arbeidstilsynet, oktober 2019 | | 2019/5024 |
| RS 5/20 | Rapport fra evakueringsøvelse i Adm.-bygget 7.jan 2020 | | 2016/4336 |
| RS 6/20 | Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Driftssentralen BEA | | 2016/7806 |
| AMU 1/20 | ARK - utkast til arbeidsplan og nytt spørreskjema | | 2016/7806 |
| AMU 2/20 | Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT - AMU | | 2019/5385 |
| AMU 3/20 | Årsrapport Arbeidsmiljøutvalget 2019 | | 2016/7806 |
| AMU 4/20 | Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet i 2019 | | 2016/1342 |
| Orienteringssaker | | | |
| OS 1/20 | Skademeldinger og nestenulykker i perioden 13.11.19-31.12.19 | | 2019/211 |
| OS 2/20 | AMU orienteres om ADM 2020 | | 2016/7806 |

Referatsaker

RS 1/20 Årsrapport for 2019 fra vernetjenesten ved UiT 2016/7806



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
1/20

Årsrapport for 2019 fra vernetjenesten ved UiT

Vedlagt følger årsrapport for 2019 fra vernetjenesten ved UiT

Karin Lia
sekretær AMU

—

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

HMS-rapport fra vernetjenesten for 2019

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

I løpet av 2019 ble UiT inndelt i 10 hovedverneområder, som igjen er 70 verneområder. Dette medførte store endringer i antall personer og størrelsen på enkelte områder. En del verneområdene har samordnet verneombud. Det skulle før sommeren 2018 vært gjennomført nyvalg for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020. Noen av områdene hadde valg sommeren 2018, mens noen områder var prolongert ut 2018 på grunn av store endringer som følge av Adm2020. I ca halvparten av hovedverneområdene er det blitt byttet hovedverneombud i løpet av våren 2019. De fleste av de tidligere hovedverneombudene har flyttet internt på UiT i forbindelse med Adm2020 og er ikke lengre verneombud. Det er også en del endringer blant verneombud på forskjellige enheter. Det gledelige er at det er flere vitenskapelige som nå er verneombud.

Hovedverneombudene/verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det fortsatt bør fokuseres på det psykososiale arbeidsmiljøet. Alle tråder i forbindelse med Adm2020 er ikke løst, og enkelte av de store miljøene sliter blant annet med stort arbeidspress både i administrative og vitenskapelige miljøer som følge av omorganiseringen. I tillegg har det vært en del interne forflytninger av administrative som i utgangspunktet ikke var berørt av Adm2020. Disse har søkt på ledige stillinger.

Flytting av personer til fellestjenester og i noen tilfeller også flytting av hele enheter til andre bygg internt på campus i Tromsø har krevd mer deltakelse av verneombudene på disse områdene.

I 2019 har HVO-ene/verneombud:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren, ønsker å få til nytt møte så snart de nye hovedverneombudene er på plass.
- For første gang har hovedverneombudene ved UiT hatt egen samling for å bli kjent, samt for å jobbe frem en trygghet og samarbeidsfølelse i gruppen. Dette er viktig med tanke på at vi kan samarbeide på tvers og være til støtte for hverandre.
- HVOene har hatt jevnlige 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
- HVOer har deltatt på diverse møter i forbindelse med Adm2020
- Deltatt på den nasjonale konferansen for hovedverneombud i univ.-sektoren i Oslo og på fellesmøter for hovedverneombudene i universitetssektoren
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- Deltatt på arbeidsmiljødagene i Bergen
- Deltatt i diverse komitearbeid
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødagen
- Flere av hovedverneombudene deltok på ARK-konferansen
- Deltatt i nasjonale arbeidsmøter ifbm fornyelse av spørreskjemaet i ARK
- Deltatt i idf-møter både sentralt og lokalt på universitetet.
- Hovedverneombud/verneombud ha deltatt aktivt i komitéer på flere nybygg på campus Tromsø
- Vært med i forberedelser og deltatt i vernerunder på flere av enhetene
- Vært en støtte for ansatte i flere personalkonflikter/saker enn tidligere år
- I tillegg har verneombudene ved Det helsevitenskapelige fakultet arrangert julemesse for hele universitetet i november. Dette var et arrangement som hadde 45 utstillere, og som både utstillere og besøkende satte stor pris på. Det er et veldig ettertraktet tilbud for de ansatte og studenter som driver hobbyer som tresløyd, strikking, søm, maling, glasskunst, et par forfattere etc.
- Det ble arrangert verneombudssamling høsten 2019 med temaene:
 - GDPR (personvern) i verneombudsordningen,
 - Gjennomgang av nasjonal rapport 2019: Mobbing og trakassering i UH-sektoren,
 - Hvordan håndtere varsel, og hvordan jobbe forebyggende?

- Risikovurdering, Psykososialt arbeidsmiljø.

I universitetsstyresak 3/19 ble det vedtatt at følgende områder skulle 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 personvernsvik
- 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

Områder som verneombudene vil ha fokus på i 2020 :

- Når det elektronisk systemet for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik innføres for hele universitetet er det av stor viktighet at det blir fokus på dette området blant verneombudene og alle andre ansatte. Dette systemet er noe verneombudene og ansatte har ventet på i mange år, og som verneombudene mener er av stor betydning for å få et realistisk antall svik registrert. Dessverre er det store og til dels alvorlige svik som aldri blir registrert i dagens sviksystem. Dagens system er så tungvint at folk lar være å melde svik.
- I forbindelse med evalueringen og brukerundersøkelser av Adm2020 er det viktig at vernetjenesten er involvert i dette arbeidet.

- I forbindelse med ARK som skal gjennomføres høsten 2020 bør enhetene involvere verneombudene på alle nivå. Koordinerende hovedverneombud vil være medlem av styringsgruppen for ARK2020.
- Hovedverneombudene vil i 2020 arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen for både hovedverneombud/verneombud. Det bør fokuseres mer på involvering av verneombudene i arbeidet med den grønne linjen til universitetet med hensyn til arbeidsmiljø, biltrafikk/buss/sykkel, dusjforhold, utfordringer ved utbygging/ombygginger etc.
- Hovedverneombudene er av den formening at samkjørt opplæring av ledere og verneombudene ville være en faktor som ville gjøre at lederne ville prioritere HMS-arbeid på en annen måte. Hovedverneombudene ønsker at UiT arbeider for en tydelig og god prosess med opplæring av HVO, VO og ledere, spesielt nytilsatte ledere på alle nivå. Dette vil føre til en mer helhetlig forståelse for hvordan HMS og vernetjenesten skal fungere.
- Det fortsatt viktig at hovedverneombud/verneombudene har fokus på arbeidsmiljø.

Koordinerende hovedverneombud

Gerd Sissel Furumo



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
2/20

Årsrapport for 2019 - Hemis

Vedlagt følger årsrapport fra bedriftshelsetjenesten – Hemis for 2019

Karin Lia
sekretær AMU

—

karin.lia@uit.no

77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Denne årsrapporten dokumenterer samarbeidet Hemis AS avd. Tromsø har hatt med UIT i 2019. Rapporten har vedlagt årsrapportene fra de fakultetene og fellesadministrasjonen.

Ved oppsummering av samarbeidet i 2019 ser vi at trenden fra 2018 med god kontakt mellom UIT og Hemis fortsetter. Samarbeidet mellom de ulike campus er videreført og forsterket gjennom 2019. Vi ser en økning i bruk av BHT-ressursen på campus også utenfor Tromsø og det anser vi som positivt. Hemis har bidratt inn på både individ og systemnivå mtp HMS-arbeid og forebyggende helsearbeid. Oppdragene innefor helsearbeid relateres både til fysiske og psykososiale problemstillinger. Hemis har også, som i 2018, gjennom året vært i beredskap i forhold til adm 2020. Vi har gitt noe bistand inn i forhold til dette, men ikke relatert til særlig store utfordringer. 2019 er et år der det har vært gjennomført et større kartleggingsarbeid med tanke på målrettede helsekontroller. BFE har vært først ute her med kombinasjon av undervisning og helsekontroller. Dette arbeidet ble deretter igangsatt på Helsefak i høst og NT-fak er i startgropa. Dette er et omfattende arbeide for både de aktuelle på fakultetene det gjelder og for Hemis. Målet er en god oversikt og kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UIT.

Det har vært et økt fokus på forebyggende arbeid hos stipendiater i 2019. Det har vært mange til samtale hos Hemis, der også veileder har blitt inkludert. I tillegg har man ved arbeidsplassvurderinger for stipendiater hatt et fokus ikke bare på fysisk tilpasning av arbeidsplassen, men også med tanke på organisering av arbeidshverdagen og hvordan man tar vare på seg selv i hele perioden man jobber som stipendiat. Helsetema i samtaler har bl.a. vært om søvn, rådgivning om kosthold og fysisk aktivitet. Det ble gitt tilbud om stressmestringskurs for stipendiater våren 2019 ved Helsefak, uten at dette ble gjennomført. Ved BFE ble det gitt undervisning i konflikthåndtering, hovedsaklig for stipendiater.

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Vi ønsker å bidra til at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin helsefremmende og utviklende og tilbyr derfor et bredt spekter av tjenester for bedriften samt den enkelte medarbeider. For informasjon om oss og våre aktiviteter, se vår hjemmeside: www.hemis.no

Med dette takker Hemis, avd. Tromsø for et godt samarbeid i 2019. Vi ser frem til fortsettelsen inn i det nye året.

Vi ønsker alle et godt og helsefremmende arbeidsmiljø i 2020 !


J.nr 002.2020

| | | | | | | |
|---|-----------------------|---|--|-------------------|------------|--|
|  | Bedrift: | UIT - fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning | | | | |
| | Periode: | 2019 | | Utarbeidet | 09.01.2020 | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen | | | | |
| | Årsrapport | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------------------|------------------|--|
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom bedriften og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Hemis AS v/kontaktperson Renathe Ovesen | Fakultetet og Hemis i samarbeid | 23.01.2019 | Planen er to-årig og strekker seg ut 2020. |
| 2 | Vernerunder - ILP (med spesielt fokus på laboratorium, svømmehall og gymsal) fokusområder harårlig gjennomgang. Kontorer hvert 2. år. | Bistå fakultetet i forebyggende og helsefremmende arbeid. | Chris Bull-Berg og Hemis | Fakultetet og Hemis i samarbeid | høst -19 | Ikke gjennomført etterplan. Kan settes opp i 2020. |

| | | | | | | |
|---|---|--|------------|--|---|--|
| 3 | Vernerunder SVHUM-bygget ,vernerunder hvert 2.år A.SV-HUM (byggetrinn3) består av ISS, ISK, sos.antrop. + paviljongen og fredssenteret B. Teorifagbyggene(IFF,ILP, ISK og samisk senter C. Breiviklia(arkeologi, historie, religion og kvinnforsk) | Bistå fakultetet i forebyggende og helsefremmende arbeid. | Fakultetet | Fakultetet og Hemis i samarbeid | høst -19 og -20 A; høst 2020 B; okt/nov -19 C; okt/nov -20 | Det skal være en del flytting i løpet av året. Hemis har en litt avventende holdning til vernerundene slik at flytting kan gjennomføres først. - Ingen vernerunder er gjennomført med deltagelse fra Hemis i 2019. Det anbefales å sette opp rundeer raskt i 2020 slik at ikke årshjulet for gjennomføring forskyves for mye. |
| 4 | Stressmestringskurs rettet mot hovedsakelig stipendiater, engelsk. | Opplæring i å håndtere stress. Vite om kjennetegn og symptomer samt enkle metoder for egenhjelp. Lære hvor man finner hjelp ved behov. | Fakultetet | Hemis v/ aktuell fagperson | iløpet av året etter avtale med fakultetet | Det er ikke bestilt kurs i 2019. Kan settes opp i 2020. |
| 5 | Arbeidsplassbesøk med ergonomisk kartlegging | Forebygge arbeidsrelaterte muskel-/skjelettplager | Fakultetet | Hemis AS v/ fysioterapeut | | Bestillinger er ivaretatt fortløpende. Hemis har vært tilgjengelig og løst oppdrag på samtlige campus i 2019. Kartlegginger er gjennomført med tilhørende rapport. |
| 6 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | | Bedriften og Hemis i samarbeid | Ved behov | Det er reistret henvendelser av individuell og organisatorisk karakter i løpet av året. Disse er ivaretatt av aktuelt personell hos Hemis etter type problemstilling. |
| 7 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. | Bistå fakultetet med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | | Hemis v/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier. | Ved behov | Hemis har deltatt på dialogmøter ved sykemeldt ansatt. Videre har ansatte som er sykemeldt eller har stått i fare for sykemelding hatt bistand i klinikk og samtale hos Hemis. |


| | | | | | | |
|----|---|---|---|--|-----------------------------|--|
| 8 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til fakultetets opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Kursinvitasjoner er sendt fakultetet fortløpende gjennom året. |
| 9 | Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis AS v/kontaktperson | Hemis AS v/kontaktperson | | Rapport er sendt etter plan |
| 10 | Influensavaksine | tilbud om influensavaksinering for å redusere sykdom og sykefravær | Hemis v/ sykepleier | Hemis v/ sykepleier | høst -19 | Ansatte ved fakultetet har benyttet seg av tilbudet om influensavaksinering. |
| 11 | temaundervisning | BHT og bruk av BHT for de ansatte - øke kunnskapen om hva BHT tilbyr. | Fakultetet - Seksjon for forskning, utdanning og formidling | Hemis v/ kontaktperson | 21.06.19 | bestiller Olav Skare |
| 12 | kartlegging lysforhold | avdekke forbedringsmulighet for ansatte som plages med lysplassering | Fakultetet - inst filosofi | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | 26.09.19 | Rapport er sendt |
| 13 | temaundervisning | digital kommunikasjon | Fakultetet | Hemis v/ HMS-rådgiver Anne-Grete Haug | 28.10.19 | |
| 14 | temaundervisning | håndtering av epost og kommunikasjon | Fakultetet - inst språk og kultur | Hemis v/ HMS-rådgiver Anne-Grete Haug | 05.12.19 | |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---|------------------|--|
|  | Bedrift: | UIT - Det helsevitenskapelige fakultet | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 08.01.2020 | | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen | | | | |
| | Årsrapport | | | | | |
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom UIT, Helsefak og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Kontaktperson fra Hemis | Arbeidsgiver- og arbeidstaker representanter fra bedriften. BHT v/ kontaktperson | oktober 2019 | Deltakere på møtet er Ann-Sofie Rydningen, Anne-Kristin Bjørnbakk, Ed Indrevold, Terje Nylund, Gerd Furumo og BHT v/ Renathe Ovesen Jensen og Eirik Gulbrandsen. Merk at ved samarbeidsmøtet ble det besluttet å endre kontaktperson i Hemis. Nye er Renathe og Eirik. Samarbeidsplan er tre-årig og strekker seg ut 2021. |
| 2 | Opprettholde kontakt og øke kunnskapen om BHT på samtlige campus der Helsefak har personell. I Hammerfest, Narvik og Harstad har Helsefak opprettet stedlig assisterende instituttledere. | BHT har kontakt med de ulike campus. Denne kontakten skal opprettholdes gjennom planperioden for at ansatte skal ha kunnskap om bistandsmuligheter | Kontaktperson fra Hemis | Kontaktperson fra Hemis | fortløpende | Hammerfest; Linda Oksdahl Harstad; Kjersti Sunde Mæhre Narvik; Silje Wangberg |
| 3 | Slutføring av risikovurdering farlig arbeid | Avslutte påstartede risikovurderinger som ligger fra 2018 til 2019 | Anne-Kristine Bjørnbakk og Hemis v/lege | aktuelt personell fra Helsefak og fra Hemis | vinter/vår -19 | Gjelder IBM og IKM - arbeidet er ikke ferdigstilt i 2019 og jobben fortsetter inn i 2020 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Vernerunder | delta i fakultetets vernearbeid | Instituttene kaller inn | | gjennom planperioden | Vernerunder er gjennomført med deltagelse fra Hemis ved IHO - campus Narvik. Vernepleie -campus Harstad har hatt en to dager runde med fysioterapeut, ergonomiundervisning og 14 individuelle veiledninger etter samlokalisering. |
| 5 | Risikovurdering fokusområder for 2019 og 2020 er vold/trusler/trakkasering, alenearbeid og lab | Avdekke mulighetene for en uønsket hendelse og iverksette tiltak for å forebygge at det skal skje. | Ann-Sofie Rydningen og Anne-Kristin Bjørnbakk | kontaktperson er fra Hemis | mars 20 | Arbeidet ligger i plan for 2020 |
| 6 | Målrettet helsekontroll med fokus på (støy, biologiske faktorer, kjemikalier, asbest, støv) + der det kan legges opp til undervisning gjøres dette. | Forebygge arbeidsrelaterte helseplager, evt. gi råd eller henvise til spesialist ved allerede påførte helseplager | aktuelle institutter sammen med Hemis v/sykepleier og bedriftslege | aktuelt personell fra Helsefak og fra Hemis | fortløpende etter årshjul helsekontroller på instituttene | Dette er et pågående arbeide. Ansatte har vært inne til målrettet helsekontroll. Videre er det gjennomført vaksineringer, blodprøver og helseattester i forbindelse med reise. |
| 7 | Målrettet helsekontroll - oppdatere oversikt | Forebygge arbeidsrelaterte helseplager, evt. gi råd eller henvise til spesialist ved allerede påførte helseplager | aktuelle institutter sammen med Hemis v/sykepleier, yrkeshygieniker og bedriftslege | aktuelt personell fra Helsefak og fra Hemis | | Pågående arbeide som vil forventes å pågå 2019 og 2020 |
| 8 | jobbe med Verneombudsrollen og lederrollen i HMS-arbeidet og fakultetets sikkerhetskultur. (formes som to halvdagskurs) | tydeliggjøre og ansvarliggjøre de ulike rollene i HMS-arbeidet på fakultet | Wenche Andresen og BHT | Hemis i samarbeid med fakultetet | vurderes tatt inn høsten 2020 | Dette er oppdrag som står i plan for 2020 |

| | | | | | | |
|----|--|---|-----------------------|--|-----------------------------|--|
| 9 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | Bedriften v/ ledelsen | | fortløpende | Opplegg for forebyggende sykefraværsarbeid kan iverksettes også på institutt og grupper. Der er i 2019 ikke etablert egne opplegg med dette temaet i samarbeid med Hemis . |
| 10 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | Bedriften | Bedriften og Hemis i samarbeid | | Det er registrert flere henvendelser i 2019. Disse er ivarettatt av aktuell fagperson hos Hems etter type problemstilling. |
| 11 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Kursinvitasjoner er sendt ut fortløpende til fakultetet gjennom året. |
| 12 | Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis v/kontaktperson | Hemis v/ kontaktperson | | Rapport er sendt etter plan |
| A | RKBU - innklimakartlegging | Forebygge helseplager forårsaket av dårlig innklima. | Bestilling fra RKBU | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | februar -19 | |


| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|-------------------|-------------------------------------|
| B | Inst samfunnsmedisin - kartlegging på lab der det brukes co2 | Forebygge arbeidsrelaterte plager og sykdommer forårsaket av feil håndtering av kjemikalier | Bestilling fra ISM | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | | Med Øyvind Nilsen og Gerd Furumo |
| C | Institutt medisinsk biologi - Formaldehydkartlegging anatomisk avd. | Forebygge arbeidsrelaterte plager og sykdommer forårsaket av feil håndtering av kjemikalier | Bestilling fra IMB | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | okt-nov -19 | |
| D | Institutt klinisk medisin - vurdering av øvingslokaler til paramedisin | Forebygge helseplager forårsaket av dårlig inneklima. | Bestilling fra IKM | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | nov -19 | Med Ståle Bratland |
| E | Infortorget - kartlegging lyd | Bidra med rådgivning og kartlegging i arbeidet med Infortorget | Bestilling fra Ståle Liljedal og Elin Svendsen | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | oppstart vår - 19 | Med Ståle Liljedal og Elin Svendsen |
| F | Influensavaksine | tilbud gitt til hele fakultetet om influensavaksine. | Hemis v/sykepleier | Hemis v/sykepleier | høst -19 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------------|------------------------|-------------------|------------|--|--|
|  | Bedrift: | UIT - administrasjonen | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 08.01.2019 | | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen | | | | |
| | <h1>Årsrapport</h1> | | | | | |


| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|------------------|---|
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom bedriften og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Hemis AS v/kontaktperson | deltagere på møtet var fra UIT Anita Pettersen, Gøril Heitmann, Hege Widnes. Fra BHT deltok Renathe Ovesen | 25.01.19 | Samarbeidsplanen er utformet og sendt møtedeltagere samt leder for AFUF - Heidi Adolfsen, leder for ORGØK - Odd Arne Paulsen, leder for BEA - Erland Loso og leder for IT - Stig Ørsje |
| 2 | Deltakelse på vernerunde - vernerunder gjennomføres på de campus der avdelingene har ansatte. | Bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med råd og veiledning under vernerunden. | Leder og verneombud på de respektive avdelingene, samt Hemis AS v/ aktuell fagperson | Leder og verneombud på de respektive avdelingene, samt Hemis AS v/ aktuell fagperson | H -19 og -20 | Vernerundene er gjennomført etter kontakt med underavdelingenes ledere. *IT har gjennomført uten BHT *BEA har hatt rådgivning fra Hemis før egen iverksettelse. *Seksjon personal og organisasjon 05.09.19 *Lønn og Personal 10.09.19 *Variable lønn og reise 10.09.19 *Seksjon rekruttering 03.09.19 *I Narvik har administrative blitt tilbudt deltagelse på vernerunde i regi av IVT og Hemis 05.06.19. |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|-----------------------------|--|
| 3 | miniseminar | Tema; "hva er avvik" | Leder og verneombud på de respektive avdelingene, samt Hemis AS v/ aktuell fagperson | Hemis AS v/ aktuell fagperson | høst 2019 | Har ikke blitt gjennomført etter plan. Kan tas inn i 2020 om fortsatt aktuelt. |
| 4 | Deltakelse i AMU | Være en faglig støttespiller og komme med råd og veiledning i spørsmål som har med HMS å gjøre | | | ved innkalling | Hemis har deltatt på samtlige AMU som er gjennomført ved UIT i 2019. |
| 5 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | | Bedriften og Hemis i samarbeid | Ved behov | Det er registrert flere ulike type henvendelser fra administrasjonen i løpet av året. Disse er håndtert hos Hemis av aktuell fagperson mtp problemstilling. Det er også gitt HMS-rådgivning der det har vært overordnede spørsmål som går på UIT som helhet. |
| 6 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | | Hemis v/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier. | Ved behov | Det er gitt bistand i sykefraværsoppfølging gjennom året. Denne er gitt som rådgivning til leder, i møte og som individuell bistand. Hemis har også bidratt forebyggende ved å gi bistand til ansatte som står i fare for å bli sykemeldt. |
| 7 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Informasjon om kurs er sendt ut fortløpende gjennom året. |

| | | | | | | |
|---|--|---|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---|
| 8 | <p>Årsrapport.</p> <p>Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».</p> | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis AS v/kontaktperson | Hemis AS v/kontaktperson | | Rapporten sendes bedriften per mail i begynnelsen av året. |
| A | ergonomi | Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager | Administrasjonen v/underavdelinger | Hemis v/fysioterapeut | Fortløpende i plan-perioden | Som en konsekvens av ADM2020 har ansatte flyttet arbeidssted i perioder. Hemis har bidratt inn med arbeidsplassvurderinger for de som har hatt behov for dette. Det er også gjennomført ergonomiundervisning. |


| | | | | | | |
|---|--|--|--|---------------------------------|-------------------|--|
|  | Bedrift: | UIT - Det juridiske fakultet | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 07.01.2019 | | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen, Kontaktperson | | | | |
| | <h1>Årsrapport</h1> | | | | | |
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom bedriften og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Hemis AS v/kontaktperson Renathe Ovesen | Fakultetet og Hemis i samarbeid | januar -19 | Samarbeidsplanen har vært to-årig og strekker seg ut 2019. Ny plan må lages for 2020 |
| 2 | Vernerunder - sette ulike fokusområder hvert år. | Bistå fakultetet i forebyggende og helsefremmende arbeid. | Kari Gabrielsen og Hemis v/kontaktperson | Fakultetet og Hemis i samarbeid | høst 2018 og 2019 | Høsten 2018 ble vernerunde gjennomført etter plan sammen med Hemis. Denne er ikke gjennomført i 2019 og kan vurderes inn i 2020 |
| 3 | Arbeidsplassbesøk med ergonomisk kartlegging | Forebygge arbeidsrelaterte muskel-/skjelettplager | den enkelte evt fakultetet | Hemis AS v/ fysioterapeuter | gjennom året | Bestillinger sendes fra fakultetet fortløpende til direkte til fysioterapeutene i Hemis eller til post. Ansatte bistås fortløpende med ergonomivurdering og rapport. |
| 4 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | | Fakultetet og Hemis i samarbeid | Ved behov | Det er registrert henvendelser på individnivå på fakultetet i 2019. Disse er ivarettatt av aktuell fagperson hos Hemis etter problemstilling. |

| | | | | | | |
|---|---|--|--------------------------|--|-----------------------------|--|
| 5 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: | Bistå fakultetet med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | | Hemis v/ fysioterapeut, lege eller sykepleier. | Ved behov | Hemis har ikke deltatt på dialogmøter. Bidraget har vært på indirekte nivå med oppfølging av sykemeldte og ansatte i fare for sykemelding både i klinikk og/eller samtale. |
| 6 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til fakultetets opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Kursinvitasjon er sendt ut fortløpende gjennomåret. |
| 7 | Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis AS v/kontaktperson | Hemis AS v/kontaktperson | | Rapport er sendt fakultetet etter plan |
| A | Vaksinering | Tilbud om influensavaksine | Hemis v/ sykepleier | Hemis v/ sykepleier | høst -19 | Tilbudt gitt fakultetet om influensavaksine distribuert på campus. Ansatte har benyttet seg av tilbudet |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------|---|------------------|--|
|  | Bedrift: | UiT - Universitetsbiblioteket | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 08.01.2019 | | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen, kontaktperson | | | | |
| | <h1>Årsrapport</h1> | | | | | |
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom bedriften og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Hemis AS v/kontaktperson | Runa Ryeng, Trine Sand Bakken (HVO) og Renathe Ovesen (Hemis) | 21.05.19 | Samarbeidsmøte er avholdt samtidig med HMS-forum. Samarbeidsplan utarbeides for 2019-2020 |
| 2 | Førstehjelpskurs - HLR | Gi kunnskap og praktisk gjennomføring av livreddende hjert-lungeredning | Runa Ryeng | Sykepleier | Høst | Kurset er ikke satt opp i 2019. Ansatte har hatt mulighet til å melde seg på felles førstehjelpskurs på campus. Kan vurdere og sette opp eget kurs i 2020. |
| 3 | Innlegg på personalseminar: ulike temaer kan drøftes i forkant | Bedriften erfarer relativt høyt sykefravær. BHT kan bistå med informasjon og holdningsskapende temaer | Runa Ryeng | Aktuell fagperson | gjennom perioden | Det er ikke levert innlegg på personalseminar. Dette kan vurderes inn i 2020 om der avholdes seminar. |


| | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|---|-----------------------------|---|
| 4 | Ergonomirunde på KS-biblioteket | Mange har byttet kontor og trenger by vurdering og informasjon for å forebygge muskel/skjelettlidelser | Mona Magnussen | Fysioterapeut | gjennom perioden | Det er ikke avholdt en egen ergonomirunde på KS-biblioteket i 2019. Det må også da løftes frem at bestillinger på ergonomi for ansatte har forekommet jevnt over året fra de ulike bibliotekene og disse henvendelsene har blitt ivaretatt fortløpende med vurdering og rapport, samt øvelser der det har vært aktuelt. |
| 5 | Bistand på vernerunde KS-biblioteket | Kartlegge arbeidsmiljø og avdekke forbedringsområder | Mona Magnussen | Kontaktperson | gjennom perioden | Hemis har ikke deltatt på vernerunde i 2019. Bistår gjerne inn i 2020. |
| 6 | Observasjon av skjeppkretasjon på KS-biblioteket, med tanke på ergonomi | Forebygge muskel/skjelettlidelser | Mona Magnussen | Fysioterapeut | Høst | |
| 7 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | Leder eller ansatte tar kontakt | Bedriften og Hemis i samarbeid | Ved behov | Det er registrert henvendelser gjennom året på dette temaet. Disse er ivaretatt hos Hemis av aktuell fagperson etter type problemstilling. |
| 8 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | Leder eller ansatte tar kontakt | Hemis v/bedriftsfysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier. | Ved behov | Det er ikke gjennomført dialogmøter med deltagelse fra Hemis. Hemis har likevel bistått med oppfølging av sykemeldte og ansatte i fare for sykemelding gjennom klinikk og samtale. |
| 9 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis, ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Tilbud om ulike typer kurs er sendt ut fortløpende til biblioteket. |

| | | | | | | |
|----|---|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------------|
| 10 | Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjeneste n gjennom året. | Hemis AS v/kontaktperson | Hemis AS v/kontaktperson | Årsskifte | Årsrapport er sendt etter plan. |
| | A | ingen ekstra oppgaver tilkommet | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|-------------------------|--|------------------|---|
|  | Bedrift: | UIT - fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 08.01.2020 | | |
| | Utarbeidet av: | Renathe Ovesen Jensen | | | | |
| | <h1>Årsrapport</h1> | | | | | |
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom BFE og Hemis. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Kontaktperson fra Hemis | Arbeidsgiver- og arbeidstaker representanter fra bedriften. BHT v/ Renathe Ovesen, kontaktperson. | | Deltagere på møtet er Karin Lia og Lene Kvam fra BFE samt Ann Kristin Andreassen og Renathe Ovesen Jensen fra hemis. Merk at samarbeidsplanen er to-årig og gikk ut ved årskiftet. Der må lages ny plan for 2020-21 |
| 2 | Bistand ved risikovurdering av aktuelle faggrupper | delta som en ekstern vurdering på faggrupper som har behov for risikokartlegging, gi råd ved gjennomføring og bidra med fagkompetanse | BFE og Hemis | BFE og Hemis | | Hemis har ikke deltatt på risikovurderinger hos fakultetet i 2019. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-----------------------------|--|
| 3 | målrettet helsekontroll av ansatte som er eller har vært utsatt for støy, asbest, helsefarlige stoffer (kjemikalier, biologiske faktorer, ioniserende) osv | oppfølging ansatte som har hatt utsatte roller mtp eksponering. Eks Helmer Hansen, teknisk lager, sonose, lab | lege , sykepleier og Karin Lia | BHT | årlig x flere runder | helsekontrollen er gjennomført som en fellesundervisning. Flere undervisninger vår og høstsemester -19 både på norsk og engelsk. Inkluderer fokus på smittefare og fare for allergi. Deltagerlister føres opp mot fakultetet. Individuelle målrettede helsekontroller er gjennomført etter plan. |
| 4 | Opprette kontakt og øke kunnskapen om BHT på samtlige campus der BFE har personell. I Alta, Narvik og Harstad har BFE opprettet stedlig assisterende instituttledere. | BHT oppretter kontakt for å ivareta samme kvalitet på tilbud på alle campus for BFEs ansatte. | Kontaktperson fra Hemis | Kontaktperson fra Hemis | Fortløpende i plan-perioden | Det har vært kontakt og utført bistand for fakultetet på samtlige campus i 2019. |
| 5 | førstehjelpskurs, oppfriskningskurs | vedlikeholde kunnskap om grunnleggende førstehjelp | BFE og Hemis | sykepleier | vår 2019 | gjennomført etter plan 08.05.19. Fokus feltarbeid og HLR. Kursbevis er utarbeidet i etterkant. |
| 6 | Enkeltkonsultasjoner hos fysioterapeut, psykolog, helsefaglig personell | bidra til å forebygge sykefravær ved raskt tilbud om bistand | den enkelte ansatte, Karin Lia evt annen leder. | aktuell fagperson fra Hemis | | Hemis har tatt imot flere henvendelser med behov for ulik type individuell konsultasjon. Disse er ivaretatt fortløpende av aktuell fagperson etter problemstilling. |
| 7 | Arbeidsplassbesøk med ergonomisk kartlegging | Forebygge arbeidsrelaterte muskel-/skjelettplager | Karin Lia som kontaktperson på fakultetet | Hemis AS v v/bedriftsfysioterapeut | | Ansatte selv og fakultetet sender henvendelser fortløpende gjennom året. Vurdering gjennomføres og rapport utarbeides etter hver bestilling. |
| 8 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. - Deltakelse på dialogmøter | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | BFE v/ ledelsen | Hemis v/bedriftsfysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier. | | Hemis har ikke deltatt på dialogmøter i regi av fakultetet i 2019. Vi har bistått inn mot oppfølging av sykemeldte og ansatte i fare for å bli sykemeldt. Se pkt 6. |

| | | | | | | |
|----|---|---|-----------------------|--|-----------------------------|--|
| 9 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | BFE | Bedriften og Hemis i samarbeid | | Det har vært gitt bistand i aktuelle saker gjennom året. |
| 10 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i plan-perioden | Kursinvitasjoner er sendt ut fortløpende gjennom året. |
| 11 | Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis v/kontaktperson | Hemis v/kontaktperson | | Rapport er sendt etter plan |
| A | Influensavaksine | tilbud om influensavaksine for forebygging av sykdom og sykefravær | Hemis v/sykepleier | Hemis v/sykepleier | høst -19 | Ansatte ved fakultetet har benyttet seg av tilbudet. |
| B | temaundervisning konflikthandtering | øke kunnskap om hva som kan eskalere og deeskalere konflikt | fakultetet | Hemis v/ Birgit Stein og Renathe Ovesen | 08.05.19 | for PHD, gitt på engelsk |
| C | HHT campus Tromsø - inneklimakartlegging | Forebygge helseplager forårsaket av dårlig inneklima. | Fakultetet | Hemis AS v/yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | april -19 | Med Karin Lia, Frode Hansen og Tone Berre |


| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--------------------------------------|---|
|  | Bedrift: | UiT - Norges arktiske universitet Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi, IVT Narvik (alle institutter) | | | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 07.01.2020 | | |
| | Utarbeidet av: | Kontaktperson: HMS-rådgiver Lone Lindgård | | | | |
| | Årsrapport | | | | | |
| Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....) | | | | | | |
| Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...) | | | | | | |
| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
| 1 | Årlig samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom IVT og Hemis for 2019. | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». | Hemis AS v/kontaktperson | Fakultetet v/ personalsjef, avd.direktør, HMS-rådgiver og HVO Fra Hemis: HMS-rådgiver Renathe Ovesen Jensen | 15. november 2018 Januar 2019 | Som besluttet ved planmøte 2018 (mars-18) , ble plan for 2019 utarbeidet i god tid før årsskiftet. Dette ble gjort i møte, 15. nov. 2018. Planen ble ferdigstilt av Hemis og oversendt fakultetet i januar 2019. Det ble samtidig besluttet å fortsette med tidlig planlegging slik at plan for 2020 utarbeides før årsskiftet 2019/2020 (Pkt. A) |
| 2 | Utarbeide plan for BHT-bistand hvert semester | Hensikt er å kvalitetsikre at etterspørselen av BHT-tjenester ivaretas på en god måte | HMS-rådgiver IVT og Hemis AS v/kontaktperson | HMS-rådgiver IVT og Hemis v/kontaktperson og yrkeshygienikere | Februar September | For 2019 ble det avtalt semestervise planmøter mellom HMS-rådgiver IVT og Hemis. Dette for å sikre tidlig planlegging av HMS-aktivitetene, sikre at tilstrekkelig med arbeidstid/dager ved campus Narvik avsettes samt at de relevante fagpersoner fra BHT bistår. Tidlig planlegging ble ivarettatt i egne tlf.møter i februar og september, hvilket har bidratt til tidlig datofesting av denne planens avtaler. Det har i tillegg være flere samarbeidskontakter (pkt B). |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|-----------|--|
| 3 | Deltakelse på vernerunder | Systematisk HMS-oppfølgning. Kartlegge og event. tilrettelegge og identifisere behov for forbedringstiltak. | Instituttledere / HMS-rådgiver IVT | Ledelse, vernetjeneste og Hemis v/ HMS-rådgiver Renathe Ovesen Jensen | Juni | Jf. avtalen i samarbeidsplanen ville IVT vurdere behov i forhold til hvilke institutt Hemis skulle bidra på vernerunde ved og ta kontakt for avtale. I 2019 ble det besluttet Hemis-deltakelse ved fakultetsadministrasjonen. Vernerunden ble gjennomført 5. juni. |
| 4 | Veilede fakultetet i overordnet systematisk HMS-arbeid (internkontroll). | Bistå med å sikre at HMS-regelverket ivaretas. | IVT v/ HMS-rådgiver, instituttledere, VO/ HVO, labansvarlige | Hemis v/ bedr. fysioterapeut | Februar | Jf. avtalen i samarbeidsplanen, ville IVT ta kontakt dersom behov for bistand oppsto. Hemis har ved forespørsel fra HMS-rådgiver IVT, bidratt med forslag til sjekklister til bruk ved vernerunder i kontormiljø. Flere forslag ble oversendt. |
| 5 | Praktisk gjennomføring og oppfølging av risikovurderinger | Bidra til økt fokus på sikkert arbeid med kjemikalier. Redusere risiko for skader og ulykker. | IVT v/ HMS-rådgiver i samarbeid med HVO | Hemis v/ yrkeshygienikere i samarbeid med HMS-rådgiver IVT | September | Opplæring i og gjennomføring av risikovurderinger, opplever Hemis har hatt økt fokus de siste par år ved IVT. Høsten 2019 ønsket HMS-rådgiver IVT økt samarbeid med Hemis fremover ift. oppfølging av risikovurderinger. Tlf.møte om saken ble avholdt i september. Det var i første omgang behov for gjennomføringer på laboratorier, spesielt der studenter er involvert. Det ble ikke gjort konkrete aktiviteter videre i 2019, men oppfølging foreslås planlagt i 2020. |
| 6 | Forebyggende informasjon om tilrettelegging av kontorarbeidsplasser. - Undervisning i grupper (Gis som kurstilbud til alle ansatte ved IVT når fysioterapeut er i Narvik) | Forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Øke kunnskap og bevisstgjøring. | IVT v/ HMS-rådgiver i samarbeid med HVO | Hemis v/ bedr. fysioterapeut Lone Lindgård | April | I april gjennomførte fysioterapeut undervisning i tema "Tilrettelegging av kontorarbeidsplassen - forebygging av belastningslidelser". Informasjon om tilbudet til ansatte var godt ivaretatt v/ HMS-rådgiver IVT. Hemis registrerte 5 deltakere. HMS-rådgiver IVT og fysioterapeut evaluerte tilbudet i etterkant og konkluderte med at "markedet er midlertidig mettet" etter at tilbudet nå er gitt flere ganger over 3 år. |

| | | | | | | |
|----|--|--|---|--|--|--|
| 7 | Ergonomi. - Arbeidsplassbesøk med veiledning, vurdering og rådgivning. | Tilrettelegging og forebygge belastningslidelser og sykefravær. | IVT v/ Instituttledere, VO, arbeidstaker | Hemis v/ bedriftsfysioterapeutene Lone Lindgård og Renathe Ovesen Jensen | April Juni Oktober November | Bedriftsfysioterapeutene har gjennomført flere individuelle arbeidsplassvurderinger ved instituttene samt i fakultetsadministrasjonen. Rapporter er utarbeidet og sendt de respektive ledere. Hemis har opplevd et meget godt samarbeid med HMS-rådgiver IVT Nina Holm Kaarbø, i planleggingen av de 4 avtalte besøkene i 2019. Informasjon ble sendt ut om tilbudet og innmeldinger kom fortløpende inn til Hemis. |
| 8 | Måltrettet helsekontroll av ansatte som er eksponert for støy, asbest, helsefarlige stoffer (kjemikalier, biologiske faktorer, ioniserende stråling, bly) osv. | Forebygge og eventuelt avdekke helserelaterte sykdommer knyttet til eksponering. Oppfølging ref. krav i forskrifter til Arbeidsmiljøloven. | IVT v/ HMS-rådgiver og ansatte i målgruppen for måltrettet helsekontroll. | Hemis v/ bedriftslege Kyrre Halvorsen og bedr. sykepleier Ann Rita Isaksen | Mai August Oktober | Måltrettede helsekontroller ble gjennomført som planlagt i 2019. I forkant av gjennomføringen ble det i mai gjort grundig planlegging i samarbeid med HMS-rådgiver IVT. Kartleggingsskjema ble utarbeidet av Hemis og benyttet i forbindelse med helsekontrollene. Helsekontrollene ble gjennomført på campus i august og rapport utarbeidet og sendt i oktober. |
| 9 | Bistand/ kartlegging ved HMS-relaterte saker knyttet til inneklima, støv, støy og kjemiske og biologiske faktorer. | Forbygge helseplager relatert til fysiske arbeidsmiljøfaktorer. | IVT /v instituttleder eller HVO | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | Februar Januar | Yrkeshygieniker ble kontaktet for rådgivning i forbindelse med pågående ombygging ved campus Narvik. Behovet var avklaringer etterspurt av byggherreombud, om hvordan Hemis kan bistå i ombyggingsprosess for å forebygge uønsket eksponering. Yrkeshygieniker har også ytt rådgivning knyttet til lyd i fellesareal ved IIT. Anbefalinger ble gitt. |
| 10 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov. - Gjelder både ved problemstillinger knyttet til fysisk og psykisk helse. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. Bidra til helsefremmende arbeidsplasser. | IVT /v instituttledere, HMS-rådgiver, personalsjef, HVO/ VO | IVT og Hemis v/ ulike rådgivere | Fortløpende i planperioden | Hemis har i planperioden bistått ved 3 henvendelser som vi definerer inn under denne oppgaven, "bistand i HMS-relaterte saker". Henvendelsene har vært på individnivå. |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|--|----------------------------|---|
| 11 | <p>Sykefraværsoppfølging på system og individnivå:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Deltakelse i IA-utvalg -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | Instituttledere, faggruppelider personal og organisasjon | Helsepersonell ved Hemis, kontaktes ved behov | | <p>I sykefraværsoppfølging kan BHT bistå som en upartisk instans til både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.</p> <p>I 2019 har vi ikke blitt kontaktet for dette.</p> |
| 12 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis , ulike faggrupper. | Fortløpende i planperioden | <p>Hemis har gjennomført følgende kurs ved IVT i 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ergonomi, kontortilrettelegging (ref. pkt. 6) - Førstehjelpskurs. Grunnleggende HLR samt hjertestarter (4 timer). Gjennomført i mai. 12 deltakere. <p>Det er fortløpende i planperioden sendt tilbud om øvrige kurs Hemis har tilbudt gjennom året. Kursene ble annonsert på vår hjemmeside og påmelding kunne gjøres direkte derfra.</p> |
| 13 | <p>Årsrapport.</p> <p>Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».</p> | Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året. | Hemis AS v/kontaktperson | Hemis AS v/kontaktperson Lone Lindgård | Januar 2020 | <p>"Årsrapport 2019" (denne) for fakultetet inngår i samlerapporten til hele UiT.</p> <p>Oversendes UiT i uke 2, januar 2020 og samtidig til IVT-fakultetet.</p> <p>"Årsrapport 2018" ble oversendt fakultetet i januar 2019.</p> |
| A | <p>Samarbeidsmøte.</p> <p>Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom IVT og Hemis for 2020.</p> | Være tidlig ute med planlegging av 2020-aktivitetene. | Fak. IVT og Hemis i samarbeid. | Ledelse, HMS-rådgiver IVT, HVO og Hemis v/ HMS-rådgiver Renathe Ovesen Jensen. | 19. november | <p>Samarbeidsmøtet ble avholdt som planlagt og oppsett av samarbeidsplan 2020 utarbeidet. Denne oversendes snarlig, ved begynnelsen av 2020.</p> <p>Vi ser frem til nytt samarbeidsår med fak. IVT.</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---------------------------------------|---|
| B | Samarbeidsmøter mellom kontaktpersonene IVT og Hemis Gjennomført i fysiske møter på campus, video og på telefon. | Ivareta kontinuerlig kontakt for best mulig flyt i samarbeidet og vedlikehold av gjensidig informasjon. | Hemis og IVT i samarbeid. | Kontaktperson IVT Nina Holm Kaarbø og Hemis v/ kontaktperson samt yrkeshygieniker, sykepleier og fysioterapeut | Fortløpende i planperioden | Det har vært jevnlig og kontinuerlig kontakt i 2019. Før alle oppdrag er planlegging gjort i samarbeid med HMS-rådgiver Nina Holm Kaarbø og aktuelle fagpersoner fra Hemis. På plansamtalene ved semesterstart (ref. pkt. 2) ble årshjul for ergonomiaktiviteter avklart og det ble besluttet 2 faste besøk på våren og 2 på høsten. På høsten har det vært 2 møter for status samarbeidsplan. Hemis opplever at hyppig kontakt er nyttig både for å sikre fremdrift i aktiviteter samt for å holde jevnlig kontakt til tross for geografisk avstand. |
| | Vaksinering - yrkesvaksinering - influensa vaksinering | Forebygge sykdom knyttet til eksponeringer samt sesongrelatert influensavirus. | IVT v/ HMS-rådgiver og Hemis v/ bedr. Sykepleier | Hemis v/ bedr. Sykepleier Ann Rita Isaksen | Oktober / november Februar | Hemis har i 2019 gitt tilbud om influensavaksine. Flere ansatte benyttet seg av tilbudet og vaksiner ble gitt på campus, i november. Informasjon om yrkesvaksinering for renholdere ble på forespørsel oversendt HMS-rådgiver IVT. Tilbud ble gitt og er fulgt opp. |
| Ved UiT Narvik har Hemis også utført oppgaver ved institutter og avdelinger som organisatorisk er underlagt andre fakultet. Dette har i hovedsaker vært oppgaver ved: - Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO - Det helsevitenskapelig fakultet) - Avd. for bygg og eiendom, renholdsseksjonen (Administrasjonen ved UiT) - Økonomi, org.- og ledelsesfag, Handelshøgskolen (Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi) Samarbeidsoppgaver for disse avdelinger og institutt, inngår i fakultetenes overordnede samarbeidsplaner med Hemis. | | | | | | |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|-------------------|------------|
|  | Bedrift: | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | | |
| | Periode: | 2019 | Utarbeidet | 19.12.2019 |
| | Utarbeidet av: | Eirik Gulbrandsen | | |
| | <h1>Årsrapport</h1> | | | |

Hvite felt: Oppgaver knyttet til avtalene i samarbeidsplanen (1, 2, 3 osv....)

Lysegrå felt: Øvrige oppgaver tilkommet i planperioden (A, B, C osv...)

| | Oppgave | Hensikt | Initiativtaker | Utført av | Tidspunkt | Kommentar til utførelsen |
|---|--|---|---|-----------------------------------|--------------------|--|
| 1 | Samarbeidsmøte | Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet | Hemis AS v/ kontaktperson | NT-fak og Hemis | 10.01.2019 | Plan oversendt 25.01 til deltakere. |
| 2 | Bistand i forbindelse med målrettet helsekontroll og eksponeringsregister. Inkludert utvikling av ny rutine. | | NT-fak v/ Martin Petersen | Bedriftslege og bedriftsykepleier | Fortløpende i 2019 | Det er gitt helsekontroller og blodprøve bly til flere ansatte ved ulike institutter: Eiscat, inst. for Fysikk og teknologi og inst. for ingeniørvitenskap og sikkerhet. Det er ikke jobbet med rutine for innkalling målrettet helsekontroll. |
| 3 | Risikovurdering kjemikalier | | NT-fak v/ Martin Petersen | Hemis v/ yrkeshygieniker | Ikke gjennomført. | Det har ikke vært henvendelser på dette punktet i 2019. |
| 4 | Ergonomi. -Arbeidsplassbesøk med veiledning, vurdering og rådgivning. | Tilrettelegging og forebygge belastningslidelser og sykefravær. | NT-fak v/ instituttledere, VO, arbeidstaker | Hemis v/ fysioterapeut | Fortløpende i 2019 | Har vært mange henvendelser i 2019. Rapport er sendt til kontorsjef med ansatte i kopi. |
| 5 | Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. | Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert. | NT-fak | NT-fak og Hemis i samarbeid | | Det har vært flere saker som blir presentert i egne punkter i årsrapporten. |

| | | | | | | |
|---|---|---|----------------------------|---|--------------------------|--|
| 6 | Sykefraværsoppfølging på system og individnivå:- Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp. | Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak. | | Hemis v/ aktuelt helsepersonell | | Hemis har bidratt i sykefraværsarbeid direkte og indirekte gjennom individuelle konsultasjoner og kartlegginger. |
| 7 | Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis.Tilbud om bl.a.: - HMS-kurs, 40 timer (4 dager)- HMS-kurs for ledere (1 dag)- Diverse fagspesifikke kurs tilbys løpende gjennom året. Følg med på vår hjemmeside www.hemis.no | Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. | Hemis AS | Hemis, ulike faggrupper | Fortløpende i 2019 | Det har blitt gitt temaundervisning på arbeidsmiljødag 3.4.2019 ved Birgit Stein (psykososialt arbeidsmiljø). Det har fortløpende blitt annonsert kurs, det er ikke hentet ut detaljert oversikt på om noen fra fakultetet har deltatt på disse. |
| A | Kartlegging inneklime realfagsbygget A153 | Dokumentere og komme med forslag til tiltak | NT-fak v/ Martin Petersen | Hemis v/ yrkeshygieniker Ann-Kristin Andreassen | 18.1.2019 | Rapport sendt Martin Petersen |
| B | Inneklime UTSA | Dokumentere og komme med forslag til tiltak | NT-fak v/ Bengt Svendsen | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | 3.5.2019 - desember 2019 | Befaring utført høsten 2019, med anbefalinger. Kontaktet på nytt høsten 2019 med bestilling på kartlegging inneklime og muggsopp. Kartleggingsrapport leveres januar 2019 da prøver er sendt inn til analyse rett før julen. |
| C | Rådgivning vedrørende miljørapport Realfagsbygget | Faglig bistand/ støtte til uttalelse om eksponering | NT-fak v/ Martin Petersen | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | September 2019 | Rådgivning og formidling av informasjon vedrørende eksponering for blant annet asbest |
| D | Rådgivning vedrørende eksponering fra trålerbrann | Faglig bistand/ støtte til uttalelse om eksponering | NT-fak v/ Valentina Burkow | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | 30.9.2019 | Etter henvendelse fra NT-fak ble saken brakt videre til Hemis fra Odd Arne Paulsen. Sammen med bedriftslege ble det sendt skriftlig svar per epost til Paulsen. |
| E | Influenzavaksinerings | | NT-fak | Hemis v/ bedriftssykepleier | oktober-november 2019 | |
| F | Kartlegging muggsopp, realfagsbygget | Dokumentere og komme med forslag til tiltak | NT-fak v/ Martin Petersen | Hemis v/ yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen | november 2019 | Ingen funn på muggsopp. Anbefalt rydding og støvtørking, evt. kartlegging inneklime. |



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
3/20

Årsrapport for 2019 fra Læringsmiljøutvalget

Vedlagt følger årsrapport for 2019 fra Læringsmiljøutvalget

Karin Lia
sekretær AMU

—

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|---|
| Del 1: Læringsmiljøutvalgets mandat og sammensetning..... | 1 |
| Læringsmiljøutvalgets medlemmer 2018/2019: | 1 |
| Del 2: Virksomheten i studieåret 2018/2019..... | 2 |
| Endringer i sekretariatet..... | 2 |
| Møteaktivitet..... | 2 |
| Dialogmøter med fakultetene | 2 |
| Funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018 | 2 |
| Funn fra Studiebarometeret | 3 |
| Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og-/ eller trakassering mellom studenter | 3 |
| Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020 | 4 |
| Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter..... | 4 |
| Del 3: Saker som Læringsmiljøutvalget ønsker å ha i fokus i studieåret 2019/2020 | 4 |
| Evalueringsplan av Læringsmiljøutvalgets organisering | 4 |
| Tildeling av midler til studiekvalitetsfremmede tiltak..... | 5 |
| Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024 | 5 |
| Dialogmøter studieåret 2019/2020 | 5 |

Del 1: Læringsmiljøutvalgets mandat og sammensetning

Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) har følgende mandat:

- bidra til at første og andre ledd i lov om universiteter og høyskoler § 4-3 blir gjennomført
- delta i planleggingen av tiltak for å sikre og videreutvikle kvaliteten i læringsmiljøet og i studiene samt følge utviklingen i spørsmål som angår studentenes sikkerhet, velferd og læringssituasjon
- føre tilsyn med UiTs oppfølging av handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet

Læringsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport til universitetsstyret om sitt arbeid med læringsmiljøet¹. Utvalget velger hvert år leder vekselvis blant institusjonens og studentenes representanter. Vervet følger studieåret. I 2018/2019 har en studentrepresentant vært leder av Læringsmiljøutvalget. Læringsmiljøutvalget består av 12 representanter, seks studenter og seks ansatte ved UiT.

Læringsmiljøutvalgets medlemmer 2018/2019:

Studentmedlemmer:

- Ole Even Andreassen, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - leder
- Marte Seland, Det helsevitenskaplige fakultet
- Jeanette Olafsen, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Marte Rolfsnes Bjørkheim, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Tonje Nilsen, Det juridiske fakultet
- Marius Stenersen, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Ansattmedlemmer:

- Jorunn Lovise Tufthaug, rådgiver ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Narvik.
- Rikke Rindahl, assisterende instituttleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Harstad.
- Lars Aage Rotvold, prodekan utdanning ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Heidi Adolfsen, avdelingsdirektør ved Avdeling for forskning, utdanning og formidling.
- Geir Rudolfsen, instituttleder ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
- Rune Sundelin, seksjonssjef ved ledelsen, UiT i Alta, fra desember 2018
- Tore Nesheim, instituttleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Alta, fra september-desember 2018.
- Yngve Engkvist, studieleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Alta

¹ Rapporten skal være klar i god tid til universitetsstyrets siste møte før sommeren.

Studentrepresentant Ole Even Andreassen har vært leder for Læringsmiljøutvalget i studieåret 2018/2019. Norges arktiske studentsamskipnad har observatørstatus i Læringsmiljøutvalget, og er representert ved leder for studenthelse, Eline Stenseth. Arbeidsmiljøutvalget har observatørstatus i Læringsmiljøutvalget, og er representert ved leder Ole Martin Loe. Studentombudet har observatørstatus og er representert ved Torill Varberg. Avdeling for bygg og eiendom, ved avdelingsdirektør Erland Loso, har status som observatør. Avdeling for forskning, utdanning og formidling (tidligere Avdeling for utdanning) har sekretariatsansvar for utvalget i perioden.

Del 2: Virksomheten i studieåret 2018/2019

Utvalget har i sitt virksomhetsarbeid for studieåret 2018/2019 tatt utgangspunkt i de planer som Læringsmiljøutvalget ønsket å vektlegge dette studieåret, og som ble omtalt i Læringsmiljøutvalgets årsrapport for studieåret 2017/2018:

Planer for studieåret 2018/2019:

- Dialogmøter med fakultetene
- Følge opp funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018
- Følge opp Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020
- Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter
- Utarbeide retningslinje for å håndtere mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Endringer i sekretariatet

I løpet av vårsemesteret har det vært en glidende overgang med bytte av personer i sekretariatet, i seksjon for forsknings og utdanningskvalitet, noe som vil få full effekt fra høstsemesteret 2019.

Møteaktivitet

Det har vært avholdt fire møter i Læringsmiljøutvalget studieåret 2018/2019. I tillegg ble en sak behandlet på sirkulasjon. Møtene har blitt avholdt i Tromsø, Harstad, Alta og via Skype. Alle sakspapirer og møteprotokoller har fra og med desember 2017 blitt publisert i UiTs møteportal på nett².

Nedenfor gis et kort sammendrag av saker som Læringsmiljøutvalget har arbeidet med i studieåret 2018/2019. Flere av sakene er langsgående, dette betyr at de er fulgt opp fra forrige år og vil fortsette også i neste periode.

Dialogmøter med fakultetene

Læringsmiljøutvalget har ønsket å nå ut til fakultetene med informasjon om sitt arbeid i større grad. I 2018/2019 har Læringsmiljøutvalget invitert til, og det er holdt dialogmøter med Kunstakademiet, campusadministrasjon/ledelse og lokalt studentdemokrati i Harstad og Alta.

Funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) er landets største undersøkelse av studentenes helse og trivsel. Undersøkelsen gjennomføres av studentskipnadene sammen med

² Læringsmiljøutvalgets møteportal <https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=23>

Folkehelseinstituttet. I september 2018 hadde 50 055 heltidsstudenter i Norge, under 35 år med norsk statsborgerskap, svart på undersøkelsen³. Undersøkelsen gir en pekepinn på hvordan det står til med studentenes helse og trivsel. 29 prosent av studentene ved UiT rapporterer om psykiske plager i ulik grad. Omtrent like mange har svart at de opplever ensomhet ofte eller svært ofte. Læringsmiljøutvalget har hatt god dialog med studentparlamentet, ledelsen ved UiT og Norges arktiske studentskipnad om disse temaene. Det har ikke blitt gjort noen vedtak om noen konkrete tiltak som Læringsmiljøutvalget skal følge opp.

Funn fra Studiebarometeret

NOKUT presenterte resultatene fra Studiebarometeret 2018⁴ i februar 2019. Studiebarometeret er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut over 60 000 studenter hver høst. Undersøkelsen spør om studentenes oppfatninger om kvalitet i studieprogrammer ved norske høyskoler og universiteter og er dermed en viktig temperaturmåler for studiekvalitet. Formålet med Studiebarometeret er å styrke arbeidet med kvalitetsutvikling i høyere utdanning og gi nyttig informasjon om studiekvalitet. Læringsmiljøutvalget har satt søkelys på funnene i undersøkelsen som viser at studenter er minst fornøyde med tilbakemeldinger og veiledning. Dette er også en nasjonal trend. Læringsmiljøutvalget mener at det er en sammenheng mellom undervisning og veiledning av studenter, omfanget av tilbakemelding og veiledning, og studentenes tilfredshet med tilbakemeldingen og veiledning som gis, og læringsmiljøet til studentene. Denne utviklingen viser til utfordringer knyttet til en del administrative støttefunksjoner. Læringsmiljøutvalget er også bekymret for at ikke alle studieprogram følger opp funn fra Studiebarometeret.

Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og-/ eller trakassering mellom studenter

Læringsmiljøutvalget vedtok *Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter* i november 2018. Arbeidet med å lage egne retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og trakassering mellom studenter påbegynte høsten 2017 og ble aktualisert i forbindelse med #metoo-kampanjen samme høst. I februar 2018 oppnevnte Læringsmiljøutvalget en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide retningslinjen. Arbeidsgruppa bestod av personer med pedagogisk, psykologisk, juridisk og administrativ kompetanse for å ivareta en riktig og komplementær faglig kompetanse i arbeidsgruppa. Dette for å sikre at retningslinjen i så stor grad som mulig er bygget på kunnskapsbaserte løsninger. En totalt sett lik kjønnsbalanse i gruppa ble vektlagt. Arbeidsgruppa bestod av to representanter som er ansatt ved UiT, en fra rådgivingstjenesten ved Norges arktiske studentsamskipnad og en student. Sekretariatet har bistått med administrativ støtte.

Retningslinja har som formål å ivareta alle som er involvert i varsler om mobbing og/eller trakassering på en forsvarlig måte. Det legges understrekes at i UiTs saksbehandling skal legges vekt på å løse konflikter så godt det lar seg gjøre, og at det primære formålet ikke er å fastlegge rettigheter og plikter. Det legges stor vekt på synspunkter og situasjon, og på å oppnå respekt mellom partene. Retningslinjene gjelder i alle relasjoner mellom studenter og det stilles ikke krav til at partene skal ha noen annen tilhørighet utover at partene skal være studenter ved UiT.

³ Studentenes helse- og trivselsundersøkelse <https://studenthelse.no/>

⁴ Studiebarometeret <http://www.studiebarometeret.no/no>

Retningslinjen⁵ for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter er tilgjengelig på uit.no, denne er linket fra «Min side for studenter».

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020

Ifølge Læringsmiljøutvalget sitt mandat skal det føres tilsyn med UiTs oppfølging av Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet. Læringsmiljøutvalget har i 2018/2019 utformet et mandat for ei arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet ved UiT for perioden 2021-2024. Gruppen skal gjennom arbeidet sørge for at handlingsplanen bidrar til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter. Handlingsplanen må samtidig ivareta de lovpålagte oppgavene som UiT har knyttet til individuell tilrettelegging og universell utforming av læringsmiljøet. Handlingsplanen skal minimum berøre universell utforming av digitalt læringsmiljø og universell utforming av infrastruktur og bygningsmasse. Arbeidet ses i sammenheng med regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030, og rapporten - Et samfunn for alle -, lagt fram i desember 2018.

Læringsmiljøutvalget har eierskap til arbeidet, har oppnevnt arbeidsgruppen, som rapporterer til utvalget underveis i arbeidet. Arbeidsgruppen består av studenter, Avdeling for bygg og eiendom, Avdeling for IT, studentrådgivinga slik at alle aspekter knyttet til studenters fysiske- og psykososiale læringsmiljø blir ivaretatt. Sekretariatet til Læringsmiljøutvalget vil bistå gruppen underveis i arbeidet med praktisk og administrativ koordinering. Arbeidsgruppen skal legge fram et forslag til ny handlingsplan for Læringsmiljøutvalget i løpet av våren 2020.

Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter

Som et ledd i arbeidet for et godt læringsmiljø fikk UiT i 2007 sin egen læringsmiljøhåndbok for studenter. Håndboken gir en oversikt over læringsmiljøarbeidet ved UiT. Dagens publiserte versjon av håndboken ble sist revidert i 2012. Læringsmiljøutvalget planla en større revisjon av håndboken i 2016 på bakgrunn av fusjonene med de tidligere høyskolene i Alta, Narvik og Harstad. Dette arbeidet ble ikke sluttført. Læringsmiljøutvalget har valgt å ikke revidere håndboken i løpet av studieåret 2018/2019. Dette er en av de langsgående sakene til Læringsmiljøutvalget og vil tas opp til ny vurdering når den nye handlingsplanen 2021-2024 er klar.

Del 3: Saker som Læringsmiljøutvalget ønsker å ha i fokus i studieåret 2019/2020

Evaluering av Læringsmiljøutvalgets organisering

Universitetsstyret vedtok i februar 2018 ny organisering av Læringsmiljøutvalget. Læringsmiljøutvalget består av til sammen 12 representanter. Representantene oppnevnes for to år. For å sikre representasjon fra de største studiestedene, skal fire studentrepresentanter og fire

⁵ Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter
<https://uit.no/Content/606833/cache=20181112103201/Retningslinje%20for%20%C3%A5%20h%C3%A5ndtere%20mobbing%20endelig%20versjon.pdf>

ansattrepresentanter oppnevnes fra studiestedene Alta, Tromsø, Harstad og Narvik. Disse representantene får et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet ved det enkelte studiested.

Spørsmål knyttet til læringsmiljøet med en utpreget lokal karakter skal bringes inn for campusmøtene ved studiestedene i Alta, Harstad og Narvik. Det betyr at Læringsmiljøutvalgets representanter ved disse tre studiestedene utpekes blant medlemmene av de respektive campusmøtene. For de fire siste plassene i utvalget er det ingen krav om stedlig tilhørighet, og det vil dermed kunne variere hvor disse representantene er plassert i organisasjonen. Læringsmiljøutvalget vil evaluere om organiseringen med lokale lytteposter har fungert våren 2020 og tar sikte på å orientere styret.

Tildeling av midler til studiekvalitetsfremmede tiltak

Læringsmiljøutvalget har ikke tildelt midler til studiekvalitetsfremmede tiltak i 2018/2019.

Tilgjengelige midler var begrenset og det ble besluttet å avvente tildeling til potten er større.

Læringsmiljøutvalget planlegger å tildele midler til prosjekt som bidrar til å fremme studiekvalitetsfremmede tiltak ved UiT våren 2020, etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet.

Våren 2009 vedtok universitetsstyret å innføre økonomiske sanksjoner ved forsinket sensur på skoleeksamen. Bakgrunnen for vedtaket var at sensurfristene for ofte ikke ble holdt. Ordningen trådte i kraft fra og med høsten 2009 og fra 2015 er ordningen utvidet også til å gjelde forsinket sensur på hjemmeeksamen.

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024

Arbeidet er igangsatt og den nye handlingsplanen bør vedtas og settes i verk våren 2020.

Dialogmøter studieåret 2019/2020

Læringsmiljøutvalget ønsker å fortsette å ha dialogmøter med de store fakultetene og Universitetsbiblioteket. Det første møtet for studieåret 2019/2020 vil bli gjennomført i Narvik, og Læringsmiljøutvalget ønsker å ha et dialogmøte i forbindelse med dette møtet med Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi og stedlig ledelse ved Institutt for helse- og omsorgsfag og Handelshøgskolen ved UiT i Narvik. Dette er et pågående arbeid.

Fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljø

Læringsmiljøutvalget ønsker å ha fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljøet. Avdeling for bygg og eiendom vil orientere utvalget om studentaktive læringsarealer i løpet av høsten 2019. Arbeidet bør ses i sammenheng med utarbeidelse av ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024.

Tromsø 24.5.2019

Ole Even Andreassen (sign.)
Læringsmiljøutvalgets leder

Læringsmiljøutvalgets sekretariat

Referatsak

Rapport etter tilsyn fra Arbeidstilsynet

I oktober 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet et tilsyn ved UiT etter en arbeidsulykke. Det ble gitt to vedtak om pålegg. Vedlagt er rapport fra Arbeidstilsynet angående oppfylte pålegg og avslutning av tilsynssaken

Hanne Foshaug
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Tilsyn - oppfyllelse av vedtak



UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET
Postboks 6050 Langnes
9037 TROMSØ

Orgnr 970422528

TILSYN - UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET | 970422528

Vi viser til tilsyn med:

- UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET UIT CAMPUS TROMSØ | orgnr 974757486

Oppfylte pålegg

Vi viser til deres tilbakemelding i saken, datert 27.11.19. Vedlagt tilbakemeldingen er en Grovanalyse, forenklet SJA og retningslinje for risikovurdering.

Pålegg - Arbeidsulykke - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Vi viser til den ovennevnte tilbakemeldingen.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er punktet oppfylt.

Pålegg - Personlig verneutstyr - kartlegging og risikovurdering

Vi viser til ovennevnte tilbakemelding.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er punktet oppfylt.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se [arbeidsmiljøloven](#) §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontakt oss



Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/81490.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Marit Torsvik
tilsynsleder
(sign.)

Tore Myhre
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET UIT CAMPUS TROMSØ, Postboks 6050
Langnes, 9037 TROMSØ



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
5/20

Rapport fra evakueringsøvelse i Administrasjonsbygget 7.jan 2020

Vedlagt er rapport etter evakueringsøvelse 07/01-2020

Hanne Foshaug
seniorrådgiver

—

—
hanne.foshaug@uit.no
77 64 49 10

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



DOKUMENTASJON PÅ EVAKUERINGS-/ BRANNVERNØVELSE

Skjema utarbeidet av Teknisk avdeling
Mindre korrigeringer utført av POA 06.04.16

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): Administrasjonsbygget

Type øvelse: Evakueringsøvelse

Øvelsesdato: 07.01.20 kl 09:30.

ePhorte: 2016/4336

Gjeldende beredskapsplan (evakueringsplan): Evakueringsplan for Administrasjonsbygget-23.01.2012

| Sjekkliste | Ja | Nei | Anmerkninger |
|---|----|-----|---|
| Ble brannvesenet varslet på forhånd? | x | | Kontaktperson: Tlf |
| Var øvelsen varslet de ansatte på forhånd? | | x | Evakueringsvakter var varslet i forkant |
| Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ? | | x | Evt. hva: |
| Ble øvelsen oppfattet som realistisk? | x | | Delvis. Tidlig i semestret er det mange som forventer en øvelse |
| Er alle med på øvelsen? | x | | |
| Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører? | x | | |
| Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm? | x | | Etasjeoversikt og plassering av branntekniske hjelpemidler er utarbeidet for alle etasjer i bygget. Branntegninger for bygget er lagt på lokale nettsider, samt oppslått i bygget. Ved alarm lukkes dører som holdes åpne med magnet automatisk, takluker lukkes og nødlys for rømningsveier slås på. |
| Ble dører og vinduer lukket, og er rømningsveiene ryddige? | x | | |
| Virket dørmagneter, nødlys, røykluker el.l. tilfredsstillende? | x | | Usikkert om nye saltolåser åpens ved alarm. BEA sjekker |
| Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruksjoner og opptreden? | x | | FOBTOT § 3-3 *) Avdelingsledere gir opplæring i henhold til opplæringsrutiner for nytilsatte. |
| Er de nødvendige instruksjoner etablert jf FOBTOT § 3-4 | x | | |
| Er det etablert felles oppmøtested med opptelling og rapportering? | x | | Evakueringstid: 3-4 minutter |
| Fungerte rapportering til møteplass? | x | | Ja, men mangler fortsatt enkelte evakuerings og dørvakter |
| Ble brannøvelsen avsluttet med en oppsummering/ evaluering? | x | | Ja |
| Blir det skrevet rapport fra brannøvelsen? | x | | FOBTOT §3-3 Ja, via dette skjemaet. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| Har alle ansatte fått informasjon om oppsummeringen? | x | | Rapport fra øvelsen sendes avdelingsdirektørene i Administrasjonen. Avdelingsdirektørene informerer egne tilsatte. Rapporten legges i ePhorte |
| Blir feil og mangler som påpekes rettet opp? | x | | Evakueringsleder følger opp manglende evakuerings og dørvakter. Brannvernleder følger opp dørlåser som evt ikke går i ulåst stilling ved brann |

Oppsummering/evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:

Planlagt evakueringsøvelser. Alarmen ble utløst kl 09:30. Klokka 09:34 var bygget tømt og alle evakueringsvakter hadde rapportert til evakueringsleder. Kl 09:40 ble alarm slått av og det ble opplyst muntlig om at det var en øvelse og at folk kunne gå inn i bygget igjen

Usikker om folk vil høre alarm på alle steder i bygget dersom de benytter nye støydempende hørselvern som dels ut til de som deler kontor.

Dato 15.01.20 Øvelsesansvarlig Hanne Foshaug

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

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
6/20

Dokumentasjon på evakueringsøvelse - Driftssentralen BEA

Vedlagt er dokumentasjon på evakueringsøvelse ved Driftssentralen BEA

Karin Lia
sekretær AMU

—

karin.lia@uit.no
77 64 60 95

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Evakueringsøvelse Driftssentralen 28.10.2019

Brannklokker satt på kl 10:32, alle ute 10:36.

Alle evakueringssoner ble kontrollert, alle evakuerte møtte på oppsamlingsplass.

Magnus Voldsund

Evakueringsleder

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
1/20

ARK - utkast til arbeidsplan og nytt spørreskjema

Innstilling til vedtak:

AMU tar informasjonen om ARK og arbeidsplan for gjennomføring av ARK 2020-2021 til etterretning.

AMU har følgende forslag til satsingsområder:

- Nyansatte - mottak, ivaretagelse og oppfølging
- Stipendiater – ivaretagelse, oppfølging og veiledning

Bakgrunn:

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er gjennomført ved UiT i 2014 og 2017. Neste ARK prosess gjennomføres i 2020-2021. I all hovedsak planlegges den gjennomført etter samme metode som i 2017. Se vedlagte «Utkast til ARK plan UiT 2020-2021». Styringsgruppen ber om innspill fra AMU på arbeidsplanen og forslag til gjennomføring.

Årets ARK prosess har to vesentlige endringer sammenliknet med tidligere prosesser.

Det er utviklet en ny versjon av KIWEST spørreskjema til kartlegging av arbeidsmiljø (vedlagt). Versjon 3.0 er korter og har færre kontrollspørsmål. Målsettingen var å lage et mer praktisk verktøy, mindre forskningsbasert. Utfylling av skjema tar kortere tid. Tilbakemeldingene etter utprøving er svært positive.

Den andre nyheten i årets ARK er ønsket om mer målrettet satsing mot UiT overordnede arbeidsmiljøutfordringer. KIWEST spørreskjema og tilbakemeldingsmøter i alle enheter gir UiT mulighet til å få innspill for utvikling av arbeidsmiljø fra en svært stor andel av våre ansatte. For mer målrettet og effektiv bruk av ARK prosessen velges det ut 2-3 arbeidsmiljøutfordringer det skal fokuseres ekstra på. Disse arbeidsmiljøutfordringene blir ARK-satsingsområder. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra enhetene skal UiT, etter ARK prosessen, iverksette overordnede tiltak rettet mot satsingsområdene. AMU bes om å foreslå ARK-satsingsområder.

Elisabeth Utheim

Personal- og organisasjonssjef

–

elisabeth.utheim@uit.no

77 64 62 61

Martin Hermod Petersen

Leder styringsgruppe ARK

–

martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

1. Vennligst velg språk:
*Please select language:**
- ☐ Norsk
☐ English

Velkommen til ARK-KIWEST - arbeidsmiljøkartlegging for universitets- og høyskolesektoren

Du kan fylle ut skjemaet i flere økter, men når du har klikket på «Ferdig» på siste side, lukkes skjemaet. Da kan du ikke lenger endre svarene dine. Vi sender ut to påminnelser før datainnsamlingen avsluttes.

Du samtykker i å delta i undersøkelsen ved å svare på spørsmålene og sende inn skjemaet ved å klikke på «Ferdig» på siste side. Ønsker du å trekke deg fra undersøkelsen etter at du har sendt inn svarene, sender du en e-post til ark-kontakt@ntnu.no. Vennligst oppgi e-postadressen der du fikk tilsendt invitasjonen til å delta i ARK-undersøkelsen. En uke etter svarfristen fjernes e-postadressene fra datamaterialet. Deretter er det ikke lenger mulig å trekke seg fra undersøkelsen.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er ansvarlig for gjennomføring av undersøkelsen og oppbevaring av data.

Ledere og medarbeidere

Enhetens navn flettes inn her

2. På skalaen fra 1 til 5, i hvilken grad stemmer følgende utsagn med forholdene ved din enhet, ?

«Ledelsen» er den samlede ledelsen ved din enhet.

«Din leder» er den du har eller skal ha medarbeidersamtaler med.

| | I svært liten grad | | | | I svært stor grad |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen ved min enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg blir respektert av ledelsen ved min enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen ved min enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg snakker med min leder om hvordan hun/han kan bidra til at jeg får gjort en god jobb | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min leder gir uttrykk for tillit til min dyktighet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min leder legger til rette for at jeg skal utvikle min selvstendighet i jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min leder lar meg få utvikle min kompetanse | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min leder får meg til å føle meg dyktig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min leder bruker tid på å lytte til meg | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om forholdene ved din enhet, ?

Enhetens navn flettes inn her

| | Svært uenig | | | | Svært enig |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jeg er kjent med hvilke kanaler jeg kan bruke for å påvirke beslutninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er enkelt å skaffe informasjonen jeg trenger for å gjøre en god jobb | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg sørger for å holde meg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hos oss har vi gode rutiner for informasjonsflyt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved vår enhet oppmuntres vi til å være delaktige når viktige beslutninger skal tas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved vår enhet oppmuntres vi til å uttale oss og komme med synspunkter på planlagte beslutninger som berører vårt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er bare personer i ledelsen som er involvert i beslutninger som gjelder enhetens arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved min enhet er det ingen som hører på nye forslag og ideer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved min enhet er vi fleksible og tilpasser oss hele tiden til nye ideer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved min enhet er vi åpne og tilpasser oss til forandringer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Du og kollegene dine

4. Hvor ofte stemmer følgende utsagn med situasjonen ved din enhet, ?

Enhetsens navn flettes inn her

| | Svært sjelden | | | | Svært ofte |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Det er en god stemning mellom meg og mine kolleger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er et godt fellesskap mellom kollegene på enheten min | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg opplever at jeg er en del av et fellesskap på min enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hos oss deler vi tanker og ideer med hverandre | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hos oss deler vi kunnskap og erfaring med hverandre | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg får den hjelpen og støtten jeg trenger fra kollegene mine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg hjelper kollegene mine med å lykkes i arbeidet sitt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kollegene mine er villige til å lytte når jeg har problemer i arbeidet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg påtar meg oppgaver uoppfordret | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg hjelper kolleger med oppgaver som egentlig er deres eget ansvar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg bistår kolleger selv om det strengt tatt ikke er en del av jobben min | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Hvor ofte stemmer følgende utsagn med situasjonen ved din enhet, ?

Enhetsens navn flettes inn her

Hvis din enhet ikke har *både* teknisk/administrativt og vitenskapelig personell, velger du «Ikke aktuelt».

| | Svært sjelden | | | | Svært ofte | Ikke aktuelt |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Samspillet mellom administrativt og vitenskapelig personell fungerer godt ved vår enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samspillet mellom teknisk og vitenskapelig personell fungerer godt ved vår enhet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om forholdene ved din enhet, ?

Enhetsens navn flettes inn her

| | Svært uenig | | | | Svært enig |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vi har vanligvis en respektfull omgangstone | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hos oss tar vi opp uregelmessigheter med den det gjelder | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hos oss tar vi opp vanskelige ting med en gang de oppstår | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg vet hva jeg skal gjøre hvis jeg eller en kollega blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi har klare retningslinjer for hvordan gå fram når noen blir mobbet eller trakassert | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min jobb blir mer komplisert på grunn av maktkamp ved enheten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Intriger på min enhet forsurer arbeidsmiljøet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er mye spenninger på enheten på grunn av prestisje og personlige konflikter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uhøflig oppførsel aksepteres ikke ved enheten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sinneutbrudd tolereres ikke ved enheten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbeidsklimaet ved min enhet er mistroisk og mistenksomt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbeidsklimaet ved min enhet er stivbeint og rigid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Side 5 av 8

Du og jobben din

7. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?

| | Svært uenig | | | | Svært enig |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg synes at målene for mitt arbeid er diffuse og uklare | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i jobben min | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retningen jeg ønsker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Av og til blir jeg så inspirert av jobben min at jeg glemmer ting rundt meg | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg føler meg sikker på hva som er mine ansvarsområder | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har en klar forståelse av målene og hensiktene med arbeidsoppgavene mine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg vet hvilke arbeidsoppgaver jeg skal prioritere når tiden ikke strekker til | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg vet hva mine ansvarsområder er | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Hvor ofte stemmer følgende utsagn om din arbeidssituasjon?

| | Svært sjelden | | | | Svært ofte |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jeg må gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg mottar motstridende forespørsler fra to eller flere personer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jobben min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlige verdier | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg får den administrative støtten jeg trenger i min arbeidshverdag | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg får den tekniske støtten jeg trenger i min arbeidshverdag | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det er et balansert forhold mellom kravene til innsats og mine muligheter til å innfri dem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har for mye arbeid og for lite tid til å utføre det | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Det føles som om jeg aldri har fri fra jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg får en vond magefølelse når jeg tenker på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Side 6 av 8

Du og jobben din

9. I hvilken grad stemmer følgende utsagn om din arbeidssituasjon?

| | I svært liten grad | | | | | I svært stor grad | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Egne initiativ blir satt pris på, slik at en føler seg oppmuntret til å ta nye utfordringer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg får brukt mine kunnskaper og ferdigheter i jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg forteller med glede om min arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Arbeidsplassen min har stor betydning for meg | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg får den opplæringen jeg trenger når ny teknologi eller nye administrative systemer innføres | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg har gode muligheter til å utvikle meg faglig gjennom jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |

Tilvalgsmoduler:

Omstilling

10. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?

| | Svært uenig | | | | | Svært enig | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Mine ønsker og innspill ble tatt hensyn til i omorganiseringen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Jeg har hatt mulighet til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| Målene for endringene har blitt tydelig kommunisert | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |

Jobbusikkerhet og planer om å søke ny jobb

11. Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?

| | Svært uenig | 1 | 2 | 3 | 4 | Svært enig |
|--|-----------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Mine framtidsutsikter i denne organisasjonen er gode | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er urolig for min karriereutvikling i denne organisasjonen | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er urolig for at jeg skal få mindre stimulerende arbeidsoppgaver i framtiden | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er urolig for at jeg ikke får beholde jobben | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg opplever ansettelsesforholdet mitt som trygt og sikkert | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av de neste 12 månedene | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter ny jobb i løpet av de neste 12 månedene | <input type="radio"/> | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Side 7 av 8

Bakgrunnsinformasjon

12. Ditt kjønn:

13. Din alder:

- ☐ Under 30 år
- ☐ 30 - 39 år
- ☐ 40 - 49 år
- ☐ 50 - 59 år
- ☐ 60 år eller høyere

14. Stillingskategori:

- ☐ Forsknings- og undervisningspersonell
- ☐ Doktorgradsstipendiater
- ☐ Teknisk personell
- ☐ Administrativt personell
- ☐ Enhetsleder (rektorat, dekan, instituttleder, direktør, avdelingsleder, seksjonssjef e.l.)

15. Ansettelsesforhold:

- ☐ Fast
- ☐ Midlertidig

16. Stillingsandel:

- ☐ Under 25%
- ☐ 25% - 49%
- ☐ 50%
- ☐ 51% - 99%
- ☐ 100%

17. Ansettelsestid ved :

- ☐ Under 5 år
- ☐ 5 - 9 år
- ☐ 10 år eller mer

18. Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av *de siste 12 månedene*?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Ikke aktuelt (pga. permisjon eller fordi jeg nylig er ansatt)

19. Hvordan opplevde du medarbeidersamtalen(e) du har hatt i løpet av de siste 12 månedene?

| | Bort- kastet tid | | | | Svært positivt |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. Hva slags arbeidstidsordning har du?

- ☐ Fast arbeidstid eller flekstidsordning (gjelder nesten alle teknisk/administrativt ansatte, inkl. forskningsassistenter og vitenskapelige assistenter)
- ☐ «Særlig uavhengig stilling» uten klart definert arbeidstidsordning (gjelder forsknings- og undervisningspersonell inkl. stipendiater, rektorat, dekaner og enkelte andre i toppledelsen)
- ☐ Usikker / vet ikke

21. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr. uke *utover* avtalt arbeidstid og timer som lar seg avspasere?

- ☐ 0
- ☐ 1 - 5
- ☐ 6 - 10
- ☐ Over 10

22. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr. uke *utover* det du synes er rimelig for stillingen din?

- ☐ 0
- ☐ 1 - 5
- ☐ 6 - 10
- ☐ Over 10

44. Samtykke - Consent

Jeg samtykker i at mine svar brukes i ...

*I consent to the use of my answers ...**

| | Ja Yes | Nei No |
|---|----------------------------------|-----------------------|
| denne kartleggingen av arbeidsmiljøet ved min institusjon <i>in this working environment survey at my institution</i> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sammenligninger med framtidige arbeidsmiljøkartlegginger ved min institusjon <i>for comparison with future working environment surveys at my institution</i> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| forskning i anonymisert form <i>in research in anonymised form</i> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- 45.** Denne arbeidsmiljøundersøkelsen kan bli gjentatt med 2 eller 3 års mellomrom ved din institusjon. For å kunne sammenligne resultater over tid uten å identifisere enkeltpersoner, trenger vi en kode. Til dette bruker vi følgende informasjon, som vi ber deg vennligst skrive i feltene nedenfor:

This survey may be repeated at 2 or 3 years' intervals at your institution. In order to compare results over time without personal identification, we need a code. For this purpose, we use the following information, which we ask you to kindly enter into the fields below:

Første bokstav i navnet på den første skolen du begynte på som barn:
The first letter of the name of the first school you went to as a child:

Første bokstav i navnet på stedet/byen der du ble født:
The first letter of the name of the town or place where you were born:

Første bokstav i din mors første fornavn:
The first letter of your mother's first name:

Andre bokstav i din fars første fornavn:
The second letter of your father's first name:

- 46.** Vil du ha en kopi av dine svar, skriver du e-postadressen din i feltet nedenfor.
Vil du ikke ha kopi av dine svar, lar du feltet stå tomt.

*If you want a copy of your answers, write your e-mail address in the field below.
If you do not want a copy, leave the field empty.*

For å sende inn svarene dine, vennligst velg «Ferdig».

NB: Ikke velg «Ferdig» før du er ferdig med hele spørreskjemaet -
når du har valgt «Ferdig», vil du ikke lenger kunne komme tilbake til det.

To submit your answers, please select 'Done'.

NOTE: Do not select 'Done' before you have completed the entire survey -
when you have selected 'Done', you will no longer be able to access it.

Tilbake - Back

Ferdig - Done



ARK plan UiT 2020-2021

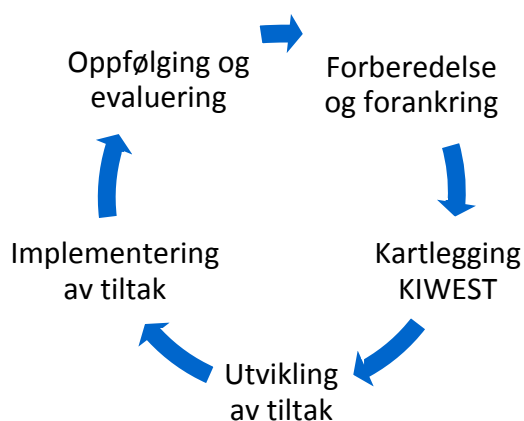
Innhold

| | |
|---|---|
| ARK – bakgrunn | 2 |
| Organisering ARK UiT 2020-2021 | 2 |
| Styrsgruppe ARK UiT | 2 |
| Andre roller i ARK UiT | 3 |
| ARK-prosjektkoordinator NTNU | 3 |
| ? | 3 |
| ARK-koordinator | 3 |
| Prosessveiledere | 3 |
| Ledere | 3 |
| Verneombud | 3 |
| Ansatte | 4 |
| Milepæler og tidsplan for gjennomføring ARK UiT 2020-2021 | 4 |
| Plan for gjennomføring | 5 |
| Overordnet målsetting og satsingsområder | 5 |
| Målsetting ARK UiT 2020-2021 | 5 |
| Satsingsområder ARK UiT 2020-2021 | 5 |
| Økonomi | 5 |
| Evaluering | 6 |
| Referanser og vedlegg | 6 |

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er en metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høgskolesektoren. 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 som i dag har 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). Det er utarbeidet en rapport for gjennomføring av [ARK UiT 2017](#). Mer informasjon om ARK finnes også både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

Organisering ARK UiT 2020-2021

Styringsgruppe ARK UiT

ARK UiT styres og driftes av en styringsgruppe. Gruppen skal være permanent men med tettere møter og økt arbeidsmengde i forbindelse med gjennomføring av ARK hvert 3. år. Gruppen har det overordnede ansvar for planlegging og gjennomføring av ARK ved UiT.

Styringsgruppen skal rapportere jevnlig til Udir og AMU.

Pr januar 2020 har styringsgruppen følgende medlemmer:

| Funksjon | Navn | Fakultet |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|
| Styringsgruppeleder | Martin H Petersen | NT-fak |
| ARK-koordinator | Eva Katrin Bjørkeng | Udir |
| Rep for udir | Elisabeth Utheim | Udir |
| Rep vernetjenesten | Gerd Sissel Furumo | HVO |
| | Randi Solhaug | Kommunikasjonsavdelingen |
| | Gunhild Å Guttvik | Helsefak |
| | Tone Osnes | BFE |
| | Sølvi Brendeford Andersen | FUF |
| | Rune Sundelin | Campus Alta |
| | Lise Bang Ericsson | IVT/campus Narvik |

I forbindelse med gjennomføring av ARK hvert 3. år etableres en arbeidsgruppe. I tillegg til styringsgruppen er prosessveiledere inkludert i arbeidsgruppen.

Prosessveildere ARK UiT 2020 (merkert med rødt er ikke avklart):

| | Fakultet/campus | Navn |
|--|---------------------------|---------------------------|
| | NT-fak | Martin H Petersen |
| | | Eva Katrin Bjørkeng |
| | Helsefak | Gunhild Å Guttvik |
| | | |
| | BFE | Tone Osnes |
| | | Anne Høydal |
| | Fellesadm | Sølvi Brendeford Andersen |
| | | |
| | ITA | |
| | HSL | |
| | BEA | |
| | Jurfak | |
| | UMAK | |
| | UB | |
| | Campus Alta | Rune Sundelin |
| | IVT/campus Narvik | Lise Bang Ericsson |
| | Vernepleie/Campus Harstad | |
| | | |

Arbeidsgruppens oppgaver er avklaring av metoder for gjennomføring av ARK i enheten samt planlegging av, og opplæring i, valgte metoder.

Andre roller i ARK UiT

ARK-prosjektkoordinator NTNU

?

ARK-koordinator

Leder det praktiske arbeidet med kontinuerlig drift av ARK prosessen ved UiT. Arbeider i tett samarbeid med styringsgruppeleder. Ansvar for informasjon og forankring av ARK UiT mot ARK-koordinator NTNU, leder nivå UiT, AMU og fagforeninger.

ARK-koordinator avsetter 30% stilling til ARK arbeid i 12 mnd. i forbindelse med gjennomføring av ARK hvert 3. år.

Prosessveiledere

Medlem i arbeidsgruppen. Drifter og følger opp ARK prosessene ved eget fakultet og egne enheter. Fungere som rådgiver, veileder og inspirator for ledere, verneombud og ansatte ved gjennomføring av ARK ved de enkelte enheter. Om mulig delta på den årlig ARK konferansen? Konkret rolle ved gjennomføring av ARK i de enkelte enheter må avtale med de enkelte lederne.

Ledere

Ansvarlig for gjennomføring av ARK ved egen enhet. Delta og lede planleggingsmøter og tilbakemeldingsmøter, utvikling og iverksetting av handlingsplan. Sammen med verneombud fylle utspørreskjema «Skjema for oppsummering og evaluering».

Verneombud

Delta i planleggingsmøter, risikovurderinger og bistå leder i gjennomføring av ARK ved egen enhet. Delta ved utfylling av spørreskjema «Skjema for oppsummering og evaluering». Fungere som inspirator for å øke deltakelsen og oppslutning rundt ARK blant egne ansatte.

Ansatte

Fylle ut KIWEST spørreskjema, delta i tilbakemeldingsmøte samt bidra i arbeidet med utvikling og iverksetting av handlingsplaner

Milepæler og tidsplan for gjennomføring ARK UiT 2020-2021

| Periode | Aktivitet |
|---------------------|---|
| 27.-28. august 2019 | <ul style="list-style-type: none">• ARK konferanse i Tromsø |
| Høst 2019 | <ul style="list-style-type: none">• Engasjering av prosjektleder ARK UiT 2020• Starte arbeid med etablering av styringsgruppe• ARK-kordinator og styringsgruppeleder arbeider med utkast til ARK arbeidsplan |
| Januar 2020 | <ul style="list-style-type: none">• ARK og utkast til ARK-plan presenteres i AMU og fakultetsdirektør møtet• Styringsgruppe etableres, første møte i mnd skifte jan/feb• Etablere ARK UiT 2020-2021 intranett sider |
| Februar 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Endelig ARK arbeidsplan ferdigstilles• Prosessveiledere etableres ved alle fakultet (ved de største fakultet anbefales 2-3 prosessveiledere)• Arbeidsgruppe etableres, første møte i gruppen feb/mars |
| Feb - mai 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Styrings- og arbeidsgruppen utarbeider metoder for gjennomføring av ARK ved de enkelte enheter samt nødvendige hjelpedokumenter og maler for gjennomføringen• Opplæring av prosessveiledere i egen rolle, og metoder for gjennomføring av ARK ved egen enhet• Involvere bedriftshelsetjenesten? |
| Mars – juni 2020 | Forankrings-, inspirasjons- og informasjonsarbeid på alle nivå og ved alle campus <ul style="list-style-type: none">○ Adm ledergruppe○ Instituttledere, kontorsjefer og andre ledere nivå 2-4○ AMU○ Vernetjenesten○ Fagforeninger○ ++ |
| April-mai 2020 | Klargjøre enhetsinndelingen for ARK UiT 2020 |
| Juni/aug 2020 | Ansatte og lederoversikt for utsendelse av spørreskjema utarbeides |
| Aug 2020 | 2-3 timers UiT ARK informasjons og inspirasjons seminar for ledere og verneombud Klargjøre ansatte-oversikter før utsending av spørreskjema med epost adresser og avklart leder – liste distribueres NTNU |
| Sept 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Planleggings og risikovurderingsmøter ved alle enheter. Bla skal dato for tilbakemeldingsmøter settes allerede i disse møtene – leder, VO, PV |
| Okt 2020 | <ul style="list-style-type: none">• KIWEST spørreskjema sendt til alle ansatte, 3 ukers svarfrist |
| Des 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Resultatene KIWEST sendes alle enheter og gjennomgås av ledere og verneombud. Tilbakemeldingsmøter planlegges |
| Des 2020 - feb 2021 | <ul style="list-style-type: none">• Tilbakemeldingsmøter ved alle enheter, utvikling av handlingsplaner |
| Feb 2021 → | <ul style="list-style-type: none">• Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner |

| | |
|----------|--|
| Mai 2021 | <ul style="list-style-type: none"> • Oppfølgingsmøte med prosessveiledere, ledere og verneombud ved alle enheter • Evaluering, «Skjema for oppfølging og evaluering av ARK» sendes alle ledere |
|----------|--|

Plan for gjennomføring

Etter hvert som de utvikles i løpet av vinter/vår 2020 legges metode beskrivelser, maler og dokumenter for;

- Planleggingsmøter både før KIWEST og Tilbakemeldingsmøter
 - Risikovurdering
 - referat
- Tilbakemeldingsmøter
 - Innkalling
 - Referat
 - handlingsplan
- Videre oppfølging

ut i TEAMS «[O365-ARK UiT 2020-2021](#)» og [UiT ARK](#) intranettside.

Overordnet målsetting og satsingsområder

Målsetting ARK UiT 2020-2021

Målsetting om å engasjere og aktivisere en størst mulig andel av UiT ansatte i arbeidet med utvikling av gode, robuste og trygge arbeidsmiljø i våre enheter og ved UiT som helhet.

- Målsetting svarprosent KIWEST 3.0: **xx%** av våre ansatte
- Deltakelse i tilbakemeldings/oppfølgingsmøter: **xx%** av våre ansatte
- Skriftlig handlingsplan med konkrete tiltak for utvikling av arbeidsmiljø ved **xx%** av våre enheter
- Gjennomføring/iverksetting av **xx%** av vedtatte tiltak i handlingsplanene.

ARK-satsingsområder UiT 2020-2021

Gjennom KIWEST spørreskjema og tilbakemeldingsmøter i alle enheter gis UiT mulighet til å få innspill for utvikling av arbeidsmiljø fra en svært stor andel av våre ansatte. For mer målrettet og effektiv bruk av ARK prosessen velges det ut 2-3 arbeidsmiljøutfordringer som det skal fokuseres ekstra på. Disse arbeidsmiljøutfordringene blir ARK-satsingsområder. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra enhetene skal UiT, etter ARK prosessen er gjennomført, iverksette overordnede tiltak rettet mot satsingsområdene.

Forslag til satsingsområder:

- Nyansatte - mottak, ivaretagelse og oppfølging
- Stipendiater – ivaretagelse, oppfølging og veiledning

Valg av satsingsområder gjøres av Udir etter forslag fra AMU, fakultetene og styringsgruppen.

Økonomi

Kostnader ved prosjektleder, seminarer, møter og reiser

Kostnader ved iverksetting av overordnede UiT tiltak

Evaluering

Evaluering gjøres av styringsgruppen med utgangspunkt i spørreskjema «[ARK skjema for oppsummering og evaluering](#)».

Etter styringsgruppens innspill utarbeider ARK-kordinator og styringsgruppeleder en kort oppsummerende rapport om gjennomføringen.

Referanser og vedlegg

- Kiwest 3.0 spørreskjema
- Skjema for oppsummering og evaluering

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
2/20

Utkast til årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT - AMU

Innstilling til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* til etterretning
2. Arbeidsmiljøutvalget ber Universitetsdirektøren følge opp identifiserte utviklingsområder

Bakgrunn:

Vedlagt er utkast til rapport om arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019. Rapporten gir et bilde av situasjonen ved UiT Norges arktiske universitet.

Rapporten består av fire deler. Første og andre del beskriver arbeid med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap. Tredje del oppsummerer tiltak som er gjennomført i tilknytning til særskilte satsingsområder for året som har gått. I fjerde del trekkes det frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for 2020. Arbeidet med informasjonssikkerhet inngår ikke i denne rapporten.

Gjennomgangen har synliggjort følgende områder som viktige å prioritere i 2020:

- Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging/ARK-undersøkelse
- Arbeide for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik
- Følge opp tiltak i helhetlig ROS, herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging radikalisering og voldelig ekstremisme

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2020 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Administrasjonen ber om en tilbakemelding på om AMU anser utviklingsområdene som hensiktsmessige, og eventuelt angi forslag til endringer/tillegg.

Fakultetsdirektørene vil gi innspill til rapporten i møte satt til den 23. januar 2020. Årsrapporten behandles av Universitetsstyret møtet 5. februar 2020. Årsrapporten skal også behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organer.

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap

—

anita.pettersen@uit.no

—

77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Utkast til årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT - AMU



Utkast til årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2019/5385

Sammendrag

Arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap synes å være i god utvikling ved UiT.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen 2019 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2020.

For 2019 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Enheter etablert etter organisatoriske endringer har hatt og vil fortsette å ha fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø.
- Det er etablert flere nye forbedrede møteplasser for samhandling om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap på tvers av organisasjonen.
- Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er forbedret.
- Fakulteter/enheter har definert krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram.
- Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.
- Det utført mange gode tiltak i tilknytning oppfølging og integrering av stipendiater i fagmiljøene. Dette er et kontinuerlig arbeid.
- Nytt beredskapsplanverk er tatt i bruk ved UiT, og flere beredskapsgrupper har gjennomført beredskapsøvelser. Arbeidet videreføres i 2020.
- Det er arbeidet med systematikken for årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap. Arbeidet videreføres i 2020.

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging/ARK-undersøkelse
- Arbeide for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik
- Følge opp tiltak i helhetlig ROS, herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging radikalisering og voldelig ekstremisme

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2020 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

| | |
|--|----|
| Innledning | 3 |
| 1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS) | 3 |
| 1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019 | 3 |
| 1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) | 3 |
| 1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) | 4 |
| 1.1.3 Verneombudene (VO) | 5 |
| 1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) | 6 |
| 1.1.5 HMS-opplæring og informasjon | 7 |
| 1.1.6 Sykefravær | 7 |
| 1.1.7 Strålevern | 8 |
| 1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker | 9 |
| 1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS | 10 |
| 1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) | 11 |
| 1.1.11 Arbeidsmiljødag | 12 |
| 1.1.12 Ytre miljø | 13 |
| 1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019 | 13 |
| 1.2.1 HMS-organisatorisk | 14 |
| 1.2.2 HMS-kompetanse | 15 |
| 1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | 15 |
| 1.2.4 Ytre miljø | 16 |
| 1.2.5 Risikofylt arbeid | 16 |
| 1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019 | 17 |
| 1.2.7 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2020 | 18 |
| 2 Samfunnssikkerhet og beredskap | 18 |
| 2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019 | 18 |
| 2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap | 20 |
| 2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap | 20 |
| 2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring | 21 |
| 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019 | 22 |
| 4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020 | 24 |
| 5 Vedlegg til rapporten | 24 |

Innledning

Det systematiske arbeidet med helse, miljø, sikkerhet (HMS) og beredskap skal bidra til at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø ved UiT. Hensikten med den årlige gjennomgangen 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 fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap
- Tredje del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2019 hadde arbeidsgiveransvaret for 4894 ansatte, som utgjør 4065,5 årsverk. Høsten 2019 var det 16 600 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 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 årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019

I 2019 var universitetets sentrale arbeid med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. LMU og sentralt HMS-

personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgiver- og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem møter av disse ble fire møter avholdt på campus Tromsø og ett møte på campus Harstad. AMU behandlet 65 saker i 2019, herunder 22 vedtakssaker, 25 orienteringsaker og 18 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget. AMU har i liket med Læringsmiljøutvalget bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2019 for AMU ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Læringsmiljøutvalget (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 studenters 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 2019 har LMU hatt fire møter og en sak på sirkulasjon. Forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene har fortsatt vært i fokus, og funn fra Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse har blitt fulgt opp. LMU har i likhet med AMU bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren. I tillegg har LMU mottatt rapportering og vurdert resultatene fra de prosjektene som fikk tildelt midler til studentkvalitetsfremmende tiltak. De syv prosjektene har vært gjennomført ved BFE-fakultetet, IVT-fakultetet, Helsefak, NT-fakultetet, UMAK og HSL-fakultetet. LMU har også initiert arbeidet med en ny Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024.

LMU har hatt dialogmøter med campusledelsen og studentdemokratiet i Alta og Narvik i 2019. LMU gjennomfører disse møtene blant annet for å få høre hvordan studenters læringsmiljø forstås og hvilke saker og utfordringer som er aktuelle ved UiTs studiesteder. Våren 2020 planlegger LMU å ha dialogmøte med campusledelsen ved UiT i Harstad.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2018/2019.

Punkt 1.1.5 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeider ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

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

I 2019 ble UiT inndelt i 10 hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer og særlig Adm2020 har medført mange utskiftninger av verneombud og hovedverneombud i løpet av 2019, ca. halvparten av hovedverneområdene har byttet hovedverneombud i løpet av våren 2019. Det er gledelig at det er flere vitenskapelig ansatte som nå er verneombud.

Hovedverneombudene (HVO)/verneombudene (VO) rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det fortsatt bør være fokus på psykososialt arbeidsmiljø og Adm2020.

I 2019 har HVO-ene/verneombud:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde
- Hatt tre-fire møter for HVO, formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Arrangert verneombudssamling med temaene: håndtering av personopplysninger i verneombudsordningen, gjennomgang av nasjonal rapport om mobbing og trakassering i UH-sektoren, håndtering av varsel, risikovurdering og forebyggende arbeid
- Deltatt i møter i forbindelse med Adm2020, på arbeidsmiljødagene i Bergen, i nasjonale fora for HVO i UH-sektoren, deltatt i ARK-konferansen og i utvikling av undersøkelsen
- Deltatt ved gjennomføring av ulike tilsyn og vernerunder, i komitearbeid og IDF-møter
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT

I 2019 hadde HVO-ene ved UiT for første gang en egen samling for å bli kjent samt for å jobbe frem en trygghet og samarbeidsfølelse i gruppen. Dette mht. samarbeid på tvers og det å kunne være til støtte for hverandre.

Verneombudene vil ha fokus på følgende områder i 2020:

- Fortsatt arbeide for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik
- Fortsatt involvere seg i arbeidet med Adm2020, ARK og HMS-opplæring
- Fortsatt arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2019 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Hemis ønsker at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin helsefremmende og utviklende og tilbyr et bredt spekter av tjenester for virksomheten og den enkelte medarbeider.

Fakultetene/enhetene har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Hemis har gitt tilbakemelding om at de ved oppsummering av samarbeidet i 2019 ser at trenden fra 2018 med god kontakt mellom UiT og Hemis fortsetter. Samarbeidet mellom de ulike campus er videreført og forsterket gjennom 2019. De ser en økning i bruk av BHT-ressursen på campus også utenfor Tromsø og anser det som positivt.

Det har vært behov for bistand på både individ og systemnivå med hensyn på HMS-arbeid og forebyggende helsearbeid. Oppdragene innenfor helsearbeid er relatert til både til fysiske og psykososiale problemstillinger. Hemis har også, som i 2018, gjennom året vært i beredskap i forhold til Adm2020. Det er gitt noe bistand inn i forhold til dette, men ikke relatert til særlig store utfordringer. Det har i 2019 vært gjennomført et større kartleggingsarbeid med tanke på målrettede helsekontroller. BFE har vært først ute her med kombinasjon av undervisning og helsekontroller, jf. punkt 1.2.5 Dette arbeidet ble deretter igangsatt på Helsefak høsten 2019 og NT-fak er i startgropa. Dette er et omfattende arbeide for både de aktuelle på fakultetene det gjelder og for Hemis. Målet er en god oversikt og kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT.

Det har vært et økt fokus på forebyggende arbeid hos stipendiater i 2019. Det har vært mange til samtale hos Hemis, der også veileder har blitt inkludert. I tillegg har man ved arbeidsplassvurderinger for stipendiater hatt et fokus ikke bare på fysisk tilpasning av arbeidsplassen, men også med tanke på organisering av arbeidshverdagen og hvordan man tar vare på seg selv i hele perioden man jobber som stipendiat. Helsetema i samtaler har bl.a. vært om søvn, rådgivning om kosthold og fysisk aktivitet. Det ble gitt tilbud om stressmestringskurs for stipendiater våren 2019 ved Helsefak, uten at dette ble gjennomført. Ved BFE ble det gitt undervisning i konflikthåndtering, hovedsakelig for stipendiater.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis aktivitet ved UiT i 2019.

1.1.5 HMS-opplæring og informasjon

Riktig kompetanse er en forutsetning for at HMS-arbeidet skal fungere godt.

Sikresiden.no er i 2019 tatt i bruk for informasjon og opplæring innen HMS og beredskap.

HMS-opplæring gitt i 2019 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2019 deltok seks personer på opplæringen gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av arbeidsmiljøutvalget og ledere med personalansvar: I 2019 deltok 18 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2019 deltok 110 ansatte på opplæringen som ble gitt av Hemis.
- Sentral sikkerhetsopplæring
 - HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen. I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0503 Regelverk for felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0504 Biologisk materiale:
 - HMS-0505 Gasskurs: I 2019 deltok 45 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
 - HMS-0506 til HMS-0512 Ulike kurs innen håndtering av ioniserende og ikke-ioniserende stråling samt spesialtema: I 2019 deltok 62 personer på opplæringen.
 - HMS-05013 Gummibåt-/småbåtkurs: I 2019 deltok 18 personer på opplæringen.

I tillegg har Hemis avholdt kurs innenfor felt, brannskade, fallskade, ergonomi, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter. Ansatte ved Eiscat Svalbard har deltatt på kurs i Longyearbyen med HLR, frostskaade og el-skade. Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthandtering. Det er gjennomført temaundervisning risikovurdering psykososialt arbeidsmiljø på verneombudssamlingen.

I 2019 skulle HMS-opplæringen videreutvikles, se punkt 3 for status for arbeidet.

1.1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2019:

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. kvartal | 4,38 % | 4,68 % | 4,98 % | 5 % | 4,75 % | 4,56 % |
| 2. kvartal | 3,85 % | 3,97 % | 4,04 % | 4,34 % | 3,79 % | 3,93 % |
| 3. kvartal | 4,36 % | 3,87 % | 3,78 % | 4,08 % | 3,39 % | 3,81 % |

| | | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 4. kvartal | 4,97 % | 4,42 % | 4,81 % | 4,39 % | 4,36 % | 4,06 % |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|

Det totale sykefraværet for hele UiT i 2019 er 4,10 %.

Tabellen nedenfor viser egenmeldt og legemeldt sykefravær ved hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over en seksårsperiode, med svingninger innen en prosent for hvert kvartal i perioden. Det er en nedgang i sykefravær fra 1. og 4. kvartal i 2018 til samme periode i 2019.

En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret i sykefravær

Grundigere analyser av sykefravær i 2019 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som har et sykefravær på over 5 % i 2019. Informasjon om oppfølging av sykefravær ved enheter med sykefravær over 5 % er omtalt under punkt 3.3.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt fravær ved UiT fra 2017 til 2019, fordelt på kjønn:

| | | | | Egenmeldt | | | Legemeldt | | | | | | | | |
|------|--------|-------|----------------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|
| | | | | | | | 1-3 | | | 4-16 | | | >16 | | |
| År | Kjønn | ÅV | Mulig dagsverk | Tilfeller | Dagsverk | % | Tilfeller | Dagsverk | % | Tilfeller | Dagsverk | % | Tilfeller | Dagsverk | % |
| 2017 | Kvinne | 1 937 | 111 844,8 | 803 | 1 313 | 1,17 % | 95 | 128 | 0,11 % | 163 | 812 | 0,73 % | 268 | 5 665 | 5,06 % |
| | Mann | 1 680 | 99 491,8 | 383 | 694 | 0,70 % | 19 | 33 | 0,03 % | 74 | 338 | 0,34 % | 93 | 1 787 | 1,80 % |
| | Total | 3 617 | 211 336,5 | 1186 | 2 008 | 0,95 % | 114 | 161 | 0,08 % | 237 | 1 150 | 0,54 % | 361 | 7 452 | 3,53 % |
| 2018 | Kvinne | 1 994 | 109 863,2 | 776 | 1 367 | 1,24 % | 48 | 63 | 0,06 % | 162 | 733 | 0,67 % | 164 | 4 607 | 4,19 % |
| | Mann | 1 700 | 95 462,2 | 403 | 667 | 0,70 % | 9 | 15 | 0,02 % | 66 | 291 | 0,30 % | 49 | 1 983 | 2,08 % |
| | Total | 3 694 | 205 325,4 | 1179 | 2 034 | 0,99 % | 57 | 78 | 0,04 % | 228 | 1 024 | 0,50 % | 213 | 6 590 | 3,21 % |
| 2019 | Kvinne | 2 064 | 433 516,3 | 2363 | 3 584 | 0,83 % | 160 | 209 | 0,05 % | 467 | 2 206 | 0,51 % | 575 | 18 722 | 4,32 % |
| | Mann | 1 737 | 376 566,3 | 1176 | 1 890 | 0,50 % | 57 | 99 | 0,03 % | 226 | 1 114 | 0,30 % | 158 | 5 417 | 1,44 % |
| | Total | 3 800 | 810 082,6 | 3539 | 5 473 | 0,68 % | 217 | 307 | 0,04 % | 693 | 3 320 | 0,41 % | 733 | 24 140 | 2,98 % |

Tabellen over illustrerer bruken av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT over en periode på tre år, fordelt på kjønn. Statistikken viser at det er mer legemeldt enn egenmeldt sykefravær ved UiT i perioden, og at det er flere legemeldinger for lengre sykefravær enn for 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har gått noe ned fra 2017 til 2019, og den samme tendensen kan en se for legemeldt sykefravær.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Angitt under punkt 1.1.10.

1.1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) 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.

Årsrapport om utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall for 2018 ble godkjent av DSA i september 2019. Når det gjelder årsrapport om forskningsmessig bruk av ioniserende stråling så venter UiT fortsatt på tilbakemelding fra DSA.

Det er i 2019 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG), UMAK og ved Helsefak (PET-sentret).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

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

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første del 2020.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

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

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

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.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, status på innføringen finnes under punkt 5.

Punkt 2.1 beskriver tilbakemeldinger på kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker ved UiT.

I 2019 ble det meldt totalt 79 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Fire av disse fant sted i 2018, men ble først registrert i 2019. Dette er på samme nivå som i 2018. Fra 2018 har elektroniske system for innmelding av HMS-avvik vært i bruk ved NT-fak og vi har inntrykk av at dette har bidratt til at det totale antall innmeldte avvik har økt de siste to årene.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 25 personskader hvorav seks medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til fall og dernest stikk- og kuttskader. En hendelse (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade.

Av de 44 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 12 nestenulykker, ett tilfelle materiell skade og 31 systemavvik.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2019:

| År | AVM = avviks- meldinger | Totalt | Avvik som medførte personskader | | | | | | Avvik som ikke medførte person- skade |
|------|-------------------------------|--------|---|----------------|------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|---|
| | | | Kjemikalier eller biologisk materiale involvert | Stikk, kutt | Fall, skli, strek og løft | Tran- sport | Fallende gjenstander | Andre person- skader | |
| 2019 | AVM | 79 | 4 | 8 | 17 | 0 | 1 | 4 | 44 |
| 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 | ukjent |
| 2014 | AVM | 36 | 7 | 5 | 14 | 0 | 4 | 4 | 2 |
| 2013 | AVM | 27 | 7 | 6 | 4 | 0 | 0 | 10 | ukjent |
| 2012 | AVM | 29 | 10 | 3 | 6 | 0 | 3 | 7 | ukjent |
| 2011 | AVM | 49 | 21 | 2 | 9 | 1 | 2 | 7 | 7 |
| 2010 | AVM | 41 | 8 | 4 | 10 | 0 | 3 | 5 | 11 |

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Etablere systematikk for statistikk i elektronisk avvikssystem

1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

I 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet et tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte i to vedtak om pålegg knyttet til henholdsvis kartlegging og risikovurdering av ulykken, samt kartlegging og risikovurdering av bruk av personlig verneutstyr. Dokumentasjon ble oversendt Arbeidstilsynet hvorpå tilsynssaken ble avsluttet.

I 2019 ble 8 nye bygg ved campus Tromsø registrert som særskilte brannobjekter. Det ble gjennomført 20 branntilsyn ved campus Tromsø sin eide og leide bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved 15 bygg. Avvikene var i hovedsak av organisatorisk art, men også noen i forhold til bygg tekniske installasjoner. Flere av avvikene er svart ut til brann og redning, og noen er registrert lukket. I tillegg ble det i 2019 gjennomført branntilsyn ved campus Harstad og Narvik. Det ble ikke registrert avvik ved campus Narvik. Avvik ved campus Harstad er fulgt opp og bekreftet lukket.

I 2019 ble det gjennomført eltilsyn på 6 anlegg som er registrert på UiT i Tromsø. Det ble funnet feil/mangler på 6 av anleggene. Feilene/manglene ved tre av anleggene er rettet. To av anleggene er oversendt ansvarlig borettslag og ett til Statsbygg for utbedring/retting.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.1.2.

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra 2019 er det ikke lenger en lokal IA-avtale. Ny sentralt IA-avtale er inngått mellom sentrale parter for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.6, så målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som i tidligere lokal IA-avtale.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- 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.

ORGØK tilbyr fremdeles ledere støtte i arbeidet.

Angående samarbeidsavtale tok UiT initiativ til et møte med NAV i desember, møtet avholdes i januar 2020. NAV arbeidslivssenter vil presentere et konsept som heter Helse I Arbeid. Helse I Arbeid er et samarbeid mellom UNN og NAV Arbeidslivssenter og en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen. En del av tilbudet er også det nye HelseIArbeid-senteret etablert på UNN 1. januar 2019. Her kan ansatte få rask tilgang på tverrfaglig utredning og avklaring, og trygges på mestring i egne helseplager.

Utvidet rett til bruk av egenmelding ble avklart i 1. kvartal 2019. Analyser viser at bruk av egenmelding virker etter sin hensikt og ble videreført. Dette ble også anbefalt fra sentrale parter.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Vurdere hvilke tiltak som skal videreføres etter tidligere lokal IA-avtale
- Avklare om vi blir med i ordninga som UNN og NAV har Helse I Arbeid

1.1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2019 arrangert ved UiT i Harstad 19. november, UiT i Narvik 18. november, UiT i Tromsø 20. november og UiT i Alta 8. januar 2020. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter velkommen ble årets foredragsholder presentert, Stein P. Åsheim. Åsheim er en velkjent eventyrer som har gjennomført en rekke ekspedisjoner i inn- og utland gjennom flere tiår. Foredraget hans hadde fokus på samhandling og måloppnåelse. Tradisjonen tro ble Arbeidsmiljødagen avsluttet med lunsj til alle deltagerne.

Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2019 ble presentert ved arrangementet i Tromsø.

Arbeidsmiljøprisen 2019 ved UiT Norges arktiske universitet ble tildelt Laina Dalsbø og Karin Strand Johansen, institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved BFE-fakultetet. Vinnerne fikk et diplom og kr. 100 000,- som skal benyttes til tiltak i tråd med prisens formål. Laina og Karin arbeider som forskningsteknikere ved AMB, med arbeidsoppgaver i hovedsak knyttet til det akvatiske fagmiljøet og forskningsgruppa i ferskvannsökologi. De har i en kvinnealder gjort og gjør en fremragende innsats for et inkluderende, trygt og produktivt arbeidsmiljø ved instituttet og faggruppa. Komiteen fremhevede spesielt Laina og Karins arbeid knytta til helse, miljø og sikkerhet. De har implementert nye HMS-tiltak med stor entusiasme og kreativitet, inkludert etableringen av en ny standard for sikkert arbeid under vanskelige feltforhold. På eget initiativ har de utarbeidet presentasjoner om HMS for lokal opplæring og har "oppdratt" flere generasjoner av studenter, stipendiater, professorer og gjesteforskere i viktige normer for sikkerhet og godt arbeidsmiljø. Bak nominasjonen stod både kollegaer og studenter ved institutt og fakultet.

I Narvik var det ca. 59 deltagere. I Harstad var det ca. 38 deltagere. I Tromsø var det ca. 225 deltagere. I Alta var det ca. 67 deltagere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2019 og fastsette nødvendige tiltak for 2020.

1.1.12 Ytre miljø

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

I september 2019 fastsatte Universitetsstyret overordnede ambisjoner og føringer for UiTs arbeid med bærekraft og miljøledelse. Relevant kompetanse fra ulike deler av organisasjonen, Bærekraftkomiteen og eksternt bistand trekkes der det er nødvendig inn i arbeidet.

Strømforbruk i 2019 er litt over 240 kWh/m²/år, som var snittforbruket i 2018. Avdeling for Bygg- og eiendom (BEA) har i 2019 iverksatt mer bruk av teknologi for å styre oppvarming og ventilasjon, noe som bidrar til redusert energibruk. Fjernvarme blir også fortløpende tatt i bruk der de enkelte bygg er tilrettelagt for det.

BEA har også hatt et større prosjekt med å fornye belysning med led-pærer, som har lavere strømforbruk og lengre levetid. I et konkret prosjekt er det spart 4 mill ved at gamle armaturer gjenbrukes istedenfor å kjøpe komplette armaturer.

For å redusere CO₂-utslipp har BEA utviklet to kjøretøy med bensin/diesel med elbiler. Ved fornyelse av bilpark blir det alltid vurdert om nullutslippsbiler kan dekke kjøretøybehovene.

Ved innkjøp/anskaffelser i byggeprosjekter blir det i større grad tatt hensyn til miljøet. For prosjekter som gjøres av andre, for eksempel Statsbygg så kunne miljøhensyn kunne vært noe mer ivare tatt.

BEA har i 2019 inngått ny rammeavtale med Perpetum for håndtering av avfall.

Innkjøp generelt. i 2019 vært avholdt kurs for bestillere/innkjøpere på enhetene. Kursene har hatt fokus på hvordan mer miljøvennlige produkter kan velges ved anskaffelser. I Retningslinjene for anskaffelser ved UiT står det nå at: «UiT skal vise samfunnsansvar i sine anskaffelser, og stille krav som bidrar til at negative miljøkonsekvenser reduseres i størst mulig grad, der dette er relevant».

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 3.4.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019

Ved UiT avgir alle fakulteter/enheter årlig status for eget arbeid med HMS til

Side 13 av 26

universitetsdirektøren. Statusrapporten innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid. Spørreskjema fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

For 2019 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

1.2.1 HMS-organisatorisk

På dette området har måloppnåelsen vært høy ved UiT over de siste årene.

Ledere er kjent med regelverk regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet, oppgaver er fordelt og legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes. Samarbeidet med verneombudene synes å fungere bra. Ett unntak er UMAK som i 2019 har vært i en omorganiseringssprosess og trenger litt tid på å få rutiner på plass. Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt farer og problemer og gjennomført tiltak for å minimere risiko i arbeidsmiljøet.

Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik synes å være i god utvikling. Noen tilbakemelder imidlertid at det kun er de mest alvorlige avvikene som meldes og det er etablert kultur for å ordne opp internt i ved arbeidsstedet. Ett fakultet opplyser at de også kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. Det antas at innføring av skjema for elektronisk avviksmelding ved hele UiT vil gi økt fokus på viktigheten av å melde avvik og kulturen rundt dette. Det er etablert en felles nettside «Si i fra!» der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan varsle ulykker, melde HMS-avvik mm.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Fortsette å ha fokus på risikovurderinger og forebygging.
- Implementere elektronisk avvikshåndtering

1.2.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse har måloppnåelsen økt.

Aktørene i HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene har i svært stor grad tilstrekkelig kompetanse til å kunne utøve sitt ansvar og sine oppgaver innen HMS. Nye i rollene får også tilbud om opplæring. Ett fakultet ønsker å kartlegge kompetansen til målgruppene. Gjennomført opplæring er dokumentert i varierende grad. Ansatte som utfører risikofylt arbeid gis god informasjon om bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, førstehjelpsutstyr, evakuerings-rutiner mm. mens kontorpersonell tilbakemeldes som en litt avglemt målgruppe.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Sikre at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-informasjon og -opplæring

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt over de siste årene, men det fremdeles rom for forbedring når det gjelder medarbeidersamtaler.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det tar imidlertid lang tid å få gjennomført større ergonomiske endringer ved undervisningsrom.

Sykemeldte følges opp. Fakulteter/enheter som har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2019 har analysert sykefraværet og gjennomført nødvendige tiltak. Fakultetenes/enhetenes innsats i arbeidet med oppfølging av sykemeldte stipendiater er beskrevet under punkt 3.

Åtte av ni fakulteter/enheter har også gjennomført møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

UB og Jurfak fikk alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale både i 2019 og 2018. De øvrige fakultetene/enhetene tilbakemeldes at medarbeidersamtaler er gjennomført i svært stor eller stor grad i løpet av 2019. De som ikke er fornøyd med gjennomføringen opplyser at de vil forsøke å øke omfanget ved å etablere karriereplaner og gjennomføre karrieresamtaler, ha fokus på tema i ledermøter og viktigheten av å prioritere arbeidet med medarbeidersamtaler. I tillegg er det håp om at etablering ledelse ved nivå 4 kan bidra til at flere får tilbud om medarbeidersamtale.

Seks av ni fakulteter/enheter som har i 2019 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt var det registrert 19 saker/hendelser.

Side 15 av 26

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

1.2.4 Ytre miljø

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø skal fakultetene/enhetene bidra ved å gi informasjon om viktigheten av å redusere eget forbruk av strøm og engangsmateriell, det å produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, egen reisereaktivitet og valg av fremkomstmiddel. Tiltakene er gjennomført varierende grad. Viktigheten av å ta miljøhensyn er derimot i stor grad tema ved mottak av nytilsatte og studenter.

Fakultetene/enhetene har gitt innspill om at informasjonskampanjer i forhold til miljøledelse initieres fra sentralt hold, miljøledelse kan være for eksempel være tema på direktørens kvarter. Antall avfallsstasjoner vil bli økt på campus. Temperatur reguleres i stor grad sentralt ved bygg. Mange bygg har sensorer som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i område/rom. Det kan være kaldt i enkelte lokaler, spesielt etter helgene, og da brukes det strøm til oppvarming.

1.2.5 Risikofylt arbeid

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før potensielt risikofylt arbeid starter opp. Tilbudet innen sikkerhetsopplæring omfatter: Sentral sikkerhetsopplæring tilbudt via ORGØK (jf. punkt 1.1.5) samt lokal sikkerhetsopplæring gitt ved arbeids-/studiestedet basert på lokale risikoforhold og vernetiltak.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

Våren 2019 kartla fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Tilbakemeldingene viste 32 studieprogram med potensielt risikofylte arbeidsoppgaver og tilhørende krave til sikkerhetsopplæring. På bakgrunn av tilbakemeldingene er studieprogrammenes emnekombinasjon oppdatert fra og med kull 2019 høst. For mer informasjon se under punkt 4.

Sju av åtte fakulteter/enheter rapporterer at også lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylt arbeid. Gjennomført lokal opplæring dokumentere i varierende grad.

Ved de fleste arbeidsplassene følges UiTs regelverk for risikofylt arbeid og de har i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikehold av elektronisk stoffkartotek har gitt etterslep i arbeidet noen steder.

Ett fakultet tilbakemelder at de ikke har oversikt over status på områdene omtalt ovenfor.

Som arbeidsgiver skal UiT 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 åtte fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet har seks et oppdatert register. Ett fakultet tilbakemelder at de har ført register over de som kan ha blitt eksponert for stråling, men at de mangler et komplett register på øvrige områder. Ett fakultet trenger å etablere bedre oversikt for å kunne gi et sikkert svar på spørsmålet. ORGØK arbeider med å etablere bedre systematikk for føring av register over eksponerte.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. BFE-fak tilbakemelder at 280 stykker har deltatt på det nye opplegget for helsekontroller som ble innført i 2019 i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.4.

Helsefak sluttførte risikovurderinger av alenearbeid i 2019. Tiltak er under oppfølging. Øvrige fakultet/enheter gjennomførte risikovurderingene i 2018.

1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019

Sju av ni fakulteter/enheter rapporterer at de oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2019. Målsettinger ikke er oppnådd er blant annet mål for medarbeidersamtaler og utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær. Manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet og bytte av ledere oppgis å være medvirkende årsaker.

HMS-tiltak som tilbakemeldes å ha fungert spesielt godt i 2019 er:

- Speed-dating ved campus Alta trekkes frem som et godt eksempel i forhold til å bli godt kjent med nye kollegaer.
- Utvikling av sikkerhetsopplæring i et samarbeid på tvers av UiT med utvikling og forenkling av rutiner oppgis som vellykket.
- Testing av elektronisk HMS-avvikssystem har fungert bra.
- Felles lunsj-ordning/sosiale tiltak i forbindelse med ombygging av campus, allmøter/informasjonsmøter og gjennomføring av målrettede helsekontroller.
- Sikkerhet knyttet til fartøy, lager og dykking. Gjennomgang og anskaffelse av verneutstyr og ulike forbedringstiltak i arbeidsmiljø blant ansatte har gitt merverdi mht arbeidsmiljø. Det samme har velferdstur, ulike seminarer, seremonier og markeringer har gitt merverdi mht arbeidsmiljø
- Jurfak har utarbeidet og implementert sosial handlingsplan.
- HMS har blitt fast innslag på flere møtearenaer, også der midlertidig ansatte deltar.

Side 17 av 26

- Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Hemis rapporteres å fungere godt.

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2020

Ved årlige gjennomgang skissere fakulteter/enheter følgende områder som de viktigste å prioritere i 2020:

- Bevisstgjøring av rutiner overfor ansatte i forhold til det å melde avvik samt viktigheten av å melde avvik.
- Samhandling på alle nivå for å få til å levere god service fra Administrasjon. I forbindelse med etablering av fellestjenester har det vært krevende å ha totaloversikt med knappe ressurser, og det har vært stor arbeidsbelastning på enkelte ansatte. Det er fortsatt en del arbeid som gjenstår i forhold til avklaringer knyttet til den totale oppgaveporteføljen, herunder hvem som skal gjøre hva.
- Målgrupper som ikke har tilstrekkelig HMS-kompetanse skal tilbys kurs, og særlig mot det psykososiale området.
- Oppfølging av funn fra arbeidsmiljøkartlegging ARK 2020
- Mange tilbakemelder at de vil prioritere systematikk i det å tilby og dokumentere lokal opplæring
- Bredere involvering ved campus i planlegging av Arbeidsmiljødagen 2020, antas å kunne gi økt deltagelse ved samtlige campus
- Ergonomiske utbedringer ved arbeidsplasser
- Bemanningssituasjonen. Rekruttere til og beholde i faste stillinger, samt behov for flere faste vitenskapelige stillinger samt beholde og videreutvikle ansatte. Det er et generasjonsskifte på gang, og dette påvirker arbeidsmiljøet. Rekruttering av personer med riktig kvalifikasjon oppleves utfordrende
- Styrke intern kommunikasjon, bedre systematikk for mottak av nyansatte, UiT har mange nytilsatte fra ulike nasjoner disse skal integreres i arbeidskultur og språk.
- BFE-fak vurderer å prøve 5s standard på lab, samt årlig møte blant alle teknikere for å styrke HMS og effektive lab-rutiner. Innføring av standarden forventes å gi økt sikkerhet ved laboratorier.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap

2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert på følgende måte:

- Avdeling for IT (ITA) ivaretar styringssystem for informasjonssikkerhet. Denne rapporten omfatter ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjons-sikkerhet. Dette kommer i form av en egen rapport.
- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring.

- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar drift og vedlikehold av beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde og understøttelse av aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG). Gi opplæring i planverk og krisestøtteverktøy til lokale beredskapsgrupper (LBG-er)

ORGØK har i 2019 styrket arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap med en ekstra ressurs. For å opparbeide en felles forståelse og praksis av systematisk arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap er det i 2019 beredskapsteam på tvers av UiT. Teamet administreres av ORGØK og har medlemmer fra avdelingene i Fellesadministrasjonen og i beredskapsområdene ved UiT.

I 2018 og 2019 er det arbeidet med helhetlig ROS ved UiT. Analysene er gjennomgått med hensyn til krav i nytt styringsdokument fra KD av juni 2019 og aktuelle nasjonale analysescenarioer fra DSB av mars 2019. Risikobildet er satt opp, identifiserte sårbarheter i risikobildet er vurdert og tiltak er foreslått. Ledelsens prioritering og godkjenning av tiltak gjenstår.

UiT i 2019 hatt møter med politiets radikaliseringskontakt vedrørende arbeid med handlingsveileder ved bekymring for radikalisering og voldelig ekstremisme. I mai 2019 behandlet både AMU og LMU sak om radikalisering og voldelig ekstremisme. Dette følges opp med tiltak etter råd fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD.

Det har vært satt krisestab ved flere anledninger i 2019.

Det arbeides med å beskrive aktører og deres ansvar og oppgaver i arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT.

Sikresiden.no er tatt i bruk for informasjon om råd ved egenberedskap, hvordan en skal varsler og hva det skal varsles om er tilgjengelig for ansatte og studenter på web. Arbeidet med implementering av Sikresiden.no videreføres ved UiT i 2020.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

Tiltak etter storskalaøvelsen Aurora i Harstad 2018 er fulgt opp. Dette var en samhandlingsøvelse mellom UiT, Politi og Forsvaret. Tema var en tenkt terrorhendelse/gisselsituasjon ved campus Harstad. UiT skal gjennomføre ny storskalaøvelse i 2021.

Nytt beredskapsplanverk trådte i kraft i april 2019. Planverket er gjort tilgjengelig i UiTs elektroniske krisehåndteringsverktøy CIM. Tilgangen til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Det er gitt opplæring i bruk av planverket. Implementeringen vil pågå også i 2020.

I november 2019 ble det gjennomført heldagsøvelse innenfor informasjonssikkerhet. Øvings moment var: varsling, organisering, kommunikasjon, samt bruk av intern rutine utarbeidet av ITA. Øvelsen er evaluert og tiltak er utarbeidet.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp sårbarheter og tiltak etter helhetlig risikovurdering
- Etablere Sikresiden.no som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT
- Videreutvikle beredskapsplanverket og gi fortsatt opplæring i krisestøtteverktøyet CIM
- Planlegge gjennomføring av storskalaøvelse i 2021

2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap

NOKUT gjennomførte i 2019, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD), kontroll med samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet i universitets- og høyskolesektoren. Formålet med kontrollen var å få en uavhengig vurdering av institusjonenes risikostyring, forebyggende arbeid, beredskapsplanlegging og krisehåndtering, og å gi råd til virksomhetene i denne sammenheng. Kontrollen inkluderte arbeidet med informasjonssikkerhet. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i oktober 2019. Tilbakemelding fra NOKUT er ikke mottatt.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2019 en etterlevelserevisjon om samfunnssikkerhet og beredskap i statlige virksomheter underlagt KD. Revisjonen omfattet status for ROS-analyser, krise- og beredskapsplaner og krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Det var også noen spørsmål i tilknytning til UiT erfaringer med og bruk av informasjon fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i november 2019. Tilbakemelding fra Riksrevisjonen er ikke mottatt. Denne revisjonen omfattet ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Følge opp eventuelle pålegg etter tilsyn og revisjoner

2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG) som ledes av universitetsdirektøren sammen med avdelingsdirektører.

I tillegg er det 10 lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Alta
- Campusadministrasjon i Harstad
- FAdm og UB
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak

- UMAK
- Jurfak

Beredskapsområdene har i svært stor grad etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko- og sårbarhet ved lokaliteter og aktiviteter. Ett unntak er beredskapsområdet FAdm og UB som tilbakemelder at dette er etablert i liten grad og at beredskapsområdets LBG ikke er aktiv. Ved uønskede hendelser brukes SBG. Det er ønskelig å se på behovet for en egen LBG i dette beredskapsområdet og det må avklares med UB hva som er deres behov.

Beredskapsområdene må beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.

Fakultetene/enhetene holder i stor grad oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Det tilbakemeldes at ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UiT har avtale med og for de som ikke gjør det benyttes universitetets egne rutiner. Ett fakultet tilbakemelder at noen få ansatte er dårlig på å informere om reiser, og et annet at det er mange utfordringer ved bruk av tjenesten til avtalereisebyrået. Dette medfører at enkelte reiser kan blir bestilt via andre kanaler.

Den enkelte ansatte/student blir i varierende grad informert om sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT samt varslings- og evakueringsrutiner ved eget arbeidssted og informasjon om sikresiden.no.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Ta i bruk Sikresiden.no som informasjonskanal for alle målgrupper ved UiT
- Gjennomgang av risikobildet i beredskapsområdene

2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring

SBG har hatt en varslingsøvelse med «øvelse SBG Breivika», der SBG samlet seg og gjennomgikk en eksempelhendelse i krisestøtteverktøyet CIM.

Det har vært gjennomført varslingsøvelse fra ORGØK/SBG til 9 av 10 LBG. ORGØK ga støtte ved samvirkeøvelse campus Alta.

LBG ved campus Alta har i 2019 gjennomført 4 øvelser med fokus på varsling og bruk av elektronisk krisestøtteverktøy CIM. LBG har fått opplæring i UiTs beredskapsplanverk. I oktober 2019 gjennomført beredskapsområdet en samvirkeøvelse med politiet, forsvaret, sivilforsvaret og Alta kommune med evakuering av campus Alta i forbindelse med et tenkt kvikkleireras. Det ble trent på varsling til nødetater samt SBG og LBG. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Korte regelmessige øvelser som en del av opplæringen i bruk av CIM rapporteres å ha fungert spesielt godt.

Ved campus Harstad er opplæring for LBG i planverk og i CIM startet, og opplæringen vil fortsette med funksjonsøvelser med utgangspunkt i tiltakskort for medlemmene i LBG. Videre er det planlagt en skrivebordsøvelse i løpet av 1. kvartal 2020. Beredskapsområdet tilbakemeldt at det er avdekket noen mangler i CIM i forhold til planverk og menyvalg/funksjoner for alle medlemmer i LBG. Det er etablert dialog med ORGØK for å få rettet dette opp. Heldags opplæring i praktisk slokking og

førstehjelp for evakueringsansvarlige (brannvern) på Norges brannskole har fungert spesielt godt i beredskapsområdet.

Beredskapsområdet IVT-fak har gjennomført beredskapsøvelse med scenario sykdomsutbrudd (virus) hos ansatte og studenter der ca. 60 % ble syke. Det ble øvd på beredskap i forhold til kommunikasjon opp mot kommunen og sykehus, samt vurderinger vedrørende om campus Narvik skulle holdes åpen eller stengt. Det er i tillegg gjennomført brannøvelser/evakueringsøvelser. CIM-opplæring er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Det er behov for mer opplæring/øvelser innenfor beredskap med veiledning fra ORGØK.

Beredskapsområdet Helsefak har gjennomført skrivebordsøvelse for dekanen med brann i kulvert som case. Fakultetet har opprettet ny beredskapsorganisasjon og revidert beredskapsplanverket.

De øvrige beredskapsområdene tilbakemelder at det kun gjennomført ordinære evakueringsøvelser (brannvern) i 2019.

Samtlige LBG-er er gitt tilbud om opplæring i bruk av CIM. Opplæringen er gjennomført i varierende grad av medlemmer i LBG-ene ved UiT. De fleste tilbakemelder behov for mer opplæring/øvelse i krisehåndtering i CIM med veiledning fra ORGØK. Det etterspørres også støtte fra ORGØK og BEA i arbeidet med koordinerte øvelser for de ulike campusene og byggene ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Gjennomføre av scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019

For 2019 skulle organisasjonene vie særlig oppmerksomhet til følgende områder:

- 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 personvernsvik
- 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 områdene samsvarte også med pålegg og vedtak som fremkom av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret fastsatte for 2019.

Fakulteter/enheter tilbakemelder at det har vært arbeidet med arbeidsmiljøet og at arbeidet er langsiktig. Det er gjort mye arbeid knyttet til det å skape tilhørighet til nye enheter og få i gang nødvendig samarbeid med andre enheter. Det fysiske arbeidsmiljøet har også vært under endring ved at flere medarbeidere har flyttet arbeidssted. Det trekkes frem at det har vært gode prosesser og at utfordringer har vært håndtert så godt det har latt seg gjøre. Belastninger på enkeltansatte må likevel kunne sies å ha vært høy.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2019 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Det har vært orientert om omorganiseringer i relevante utvalg, på møter og det har vært gitt informasjon til ansatte.

Det skal gjennomføres ny arbeidsmiljøkartlegging (ARK-undersøkelse) i 2020.

Det er i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT, jf. punkt 2.1.1

Det er oppnevnt deltakere til et HMS-team på tvers av UiT. I 2019 har det vært særlig fokus på HMS-opplæring. Det er gjennomført et forbedringsprosjekt for sikkerhetsopplæringen. Fakultetene/enhetene deltok i arbeidet. Sluttrapport med gevinstrealisering fra prosjektet er under utarbeidelse.

Våren 2019 kartla og definerte fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Dette er nærmere omtalt under punkt 1.2.5.

Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.

Det utført mange gode tiltak i tilknytning oppfølging av stipendiater. IVT-fak rapporterer at de hadde få stipendiater og lite sykemeldinger i 2019. Enkeltilfeller har vært fulgt opp individuelt med jevnlig og personlig kontakt fra instituttene. Ved BFE-fak følger instituttene opp alle sykemeldte stipendiater og tilrettelegger etter behov. NT-fak opplyser at stipendiater følges opp i forbindelse med sykemelding på lik linje med andre ansatte. I tillegg arbeider fakultetet med å etablere forskerskoler ved det enkelte institutt som ivaretar stipendiater. Det var eget tema på fakultetets HMS-leder samling våren 2019. I 2020 er dette et eget HMS-satsingsområde. Jurfak har ikke hatt sykemeldinger av lengre varighet blant stipendiater i 2019 og dermed ikke behov for særlig oppfølging. Jurfak gjennomfører ellers oppstartsamtale og medarbeidersamtale med alle stipendiater for å sikre inkludering i miljøet. I tillegg er fellesmøter i stipendiatgruppen iverksatt i organisert form og det er arbeidet for å få alle stipendiatene tidlig engasjert i en forskergruppe. Helsefak har individuell dialog og oppfølging av stipendiater. Videre er det ved fakultetet etablert fadderordning, journalclub og

Side 23 av 26

felleskontor for gruppen. UMAK har tett dialog mellom sykemeldt stipendiat og instituttleder og/eller veileder. HSL-fak gjennomfører systematiske oppfølgingssamtaler med stipendiatene og har tett oppfølging av sykmeldte stipendiater. UB har ikke hatt sykemeldte stipendiater i 2019. Fakultetene/enhetene påpeker viktigheten av tidlig integrering i fagmiljøene, deltakelse i forskningsgrupper og at stipendiater har egne koordinatore. Bedriftshelsetjenestens innats i arbeidet er beskrevet under punkt 1.1.4.

Status for implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser er beskrevet under punkt 2.

Skjema som brukes ved årsrapportering fra fakultet/enhet er høsten 2016⁹ revidert av en arbeidsgruppe bestående av deltakere fra BFE-fak, Helsefak, HSL-fak og ORGØK. Arbeidet med systematikken videreføres i 2020.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020

- Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging/ARK-undersøkelse
- Arbeide for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik
- Følge opp tiltak i helhetlig ROS, herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging radikaliserings og voldelig ekstremisme

5 Vedlegg til rapporten

- Årsrapport 2019 fra AMU ved UiT
- Årsrapport fra LMU for studieåret 2018/2019
- Årsrapport om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2019 fra Hemis



SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
3/20

Årsrapport for 2019 Arbeidsmiljøutvalget

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget 2019

Bakgrunn:

Årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget for 2019 følger vedlagt.

Elisabeth Utheim
personal- og organisasjonssjef
—
elisabeth.utheim@uit.no
77 64 62 61

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ÅRSRAPPORT

2019

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)



Innhold

| | | |
|-------|---|---|
| 1 | Arbeidsmiljøutvalget (AMU) | 2 |
| 1.1 | Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 1.8.2018– 31.7.2020 | 2 |
| 1.1.1 | Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren: | 2 |
| 1.1.2 | Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene | 2 |
| 1.1.3 | Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene | 2 |
| 1.1.4 | Representant fra bedriftshelsetjenesten | 2 |
| 1.1.5 | Observatører | 2 |
| 1.1.6 | Ledere i 2019 | 2 |
| 2 | Virksomheten | 3 |
| 2.1 | Møtevirksomheten | 3 |
| 2.2 | Saker til behandling i 2019 | 3 |
| 2.2.1 | Fordeling av velferdsmidler | 3 |
| 2.2.2 | Skademeldinger | 4 |
| 2.2.3 | Sykefraværstall | 4 |
| 2.2.4 | Opprettelse av nye/endring av eksisterende hovedverneområder | 4 |
| 2.2.5 | Arbeidsmiljødagen og arbeidsmiljøprisen | 4 |
| 2.2.6 | Handlingsplan til AMU: status | 5 |

1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

1.1 Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 1.8.2018–31.7.2020

1.1.1 Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren:

| Representanter | Vararepresentanter |
|---|--|
| Ass. Universitetsdirektør Gøril Heitmann, Universitetsdirektøren | Personal- og organisasjonsdirektør Odd Arne Paulsen, ORGØK |
| Bygg og eiendomsdirektør Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom | Seksjonsleder Øistein Hanssen, Avdeling for bygg og eiendom (BEA) |
| Instituttleder Nina Emaus, Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), Helsefak | Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak) |
| Campusdirektør Karl Erik Arnesen, Harstad | Seniorrådgiver Anne Gjerløw, fakultetsadministrasjonen IVT-fak |

1.1.2 Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene

| Representanter | Vararepresentanter |
|---|--|
| Ole Martin Loe, Jurfak, Akademikerne | Arne Gjengedal, NT-fak, Tekna |
| Randi Sælebakke, NT-fak, fra 1.1.2019: ORGØK, SPOR, NTL | Fride Tonning, BFE, NTL |
| Arild Røkenes, IRS-fak, Forskerforbundet | Anne Charlotte Solheim, Forskerforbundet |

1.1.3 Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene

| Representanter | Vararepresentanter |
|--|----------------------|
| Gerd Sissel Furumo, Helsefak, Koordinator for hovedverneombudene | Kristian Nyvoll, TMU |

1.1.4 Representant fra bedriftshelsetjenesten

- Renathe Ovesen

1.1.5 Observatører

- En representant for sentral faggruppe HMS og beredskap
- En representant for Læringsmiljøutvalget

1.1.6 Ledere i 2019

Leder for våren 2019: Ole Martin Loe, nestleder Trine Lydersen ut april 2019. Gerd Sissel Furumo nestleder fra mai til august.

Leder for høsten 2019 og våren 2020: Karl Erik Arnesen, nestleder Gøril Heitmann

2 Virksomheten

2.1 Møtevirksomheten

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har avholdt 5 møter i 2019, av disse ble 4 møter avholdt på campus Tromsø og 1 møte på campus Harstad. Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT, og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

2.2 Saker til behandling i 2019

AMU har behandlet 22 vedtakssaker i 2019, hatt 25 orienteringssaker og 18 referatsaker, i tillegg til saker som er diskutert under eventuelt. I det følgende benevnes et utvalg saker som AMU har hatt til behandling.

2.2.1 Fordeling av velferdsmidler

Ordinære velferdsmidler ble fordelt som følgende:

1. Bedriftsidrettslagene ved UiT tildeles 15% av velferdsmidlene. Dette utgjør kr 205 650. Medlemstall er lagt til grunn for fordelingen:
 - UiT BIL Tromsø tildeles 81 % av midlene. Dette utgjør kr 167 378
 - UiT BIL Harstad tildeles 11% av midlene. Dette utgjør kr 21 943
 - UiT BIL Narvik tildeles 8 % av midlene. Dette utgjør kr 16 330
2. Det settes av 5% av velferdsmidlene til frie tiltaksmidler (spesielle velferdsmidler). Dette utgjør kr 68 550.
3. Øvrige velferdsmidler på kr 1 096 800 fordeles etter antall årsverk ved UiT Alta, UiT Harstad, UiT Narvik og ved fakultetene i Tromsø.
4. Arbeidsmiljøutvalget ønsker å komme med innspill til budsjettet for 2020 for å få økt velferdsmidlene til fordeling fra og med 2020.
5. Arbeidsmiljøutvalget skal se på fordelingsmodellen for velferdsmidlene slik at det er klart til fordelingen i 2020.

Følgende har fått tildelt spesielle velferdsmidler fra AMU i 2019

1. Søknad nr. 1 (UiT BIL Narvik) Tildeles kr. 11000 til innkjøp av 2.stk bedrifts-årskort til Narvikfjellet for 2019
2. Søknad nr. 2 (UiT BIL Tromsø) Tildeles kr. 12550 til kjøp av yoga matter og innleie

av instruktør

3. Søknad nr. 3. (UiT BIL Tromsø) Tildeles kr. 20000 til arrangering av skidag for ansatte og studenter i Kroken alpinpark i 2020
4. Søknad nr. 4 (Campus Narvik, Velferds-gruppen, alle enheter) Tildeles kr. 15000 til arrangering av sommertur for ansatte ved campus sommeren 2020
5. Søknad nr. 5 (UB + HELSEF) Tildeles kr. 10000 til leie av instruktør til ukentlig treningstilbud i arbeidstiden for ansatte ved UiT

2.2.2 Skademeldinger

AMU er orientert om innleverte skademeldinger/nestenulykker

For flere detaljer se årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT

2.2.3 Sykefraværstall

AMU har i 2019 ikke blitt forelagt tall for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet.

Informasjon om sykefraværet se årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT

2.2.4 Opprettelse av nye/endring av eksisterende hovedverneområder

AMU er i 2019 forelagt endring i et hovedverneområde ved UiT. Hovedverneområde 9 (Kunsthøgskolen) ble lagt ned og verneområdene lagt til hovedverneområde 2 (UMAK). I tillegg har AMU behandlet endringer innad i noen hovedverneområder.

2.2.5 Arbeidsmiljødagen og arbeidsmiljøprisen

Arbeidsmiljødagen ble i 2019 arrangert ved UiT i Harstad 19. november, UiT i Narvik 18. november, UiT i Tromsø 20. november og UiT i Alta 8. januar 2020. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter velkommen ble årets foredragsholder presentert, Stein P. Åsheim. Åsheim er en velkjent eventyrer som har gjennomført en rekke ekspedisjoner i inn- og utland gjennom flere tiår. Foredraget hans hadde fokus på samhandling og måloppnåelse. Tradisjonen tro ble Arbeidsmiljødagen avsluttet med lunsj til alle deltagerne

Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2018 ble presentert ved arrangementet i Tromsø.

Arbeidsmiljøprisen 2019 ved UiT Norges arktiske universitet ble tildelt Laina Dalsbø og Karin Strand Johansen, institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved BFE-fakultetet. Vinnerne fikk et diplom og kr. 100 000,- som skal benyttes til tiltak i tråd med prisens formål. Laina og Karin arbeider som forskningsteknikere ved AMB, med arbeidsoppgaver i hovedsak knyttet til det akvatiske fagmiljøet og forskningsgruppa i ferskvannsøkologi. De har i en kvinnealder gjort og gjør en fremragende innsats for et inkluderende, trygt og produktivt arbeidsmiljø ved instituttet og faggruppa. Komiteen vil spesielt fremhevet spesielt Laina og Karins arbeid knytta til helse, miljø og sikkerhet. De har implementert nye HMS-tiltak med stor entusiasme og kreativitet, inkludert etableringen av en ny standard for sikkert arbeid under vanskelige feltforhold. På eget initiativ har de utarbeidet presentasjoner om HMS for lokal opplæring og har "oppdratt" flere generasjoner av studenter, stipendiater, professorer og gjesteforskere i viktige normer for sikkerhet og godt arbeidsmiljø. Bak nominasjonen stod både kollegaer og studenter ved institutt og fakultet

I Narvik var det ca. 59 deltagere. I Harstad var det ca. 38 deltagere. I Tromsø var det ca. 225 deltagere. I Alta var det ca. 67 deltagere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2019 og fastsette nødvendige tiltak for 2020

2.2.6 Handlingsplan til AMU: status

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i AMU-sak 3/19 handlingsplan for 2019 og 2020.

Handlingsplanen løfter frem saker som AMU ønsker å arbeide særskilt med.

| Tiltak | Beskrivelse | Når | Utført |
|---|---|------|----------------|
| Avholde AMU-møte ved camps utenfor Tromsø | Som besluttet i AMU-møtet 19.11.2018 <ul style="list-style-type: none">27.03.2019 OS 5/19 Orientering om AMU-møte campus Harstad. Stipulert kostnad kr. 25 000. Midler satt av i budsjett for AMU sak (AMU 7/19).18.05.2019 Gjennomfører AMU-møte på campus Harstad. Program for dagen: 0700 Avgang hurtigbåt fra Tromsø | 2019 | Ok 28.09.19 |

| | | | |
|---------------------------------|---|--------------|----------------|
| | <p>1015 Ankomst campus Harstad</p> <p>1015-1215 AMU møte</p> <p>1215-1300 Lunsj</p> <p>1300-1400 Orientering om Campusutviklings- planen m/kort omvisning</p> <p>1415-1515 Møte med verneombudene</p> <p>1515-1530 Oppsummering og avslutning</p> <p>1615 Avreise hurtigbåt fra Harstad</p> | | |
| ADM 2020 og omstillinger | <p>AMU holdes orientert</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27.03.2019 OS 4/19 • 28.05.2019 OS 14/19 • 25.09.2019 OS 17/19 • 20.11.2019 OS 19/19 | 2019 | Ok 20.11.19 |
| Arbeidsmiljø- klimaundersøkelse | <p>AMU holdes orientert</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27.03.2019 OS 6/19 • 28.05.2019 orienteringssaken utgikk • 25.09.2019 OS 18/19 • 20.11.2019 OS 20/19 | 2019 | Ok 20.11.19 |
| Arbeidsmiljødag (AMD) | <p>Arrangere AMD i Alta, Harstad, Narvik og Tromsø</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27.03.2019 AMU 9/19 AMU Oppnevning av AMU-medlemmer til arbeidsgruppen for arrangement av Arbeidsmiljødag 2019. Tema for dagen diskutert og forslag til foredragsholder. Midler satt av i budsjett for AMU sak (AMU 7/19). • 28.05.2019 AMU orienteres om arbeidet • 25.09.2019 AMU orienteres om fremdriften i arbeidet. <p>Dagene er:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 18.11.2019 Narvik ○ 19.11.2019 Harstad ○ 20.11.2019 Tromsø ○ 21.11.2019 Alta <p>Temaet er «måloppnåelse og måloppnåelse for en gruppe». Foredragsholder er Stein P. Aasheim. Programmet er så godt som klart.</p> <p>I 2019 deles også UiTs øvrige priser ut på arbeidsmiljødagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31.10.2019 Arbeidsmiljødagene kunngjort for ansatte med frist for påmelding ved campus | Nov. 2019 | Ok 08.01.19 |

| | | | |
|--|---|--------------------|--|
| | <p>Program:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Velkommen ved rektor Anne Husebekk • Foredrag ved Stein P. Aasheim • Kaffepause • Foredrag fortsetter • Utdeling av UiTs priser for 2019 Bespising <p>Evaluering av dagene: ved behandling av budsjett for AMU (mars-møtet). UiTs priser er i 2019 økt til kr 100 000.</p> | | |
| Lage seminar om avvik for AMU-medlemmer, VO og så langt som mulig ledelsen ved enhetene avvikshåndtering | <p>Arbeidsgruppe oppnevnt (leder Gerd Sissel Furumo). Skjer i forbindelse med innføring av elektronisk avvikshåndtering ved UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27.03.2019 Midler satt av i budsjett for AMU (sak AMU 7/19). • 25.09.2019 AMU orienters om fremdriften • 20.11.2019 AMU orienters om fremdriften | Når CIM tas i bruk | |



SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
4/20

Sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet i 2019

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen om sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet til orientering.

Bakgrunn:

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2019

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. kvartal | 4,38 % | 4,68 % | 4,98 % | 5 % | 4,75 % | 4,56 % |
| 2. kvartal | 3,85 % | 3,97 % | 4,04 % | 4,34 % | 3,79 % | 3,93 % |
| 3. kvartal | 4,36 % | 3,87 % | 3,78 % | 4,08 % | 3,39 % | 3,81 % |
| 4. kvartal | 4,97 % | 4,42 % | 4,81 % | 4,39 % | 4,36 % | 4,06 % |

Totalt sykefravær for hele UiT i 2019 er 4,10 %.

Denne tabellen viser egenmeldt og legemeldt sykefravær ved hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT holder seg stabilt over en seksårsperiode, med svingninger innen en prosent for hvert kvartal i perioden. Det er en nedgang i sykefravær fra 1. og 4. kvartal i 2018 til samme periode i 2019.

En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret i sykefravær.

Oversikt over kvartalsvis utvikling i sykefravær ved UiT i 2019 per enhet

Administrasjonen

| | Sykefravær% | | | | |
|--|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2019 | | | | Total |
| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| 262200 - Avdeling for forskning, utdanning og formidling | 4,07 % | 5,19 % | 6,80 % | 7,27 % | 5,84 % |
| 262224 - Seksjon for studieadministrasjon | 3,18 % | 5,46 % | 7,12 % | 6,68 % | 5,67 % |
| 262225 - Seksjon for internasjonalt samarbeid | 6,18 % | 5,45 % | 11,35 % | 6,09 % | 7,18 % |
| 262226 - Seksjon for forskning og utdanningskvalitet | 2,58 % | 4,29 % | 7,32 % | 10,44 % | 6,06 % |
| 262227 - Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjen. | 3,60 % | 6,05 % | 4,69 % | 4,35 % | 4,62 % |
| 262228 - Seksjon for kommunikasjon | 6,94 % | 5,00 % | 3,13 % | 7,95 % | 5,96 % |
| 262500 - Avdeling for organisasjon og økonomi | 10,01 % | 9,04 % | 6,07 % | 6,03 % | 7,85 % |
| 262524 - Seksjon for personal og organisasjon | 9,22 % | 6,21 % | 3,27 % | 3,48 % | 5,70 % |
| 262525 - Seksjon for økonomi og innkjøp | 11,15 % | 7,54 % | 2,83 % | 2,08 % | 6,07 % |
| 262526 - Seksjon for regnskap | 15,18 % | 14,18 % | 6,87 % | 11,26 % | 12,16 % |
| 262527 - Seksjon for rekruttering | 5,61 % | 15,18 % | 17,61 % | 13,35 % | 12,85 % |
| 262600 - Avdeling for IT | 5,87 % | 4,29 % | 5,16 % | 4,49 % | 4,96 % |
| 262622 - Seksjon for grunntjenester | 6,35 % | 3,61 % | 2,02 % | 2,16 % | 3,63 % |
| 262623 - Seksjon for digitale forskningstjenester | 2,16 % | 1,21 % | 0,52 % | 0,61 % | 1,14 % |
| 262624 - Seksjon for systemutvikling og arkitektur | 6,00 % | 2,62 % | 8,47 % | 8,46 % | 6,30 % |
| 262625 - Seksjon for digitale utdanningstjenester | 0,97 % | 1,24 % | 0,65 % | 4,25 % | 1,83 % |
| 262626 - Seksjon for brukernær IT-støtte | 5,15 % | 3,59 % | 3,26 % | 3,08 % | 3,78 % |
| 262627 - Seksjon for dokumentasjonsforvaltning | 16,28 % | 16,07 % | 25,41 % | 18,12 % | 18,81 % |
| 262700 - Avdeling for bygg og eiendom | 9,10 % | 8,12 % | 9,59 % | 9,31 % | 9,03 % |
| 262721 - Prosjektseksjon | 6,03 % | 3,26 % | 1,36 % | 2,89 % | 3,51 % |
| 262722 - Driftsseksjon | 3,94 % | 6,54 % | 9,77 % | 5,85 % | 6,37 % |
| 262723 - Renholdsseksjon | 12,28 % | 9,31 % | 10,04 % | 11,74 % | 10,92 % |

Det helsevitenskapelige fakultet

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|---|--------|--------|--------|--------|------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 310000 - Det helsevitenskapelige fakultet | 3,60 % | 3,44 % | 3,18 % | 3,66 % | 3,48 % |
| 310200 - Helsefak - Fakultetsadministrasjonen | 5,37 % | 5,41 % | 7,81 % | 6,36 % | 6,17 % |
| 311100 - Helsefak - Institutt for medisinsk biologi | 2,36 % | 2,50 % | 2,98 % | 2,66 % | 2,61 % |
| 311200 - Helsefak - Institutt for samfunnsmedisin | 4,74 % | 3,41 % | 2,60 % | 3,32 % | 3,56 % |
| 311300 - Helsefak - Institutt for klinisk medisin | 0,56 % | 1,31 % | 1,40 % | 2,18 % | 1,37 % |
| 311400 - Helsefak - Institutt for farmasi | 0,93 % | 1,84 % | 1,00 % | 1,88 % | 1,42 % |
| 311500 - Helsefak - Institutt for klinisk odontologi | 4,00 % | 1,49 % | 1,81 % | 1,81 % | 2,30 % |
| 311600 - Helsefak - Institutt for psykologi | 2,46 % | 2,69 % | 4,37 % | 4,93 % | 3,67 % |
| 311700 - Helsefak - Institutt for helse- og omsorgsfag | 4,36 % | 4,86 % | 4,00 % | 5,10 % | 4,61 % |
| 311800 - Helsefak - Idrettshøgskolen | 8,05 % | 5,16 % | 2,04 % | 0,57 % | 3,91 % |
| 311900 - Helsefak - Institutt for vernepleie | 6,38 % | 3,14 % | 0,83 % | 5,71 % | 4,31 % |
| 319100 - Helsefak - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Nord | 5,56 % | 5,77 % | 2,09 % | 4,69 % | 4,62 % |

Fakultet for naturvitenskap og teknologi

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 320000 - Fakultet for naturvitenskap og teknologi | 2,93 % | 2,91 % | 2,26 % | 3,02 % | 2,79 % |
| 320200 - NTF - Fakultetsadministrasjonen | 5,33 % | 8,73 % | 6,53 % | 7,10 % | 6,92 % |
| 321200 - NTF - Institutt for fysikk og teknologi | 3,53 % | 4,30 % | 2,54 % | 2,99 % | 3,30 % |
| 321300 - NTF - Institutt for geovitenskap | 1,44 % | 0,63 % | 0,26 % | 1,44 % | 0,95 % |
| 321400 - NTF - Institutt for informatikk | 1,08 % | 0,86 % | 0,30 % | 1,45 % | 0,95 % |
| 321500 - NTF - Institutt for kjemi | 3,83 % | 3,99 % | 5,16 % | 5,36 % | 4,57 % |
| 321600 - NTF - Institutt for matematikk og statistikk | 4,25 % | 3,66 % | 2,52 % | 0,98 % | 2,86 % |
| 321700 - NTF - Institutt for teknologi og sikkerhet | 2,05 % | 1,40 % | 1,00 % | 2,53 % | 1,79 % |

Universitetsbiblioteket

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 450000 - Universitetsbiblioteket i Tromsø | 6,56 % | 5,78 % | 4,52 % | 4,84 % | 5,46 % |
| 450600 - UB - Ressurscenter for undervisning, læring og teknologi | 7,17 % | 8,64 % | 6,92 % | 8,59 % | 7,86 % |
| 451400 - UB - Avdeling for publikumstjenester | 5,35 % | 4,58 % | 3,87 % | 3,64 % | 4,37 % |
| 451500 - UB - Avdeling for samlinger | 8,49 % | 6,28 % | 4,64 % | 4,69 % | 6,13 % |

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|--|---------|--------|--------|---------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 330000 - Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning | 4,86 % | 3,99 % | 3,99 % | 4,33 % | 4,32 % |
| 330200 - HSLF - Fakultetsadministrasjonen | 12,92 % | 9,04 % | 7,62 % | 7,33 % | 9,30 % |
| 331300 - HSLF - Institutt for filosofi og førstesemesterstudier | 1,00 % | 0,48 % | 2,19 % | 2,04 % | 1,42 % |
| 331400 - HSLF - Institutt for arkeologi, historie, rel.vit. og teologi | 3,55 % | 4,67 % | 3,07 % | 2,88 % | 3,53 % |
| 331500 - HSLF - Institutt for samfunnsvitenskap | 4,07 % | 4,00 % | 3,30 % | 5,23 % | 4,22 % |
| 331700 - HSLF - Institutt for lærerutdanning og pedagogikk | 5,74 % | 3,96 % | 4,40 % | 4,25 % | 4,61 % |
| 331800 - HSLF - Institutt for språk og kultur | 4,46 % | 4,02 % | 3,68 % | 2,94 % | 3,77 % |
| 331900 - HSLF - Institutt for barnevern og sosialt arbeid | 5,59 % | 6,03 % | 4,81 % | 10,98 % | 7,00 % |
| 332000 - HSLF - Institutt for reiseliv og nordlige studier | 5,04 % | 4,13 % | 7,77 % | 5,97 % | 5,66 % |
| 338200 - HSLF - Senter for fredsstudier (CPS) | 0,66 % | 0,57 % | 4,06 % | 6,08 % | 2,82 % |

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|--|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 340000 - Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 4,50 % | 3,25 % | 2,97 % | 2,80 % | 3,40 % |
| 340200 - BFE - Fakultetsadministrasjonen | 4,53 % | 5,54 % | 5,67 % | 3,58 % | 4,83 % |
| 341100 - BFE - Institutt for arktisk og marin biologi | 4,90 % | 3,80 % | 3,00 % | 1,84 % | 3,40 % |
| 341200 - BFE - Norges fiskerihøgskole | 4,81 % | 1,64 % | 1,45 % | 2,56 % | 2,67 % |
| 341300 - BFE - Handelshøgskolen ved UiT | 3,68 % | 3,62 % | 3,79 % | 4,02 % | 3,79 % |

Det juridiske fakultet

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 360000 - Det juridiske fakultet | 5,33 % | 3,67 % | 3,24 % | 5,50 % | 4,50 % |
| 361100 - JURF - Forskning Jur. fak. | 3,24 % | 3,37 % | 3,80 % | 3,71 % | 3,52 % |

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|---|---------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 380000 - Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi | 3,27 % | 2,39 % | 2,97 % | 1,70 % | 2,55 % |
| 380200 - IVT - Fakultetsadministrasjonen | 12,45 % | 7,36 % | 5,77 % | 3,88 % | 7,12 % |
| 381100 - IVT - Institutt for industriell teknologi | 5,29 % | 4,13 % | 3,69 % | 1,71 % | 3,67 % |
| 381200 - IVT - Institutt for bygg, energi og materialteknologi | 0,27 % | 1,26 % | 1,38 % | 1,92 % | 1,25 % |
| 381300 - IVT - Institutt for elektroteknologi | 1,88 % | | 3,19 % | 0,87 % | 1,45 % |
| 381400 - IVT - Institutt for datateknologi og beregn. ingeniørfag | 2,17 % | 1,21 % | 3,00 % | 1,57 % | 1,96 % |
| 381500 - IVT - Institutt for automasjon og prosesseteknologi | 0,28 % | 0,59 % | 0,89 % | 0,17 % | 0,45 % |

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

| | 2019 | | | | 2019 Total |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Organisasjonsenhet | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totalt |
| 410000 - Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen | 5,37 % | 3,33 % | 4,05 % | 3,63 % | 4,10 % |
| 411300 - UMAK - Kunsthøgskolen | 0,14 % | 0,23 % | | 0,36 % | 0,19 % |
| 411400 - UMAK - Musikkonservatoriet | 5,51 % | 2,36 % | 1,65 % | 0,70 % | 2,58 % |
| 411500 - UMAK - Norges arktiske universitetsmuseum | 3,34 % | 0,99 % | 2,12 % | 1,91 % | 2,07 % |

Statistikken viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved enhetene og fakultetene ved UiT i 2019. Tall for små enheter som for eksempel fakultetsledelse er ikke gjengitt her på grunn av personvern hensyn. Denne oversikten viser de lokale ulikhetene i sykefravær og i kvartalsvis utvikling av sykefravær i stor organisasjon som UiT. Totaltall for sykefravær i 2019 viser at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som har et sykefravær på over 5 % i 2019.

I Avtale om inkluderende arbeidsliv ved UiT Norges arktiske universitet 2014 – 2018 (saksnummer 2014/3679) slås det fast i delmål 1 i mål for IA-arbeidet ved UiT, at UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten. Dersom sykefravær overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet. For å illustrere dette sykefraværet som skal følges opp er enheter som har totalt sykefravær for 2019 på over 5 % merket med rødt i tabellene over.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt fravær ved UiT fra 2017 til 2019, fordelt på kjønn

| År | Kjønn | ÅV | Mulig dagsverk | Egenmeldt | | | Legemeldt | | | | | | | | |
|------|--------|-------|-------------------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|-----------|----------|--------|
| | | | | Tilfeller | Dagsverk | % | 1-3 | | | 4-16 | | | >16 | | |
| | | | | | | | Tilfeller | Dagsverk | % | Tilfeller | Dagsverk | % | Tilfeller | Dagsverk | % |
| 2017 | Kvinne | 1 937 | 111 844,8 | 803 | 1 313 | 1,17 % | 95 | 128 | 0,11 % | 163 | 812 | 0,73 % | 268 | 5 665 | 5,06 % |
| | Mann | 1 680 | 99 491,8 | 383 | 694 | 0,70 % | 19 | 33 | 0,03 % | 74 | 338 | 0,34 % | 93 | 1 787 | 1,80 % |
| | Total | 3 617 | 211 336,5 | 1186 | 2 008 | 0,95 % | 114 | 161 | 0,08 % | 237 | 1 150 | 0,54 % | 361 | 7 452 | 3,53 % |
| 2018 | Kvinne | 1 994 | 109 863,2 | 776 | 1 367 | 1,24 % | 48 | 63 | 0,06 % | 162 | 733 | 0,67 % | 164 | 4 607 | 4,19 % |
| | Mann | 1 700 | 95 462,2 | 403 | 667 | 0,70 % | 9 | 15 | 0,02 % | 66 | 291 | 0,30 % | 49 | 1 983 | 2,08 % |
| | Total | 3 694 | 205 325,4 | 1179 | 2 034 | 0,99 % | 57 | 78 | 0,04 % | 228 | 1 024 | 0,50 % | 213 | 6 590 | 3,21 % |
| 2019 | Kvinne | 2 064 | 433 516,3 | 2363 | 3 584 | 0,83 % | 160 | 209 | 0,05 % | 467 | 2 206 | 0,51 % | 575 | 18 722 | 4,32 % |
| | Mann | 1 737 | 376 566,3 | 1176 | 1 890 | 0,50 % | 57 | 99 | 0,03 % | 226 | 1 114 | 0,30 % | 158 | 5 417 | 1,44 % |
| | Total | 3 800 | 810 082,6 | 3539 | 5 473 | 0,68 % | 217 | 307 | 0,04 % | 693 | 3 320 | 0,41 % | 733 | 24 140 | 2,98 % |

Denne tabellen illustrerer bruken av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT over en periode på tre år, fordelt på kjønn. Statistikken viser at det er mer legemeldt enn egenmeldt sykefravær ved UiT i perioden, og at det er flere legemeldinger for lengre sykefravær enn for 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har gått noe ned fra 2017 til 2019, og den samme tendensen kan en se for legemeldt sykefravær.

Elisabeth Utheim
personal- og organisasjonssjef
—

Gunhild Stavem
juridisk seniorrådgiver
—

Saksbehandler: Lina Reigstad

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

**OS 1/20 Skademeldinger og nestenulykker i perioden 13.11.19-31.12.19
2019/211**

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
1/20

Skademeldinger og nestenulykker i perioden 13.11.19-31.12.19

Vedlagt følger oversikt over innkomne avviksmeldinger i perioden 13.01.19-31.12.19

Anita Pettersen
faggrupeleder HMS og beredskap

Hanne Foshaug
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Skademeldinger og nestenulykker i perioden 13.11.19-31.12.19

Skademeldinger og nestenulykker innrapportert i perioden 12.11.19 – 31.12.19
ePhorte: 2019/211

Eksp = til eksponeringsregisteret, ePhorte:

| Enhet | Nr | Dato | Hendelse | Årsak | Pers.skade/ sykedager | Eksp | Kommentar/Tiltak |
|---|----|----------|--------------------|--|--------------------------|------|--|
| Det helsevitenskapelige fakultet | | | | | | | |
| IKM | 44 | 20.11.19 | | Funn av potensielt eksplosivt stoff som ikke var registrert i stoffkartoteket. Pikrinsyre var heller ikke lagret i hht rutine for håndtering av eksplosjons- og brannfarlige stoffer | Nei/Nei | Nei | <p>Kjemikaliet ble flyttet til lagring i avfallsrom. Fakultetsledelse og instituttledelse ble informert</p> <p><u>Videre tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avklare om det foreligger yrkesmessig behov • dokumenterte risikovurderinger av alle metoder ved forskningsgruppen • Oppdatere stoffkartoteket • Gjøre kjent at registrering i stoffkartoteket skal gjøres før innkjøp • Gå gjennom og evt. utføre opprydding av kjemikalielager • Oppdatere regelverk slik at det konkretiseres at risikovurdering skal gjøres kjent for fakultet/institutt ved bestilling av særskilte stoffer. Dette slik at leder ved enheten er gjort kjent med hvor det håndteres og kan gjøre en vurdering hvorvidt det foreligger et yrkesmessig behov for særlig farlige kjemikalier • Evt. innføring av romlokasjoner i stoffkartoteket |
| IFA | 50 | 09.12.19 | Slo hode og tenner | Fall på is | Ja / Nei | Nei | |

| Enhet | Nr | Dato | Hendelse | Årsak | Pers.skade/ sykedager | Eksp | Kommentar/Tiltak |
|--|---------|-----------|---|--|--------------------------|-------|---|
| Fakultet for naturvitenskap og teknologi | | | | | | | |
| IK | CIM 649 | 06.12.19 | Klager på dårlig renhold | | Nei/Nei | Nei | Befaring sammen med renholdsleder for å gå gjennom og evt. endre rutiner for renhold av bygget |
| IG | CIM 653 | 09.12.19 | Funn av død mus og muselort | Mus i bygget | Nei/Nei | Nei | Det har vært observert spor av mus en god stund. Det er satt ut musefeller. |
| Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | | | | | | | |
| NFH | 43 | 14.11.19 | Mindre søl av kjemikalie | Sprekk i prøverør ved sentrifugering | Nei/Nei | Nei | Umiddelbare tiltak ble iverksatt for å unngå eksponering: lufting og vasking, samt avstenging av område. Bytte rør |
| AMB | 46 | 09.08.19 | Lite sår på øye | Fikk noe/støv i øyet ved preparering av plantepreparater | Ja/Nei | Nei | |
| AMB | 47 | nov. 2019 | Mulig irritasjon i luftveier. Usikkerhet rundt hva som var påbudte verne- og sikkerhetstiltak | Bruk av klorin til desinfisering | Ja/Nei | Mulig | Jobbe under avtrekk. Informere veileder og labansvarlige ift. opplæring om påbudte/anbefalte verne og sikkerhetstiltak |
| NFH | 48 | 25.10.19 | Kutt i panna | Fall | Ja/Ja | Nei | |
| Universitetsbiblioteket | | | | | | | |
| UB | 49 | 19.11.19 | Slo hodet og skadet finger | Ring hektet seg fast i et dørbeslag | Ja/Nei | Nei | Vurdere om noe kan gjøres med beslaget på døra |
| Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning | | | | | | | |
| ILP | 45 | nov. 2019 | Kutt i to fingre | Støpsel var ikke tatt ut ved rengjøring av stavmikser | Ja/Nei | Nei | I tillegg til at det allerede gis muntlig opplæring, skal det lages HMS lister som deles ut ved oppstart om sikker bruk og oppbevaring av redskaper |

| Enhet | Nr | Dato | Hendelse | Årsak | Pers.skade/ sykedager | Eksp | Kommentar/Tiltak |
|--|---------|----------|--|--|--------------------------|------|---|
| ILP | 51 | 16.12.19 | Dypt kutt i finger og avrevet sene | Kuttet seg på spilemekanismen på en hurtighefter. Uklart hvordan dette skjedde eksakt | Ja/Nei | Nei | |
| Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi | | | | | | | |
| IBM | CIM 648 | 06.12.19 | Det ble observert blokkert nødutgang | Området ble brukt til mellomagring av pulter | Nei/Nei | Nei | Fjerne pulter. Finne alternativ plass for lagring. Henge opp skilt om at lagring av utstyr ikke er tillatt |



ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
22.01.2020

Sak:
2/20

AMU orienteres om ADM 2020

Universitetsdirektøren informerer muntlig om status for ADM 2020

Karin Lia
sekretær AMU

— —
karin.lia@uit.no
77 64 60 95
Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur