

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**
Møtested: Alta/Tromsø/Harstad/Narvik/TEO-H2 2.310 (Møterom *Idar Ingebrigtsen*) + Skype
Møtedato: 30.01.2017
Tidspunkt: 11:15-14:30

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>
AMU 1/17	AMU orienteres om ADM2020		2016/7806
	Orienteringssaker		
OS 1/17	Adm2020 - AMU orienteres om besvarelse av prosjektmandatet for området HMS og beredskap		2016/5023
AMU 2/17	AMU orienteres om gjennomføring av arbeids- og klimaundersøkelse ved UiT 2017		2016/7333
AMU 3/17	Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT - AMU		2016/8778
AMU 4/17	Årsrapport 2016 for AMU		2016/7806
	Orienteringssaker		
OS 2/17	Handlingsplan AMU 2017 og 2018: et drøftingsutkast		2016/7806
AMU 5/17	Sykefravær 4. kvartal 2016		2016/1342
AMU 6/17	Oppnevning av valgstyre for perioden 01.02.2017-31.01.2019		2016/7806
	Referatsaker		
RS 1/17	Årsrapport for 2016 - arbeid utført av HEMIS		2016/7806
RS 2/17	Årsrapport 2016 for hovedverneombudenes aktivitet		2016/7806
RS 3/17	Melding fra Arbeidstilsynet etter tilsyn 2016		2016/7806

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
1/17

Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT - AMU

Innstilling til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar *Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT* til etterretning.
2. Arbeidsmiljøutvalget ber Universitetsdirektøren følge opp identifiserte utviklingsområder slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Arbeidsmiljøutvalget ber fakultetene/enhetene sende AMU kopi av styrets behandling av årsrapporten for 2016 og fastsetting av prioriteringer for 2017.

Begrunnelse:

Vedlagt følger årsrapport om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for 2016. Rapporten gir et bilde av HMS-situasjonen ved UiT Norges arktiske universitet.

Rapporten består av fire deler. I første del gis en oversikt over aktiviteter og tiltak innen sentralt organisert helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Del to gir en oppsummering av HMS-arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå. Del tre oppsummerer tiltak som er gjennomført i tilknytning til særskilte satsingsområder for 2016. Del fire trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for 2017.

Områder som vil vies spesiell oppmerksomhet i 2017 er:

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

Personal- og organisasjonsdirektøren ber om en tilbakemelding på om Arbeidsmiljøutvalget anser utviklingsområdene som hensiktsmessige, og eventuelt angi forslag til endringer.

Årsrapporten skal behandles av Universitetsstyret i møtet 9. februar 2017. Årsrapporten skal også behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organer.

Liv-Ragna Garden
personal- og organisasjonsdirektør

Elisabeth Utheim
personalsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg:

Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT

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

Sammendrag

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

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

For 2016 trekkes følgende spesielt frem:

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

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017 er:

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

Innhold

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

Innledning

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

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

Årsrapporten består av fire deler:

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

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

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

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

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

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

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

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

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

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

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU følger med på at UiT oppfyller bestemmelsene om studentenes læringsmiljø gitt i Lov om universiteter og høyskoler. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT. Studentene og institusjonen har like mange representanter hver i utvalget. Studentombudet er fast observatør i LMU.

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

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

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

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

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

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

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

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

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

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

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

I 2016 har HVO-ene:

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

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

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

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

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

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

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

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

Møtene med universitetsledelsen oppleves å være nyttig også for Hemis.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2016 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

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

Informasjon om HMS-opplæring som gis av UiT sentralt er tilgjengelig i HR-portalen. Opplæring som tilbys annonseres også under interne kurs på intranett til UiT. Gjennomført HMS-opplæring skal være dokumentert lokalt. UiT hadde for 2016 ikke satt av felles budsjettmidler til finansiering av HMS-opplæring. Med virkning fra høsten 2016 er det dermed lagt opp til brukerbetaling i tilknytning all HMS-opplæring, basert på kostpris.

HMS-opplæring gitt i 2016:

- Modul HMS-plattform, opplæring gjennomført i samarbeid med Hemis, jf. punkt 1.4
- HMS-opplæring for ledere, opplæring er tilbudt i regi av Hemis
- Modul førstehjelp. Grunnleggende førstehjelp for ansatte ble tilbudt 2 ganger i 2016. Kurset ble avlyst på grunn av for få påmeldte. I tillegg har modul sikkerhet hatt 101 deltakere på grunnleggende førstehjelp, 59 deltakere på førstehjelp for arbeid i felt og tokt, og 62 deltakere på førstehjelp i laboratorium.
- Modul forebygging av sykefravær (IA-kurs). Tilbudt, men ikke iverksatt pga. få påmeldte.
- Modul sikkerhet. Modulen er inndelt i to hovedområder: Sikkerhet lab, felt og tokt og Sikkerhet renhold, drift, verksted og varemottak. I 2016 har hovedområde Sikkerhet laboratorium, felt og tokt blitt gitt to ganger (norsk og engelsk) med til sammen ** deltagere, herunder ** ansatte, ** mastergradsstudenter og ** ph.d.-studenter. Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - ✓ systematisk HMS-arbeid
 - ✓ stoffkartotek
 - ✓ beredskap
 - ✓ brannvern med praktiske øvelser
 - ✓ elektriske installasjoner
 - ✓ risikovurderinger

- ✓ arbeid med kjemikalier
- ✓ førstehjelp – grunnleggende
- ✓ førstehjelp – felt og tokt
- ✓ førstehjelp – laboratorium
- ✓ genmodifisert materiale
- ✓ sikkerhetskabinett
- ✓ arbeid med biologisk materiale
- ✓ zoonoser
- ✓ hanskebruk
- ✓ allergi
- ✓ gass under trykk og flytende nitrogen
- ✓ tokt- og feltopplæring med praktiske øvelser
- ✓ bruk av gummibåt
- ✓ strålevern introduksjonskurs
- ✓ ikke-ioniserende stråling
- ✓ grunnkurs strålevern (20 timer)
- ✓ videregående kurs for strålevernkontakter
- Det er avholdt informasjonsmøter for ledere og brukere vedørende regelverk i forbindelse med bruk av kapslede radioaktive kilder og strålegivende utstyr.
- Det er gitt kontinuerlig opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess, ut fra innmeldt behov.

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

1.6 Sykefravær

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

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

Sykefraværet i 2016 har vært marginalt høyere enn i 2015 i 1., 2. og 4. kvartal, men har holdt seg stabilt og under 5 prosent de siste fem årene.

I forbindelse med innføring av A-ordningen 1. januar 2015 er offentlige statistikk under omlegging. Problemer knyttet til omleggingen har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. UiT har dermed ikke full oversikt over det legemeldte sykefraværet og fordelingen mellom ulike diagnosegrupper. Det er ikke kjent når den offentlige statistikken over sykefravær i 2015-2016 vil foreligge.

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

1.7 Beredskap

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

1.8 Strålevern

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

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

Etter at det høsten 2015 ble registrert avvik i forbindelse med manglende kontroll på og merking av oppbevaringssteder for radioaktive kilder, mottok UiT tre avvik fra SSV. Tilbakemelding fra UiT angående pålegg ble sendt til SSV i februar 2016. UiT venter på tilbakemelding fra SSV.

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Implementere aktuelle endringer i strålevernforskrift i UiTs regelverk

1.9 Melding om skader og nestenulykker

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

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

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

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader
2016	Avviksmeldinger	39	11	4	18	0	2	1
2016	Fraværsdager							
2015	Avviksmeldinger	35	10	7	13	2	0	3
2015	Fraværsdager	55	0	4	51	0	0	0
2014	Avviksmeldinger	36	7	5	14	0	4	4
2014	Fraværsdager	166	0	14	153	0	0	0
2013	Avviksmeldinger	27	7	6	4	0	0	10
2013	Fraværsdager	99	0	0	24	0	0	75
2012	Avviksmeldinger	29	10	3	6	0	3	7
2012	Fraværsdager	119	0	0	88	0	31	0
2011	Avviksmeldinger	49	21	2	9	1	2	7
2011	Fraværsdager	45	0	5	37	0	0	3
2010	Avviksmeldinger	41	8	4	10	0	3	5
2010	Fraværsdager	403	0	0	403	0	0	0

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- implementerer elektronisk avvikshåndtering ved UiT

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging 2017:

- følge opp eventuelle avvik og pålegg etter tilsyn og revisjoner

1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)

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

UiT har fortsatt lavt sykefravær. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en av UiTs enheter skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak. I 2016 kom denne regelen til anvendelse ved fire enheter. Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere skjer etter fastsatte retningslinjer, og i godt samarbeid med NAV. UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon; dette målet var overoppfyllt både i 2015 og 2016.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- gjennomføring av årlig IA/HMS-møte for UiT

1.12 Arbeidsmiljødag

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- Følge opp tiltakspunktene AMU har satt for Arbeidsmiljødagen

1.13 Ytre miljø og miljøledelse

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

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

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

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

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

Fakultetenes innsats innen miljøledelse er beskrevet under punkt 2.5.

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

2 Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2016

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

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

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

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

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

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

2.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy.

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- fortsatt fokus på samarbeid i verneombudsordningen

2.2 HMS-kompetanse

På dette området er det fremdeles rom for forbedring.

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

Videre skal personer som er delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter påse at hensynet til HMS blir ivaretatt under planleggingen og utførelse av de arbeidsoppgavene de er delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplæringsbehov innen HMS og beredskap å sørge for at den enkelte får den opplæring som er nødvendig for å kunne etterleve kravene som er satt til det arbeidet de utfører. I 2016 tilbakemeldte seks av tolv fakulteter/enheter at de har dette på plass. I 2015 hadde tre av ti dette på plass.

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

Leder skal også se til at nytilsatte blir introdusert for og får nødvendig opplæring innen HMS ved UiT. Kompetansebehovet kan blant annet kartlegges ved bruk av *veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte*. Seks av ti enheter praktiserer rutinen ved mottak av nytilsatte. Rutinen synes å være lite kjent blant lederne.

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

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

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

2.4 Beredskap

Måloppnåelsen for gjennomføring av pålagte beredskapsøvelser har gått ned.

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er på nivå med tidligere år.

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

Det er positivt at universitetets video- og telefonkonferanseutstyr er i utstrakt bruk ved alle fakulteter/enheter. Samtlige fakulteter/enheter har også lagt til rette for kildesortering. Videre har elleve av tolv fakulteter/enheter innført tiltak for å redusere papirforbruket. Fakultetene/enhetene som har innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser rapporterer at disse har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser.

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt de siste årene.

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

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

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

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

I 2016 ble det i regi av Avdeling for personal og organisasjon gjennomført et større arbeid med å oppdatere stoffkartotekene ved fakultetene. Etter at eldre merkeregelsatt DSD/DPD utgikk 1. juni 2015 skal all merking og sikkerhetsinformasjon være i henhold til det nye merkeregelsatt CLP. Underveis har enhetene sanert betydelige mengder utgåtte og ukurante kjemikalier fra sine beholdninger. Arbeidet anses som svært vellykket. Det er også foreslått at UiT søker Arbeidstilsynet om fritak fra papirbasert stoffkartotek.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt (register) over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Ved UiT er åtte fakulteter/enheter omfattet av kravet. Alle opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får også tilbud om dette. Det eneste unntaket er IVT som ikke har rukket å få dette på plass ved overgang til ny bedriftshelsetjeneste ved fusjonen med UiT.

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

Områder med behov for oppfølging i 2017:

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

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

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

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter, anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de i 2016 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt. Det har vært arbeidet for å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet, gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Økt gjennomføring av medarbeidersamtaler har vært vellykket. Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten tilbakemeldes å være godt. IRS-fak tilbakemelder at HMS-tiltak og prosesser som har vært gjennomført i forbindelse med fusjonen har vært vellykket. Ved IVT-fakultetet har gjennomføringen av Arbeidsmiljøagen for 2016

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

2.8 HMS-utfordringer i 2017

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

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

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

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

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

2.9 Utfyllingen av årsrapporten

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

Vernepleie opplyser at ikke har fått verneombud på plass.

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

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2016

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

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

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

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

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

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

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

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

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017

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

Vedlegg

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

—

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
2/17

Årsrapport 2016 for Arbeidsmiljøutvalget

Innstilling til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget 2016.

Begrunnelse:

Årsrapport for Arbeidsmiljøutvalget for 2016 følger vedlagt.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

—
angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Vedlegg: Årsrapport 2016 for AMU

fra
Arbeidsmiljøutvalget (AMU)



Del 1 Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 1.8.2014– 31.7.2016

Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren:

Representanter	Vararepresentanter
Ass. Universitetsdirektør Britt Elin Steinveg, Universitetsdirektøren	Personal- og organisasjonsdir Odd Arne Paulsen, Avdeling for personal og organisasjon (POA)
Bygg og eiendomsdir Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom	Senioringeniør Øistein Hanssen, Avdeling for bygg og eiendom (BEA)
Underdirektør Trond Nylund, Helsefak	Fakultetsdirektør Kirsti Anderssen, Jurfak
Studie- og forskningssjef Anne Mari Harper, Finnmarksfakultetet	Fakultetsdirektør Pål Markusson, Finnmarksfakultetet

Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene

Representanter	Vararepresentanter
Arvid Inge Paulsen, Helsefak Akademikerne/	Tore Haukås, BFE-fak, Parat
Randi Sælebakke, NT-fak, NTL	Tor A. Giæver, HSL-fak, NTL
Nina Kristin Andersen, Kunstfak, Forskerforbundet	Tor Dahl-Eriksen, HSL-fak, Forskerforbundet

Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene

Representanter	Vararepresentanter
Gerd Sissel Furumo, Helsefak	Kristian Nyvoll, TMU

Arbeidsmiljøutvalgets representanter i perioden 1.8.2016– 31.7.2018

Arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av universitetsdirektøren:

Representanter	Vararepresentanter
Ass. Universitetsdirektør Odd Arne Paulsen,, Universitetsdirektøren	Personal- og organisasjonsdirektør Liv-Ragna Garden, Avdeling for personal og organisasjon (POA)
Bygg og eiendomsdir Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom	Senioringeniør Øistein Hanssen, Avdeling for bygg og eiendom (BEA)
Instituttleder Nina Emaus, Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)	Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
Studie- og forskningssjef Anne Mari Rødde Harper, Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)	Campusdirektør Karl Erik Arnesen, Harstad

Arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av fagforeningene

Representanter	Vararepresentanter
Ole Martin Loe, KSA, Akademikerne	Tore Haukås, BFE-fak, Parat
Randi Sælebakke, NT-fak, NTL	Charles Hansen, Ledelse og administrasjon, Harstad, NTL
Trine Lydersen, NT-fak, Forskerforbundet	Arild Røkenes, IRS-fak, Forskerforbundet

Arbeidstakerrepresentant valgt av hovedverneombudene

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

Representant fra bedriftshelsetjenesten

- Ella Koren

Observatører

- En representant for sentral HMS-gruppe
- En representant for Læringsmiljøutvalget

Ledere i 2016

Leder for våren 2016: Anne Mari Rødde Harper, nestleder Britt Elin Steinveg.

Leder for høsten 2016 og våren 2017: Gerd Sissel Furumo, nestleder Trine Lydersen

Del II Virksomheten

Møtevirksomheten

Arbeidsmiljøutvalget har avholdt 4 møter i 2016. Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT, og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Saker til behandling i 2016

AMU har behandlet 20 vedtakssaker i 2016, hatt 11 orienteringssaker og 9 referatsaker, i tillegg til saker som er diskutert under eventuelt. I det følgende benevnes et utvalg saker som AMU har hatt til behandling.

Fordeling av velferdsmidler

Følgende har fått tildelt spesielle velferdsmidler fra AMU i 2016

1. Søknad nr.3 (UB+HELSEF) tildeles kr 12 000 til trimtiltak for hele campus Tromsø.
2. Søknad nr. 4 (BFE-AMB+ NT-IG) tildeles kr 10 000 til oppgradering av hytta.
3. Søknad nr. 5 (HELSEF-IHO Hammerfest) tildeles kr 20 000 til oppgradering av treningsrom.
4. Søknad nr. 6 (HELSEF-IHM) tildeles kr 7 150 til leie av fotballhall.
5. Søknad nr. 8 (HSL+BFE+IRS+ADM) tildeles kr 5 000 til dagsaktivitet i klatrepark.
6. Søknad nr. 9 (IVT-Narvik) tildeles kr 5 000 til innkjøp av kjøkkenutstyr og felles lunsjer.
7. Søknad nr. 10 (Campus Harstad) tildeles kr 5 000 til felles lunsjer.

Skademeldinger

AMU er orientert om innleverte skademeldinger/nestenulykker.

Det er per 21.11.2016 meldt totalt 39 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. I to av fallene ble personer eksponert for helseskadelige faktorer. Mange AMU-medlemmer oppfatter at det er en tendens til underreportering av avvik og at det finnes et behov for å bygge opp en rapporteringskultur. Planen for innføring av elektronisk avviksregistrering i 2015 ble ikke gjennomført på grunn av fusjonen og ikke heller i 2016. Det er imidlertid planlagt innføring i 2017. I den forbindelse vil det bli økt fokus på avviksmelding og det planlegges spesielle tiltak for AMU-medlemmer, verneombud og - så langt som mulig - ledelsen ved Universitetets enheter, fokusert på rapportering av avvik og bruk av det nye elektroniske avviksregistreringssystemet.

Sammendrag skademeldinger innrapportert for 2016 (per 21.11.2016)

	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt/ antall eks	Fall, skli, strekk løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person skader	Andre avvik
Interne skademeldinger Totalt:39	11	4	18	0	2	1	3
Eksponering Totalt: 0	0						

Tabell 1 viser antall skademeldinger fra hendelser i 2016, fordeling av type skade, inkludert antall personer til medisinsk behandling og sykemelding som følge av ulykker/uhell.

Sykefraværstall

Tall for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet er samlet og inndelt etter enheter på nivå 2 og 3 og legges frem i alle møter for AMU. Det gir kvartalsvis oversikt over utviklingen. AMU får med dette anledning til å følge utviklingen i sykefraværet ved UiT, og gis mulighet til å be administrasjonen om nærmere utredning av tallmaterialet.

Sykefraværet ved UiT i 2016 har vært marginalt høyere enn i 2015 i kv.1, 2 og 4, men har holdt seg under 5%.

Fraværet i 1. kvartal 2016 var 4,98 prosent og gikk ned fra 1. til 2. kvartal 2016 med 0,94 prosentpoeng til 4,04 prosent. I det 3. kvartalet var fraværet på sitt laveste med 3,78 prosent. I det 4. gikk det opp til 4,81 prosent. Gjennomsnittet for alle kvartalene i 2016 ble på 4,40 prosent. Det er en liten økning fra snittet i 2015 på 4,23 prosent.

Den lokale IA-avtalen ved UiT innebærer oppfølging av enheter med sykefravær på fem prosent eller mer. Administrasjonen følger opp disse enhetene i forhold til kartlegging av årsaker for sykefravær og tiltak for reduksjon av sykefravær. I 2016 hadde Administrasjonen sykefraværet på over fem prosent ved alle de fire målingene. Gjennomsnittet for sykefraværet i administrasjonen i 2016 var på 6,28 prosent. Det er en liten nedgang fra 2015 hvor snittet ble 6,46 prosent.

Opprettelse av nye/ending av eksisterende hovedverneområder

I 2015 ble verneområde 5.6 Norges fiskerihøgskole, splittet i to til 5.5 og 5.6. Begrunnelsen for splittingen var størrelsen på områdene. Som følge av omorganisering på Universitetsbiblioteket ble det også foretatt endringer på hovedverneområde 8. Antall verneområder ble utvidet fra 6 til 8 og alle områdene ble redefinert.

Som følge av fusjonen ble det foretatt følgende endringer fra og med 01.01.16:

- I 2016 ble **Hovedverneområde 1** - Administrasjonen (untatt BEA) endret til å inkludere Norgesuniversitet (NUV).
- **Hovedverneområde 4** - Det helsevitenskapelige fakultet gikk gjennom en intern omstrukturingsprosess der Bioimaging og EM-avdeling blitt slått sammen ved verneområde 4.13 og har endret navn til Kjernefasilitet for avansert mikroskopi (KAM).
- **Hovedverneområde 5** – Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi har bedt om å få splitte verneområde 5.10 FF «Johan Ruud», FF «Hyas» og leielokalene i Stakkevollveien (fartøylager) i to verneområder: 5.10 FF «Hyas» og leielokalene i Stakkevollveien (fartøylager) og 5.12 FF «Johan Ruud». Dette for å gi en bedre ivaretagelse av HMS for de ansatte.
- **Ved Hovedverneområde 6** - Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) har det vært utført følgende omfattende endringer

		Endres til		Endringen skyldes
6,1	Institutt for lærerutdanning og pedagogikk A, B, C og D fløy, Troms	6,1	Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Mellomveien	Hensiktsmessig at det er ett verneombud på samme bygg (mot 2 tidligere) og

		Endres til		Endringen skyldes
				navneendring på verneområdet
6,2	Institutt for lærerutdanning og pedagogikk E, F, I, J og K fløy samt lokaler i Teorifagsbygget, Troms	6,2	Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Alta	Ren navneendring på verneområdet (som ble etablert etter sammenslåing med HiF)
6,3	Institutt for historie og religionsvitenskap, inkl RHD Målselv og Institutt for arkeologi og sosialantropologi	6,3	Institutt for historie og religionsvitenskap, inkl RHD Målselv, Institutt for arkeologi og sosialantropologi og Senter for kvinne- og kjønnsforskning	Fysisk flytting av Senter for kvinne- og kjønnsforskning
6,4	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, og Senter for samiske studier	6,4	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, inkludert ILPs lokaler i samme etasje og Senter for samiske studier	Flytting av arbeidsplass for noen ansatte ved ILP (plassmangel på Mellomveien)
6,5	Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, Senter for fredsstudier, Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Barentsinstituttet	6,5	Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, Senter for fredsstudier og Barentsinstituttet	Navneendring betinget av flytting av Senter for kvinne- og kjønnsforskning
6,6	Institutt for kultur og litteratur	6,6	Institutt for språk og kultur, A- og E-fløya	Omorganisering av institutt
6,7	Institutt for språkvitenskap	6,7	Institutt for språk og kultur, Teorifagbygg hus 4, 3. etg, 4. etg og 5. etg	Omorganisering av institutt
6,8	Fakultetsadministrasjonen			Uendret
6,9	Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Finnmark		Utgår som verneområde	Inngår i verneområde 6,2.

- **Ved Hovedverneområde 8** - Universitetsbiblioteket (UB) har som følge av omorganisering endret navn på sine avdelingene og dermed også navn på følgende verneområdene.

		Endres til	
8,1	UB-bygget – Avdeling for bibliografiske tjenester	8,1	Avdeling for samlinger
8,2	UB-bygget – Avdeling for brukerrettede tjenester	8,2	Avdeling for publikumstjenester

- **Ved Hovedverneområde 11** – Finnmarksfakultetet er det på bakgrunn av navneendringer på fakultet og institutt foretatt følgende navneendringer:

	Endres til
Hovedverneområde 11 - Finnmarksfakultetet	Hovedverneområde 11 - Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)

11,2	Institutt for idrettsfag	11,2	Idrettshøgskolen
11,3	Institutt for sosialfag	11,3	Institutt for barnevern og sosialt arbeid
11,4	Fakultetsadministrasjonen	11,4	Administrasjonen
11,5	IBS, Harstad	11,5	Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Harstad

- **Ved Hovedverneområde 12** - Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak) - er det blitt dannet et nytt verneområde - 12,5 IVT-IIS, Tromsø som omfatter ansatte (for tiden 23 stykker) ved den virksomheten som fakultetet har ved campus Tromsø.

Arbeidsmiljødagen og arbeidsmiljøprisen

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

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

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

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

Handlingsplan til AMU: status

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i AMU-sak 14 – 15 handlingsplan for høst 2015 og for 2016.

Med bakgrunn i *Årsrapport om HMS for 2015* og foreslåtte HMS-tiltak som følge av denne, fremmedes det forslag til revidert plan for 2016. De nye punktene er markert med grå bakgrunn. Måloppnåelse/status er utførlig beskrevet i *Årsrapport om HMS 2016*.

Tiltak	Beskrivelse	Måloppnåelse/status
Gjennomgang av fakultetenes, TMUs og UBs HMS-prioriteringer for 2015	Arbeidsmiljøutvalget ba i møte den 29.01.15 om å få om kopi av fakultetenes, TMUs og UBs styrebehandling av årsrapporten for 2014 og prioriteringene for 2015.	Ja, Høst 2015
	Tilsvarende gjennomgang som for 2015	Ja, Høst 2016
Etterlevelse av UiTs retningslinjer og lokale rutiner for alt risikofyllt arbeid samt føring av register over eksponerte	Årsrapportering HMS 2014 viste at flere enheter ikke fulgte retningslinjer/ikke hadde utarbeidet retningslinjer for risikofyllt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Fakulteter og enheter må også i 2015 ha sterkt fokus på eksponeringsvurderinger, vedlikehold av stoffkartotek, sikker utførelse av arbeid og føring av register over eksponerte. Universitetsdirektøren har i forbindelse med årsrapportering om bruk av stråling for 2014 bedt enhetsledere om å	Delvis ja, Høst 2015

	gjennomføre registreringen innen utgangen av mars 2015. Enheter som ikke overholder fristen kan miste retten til å håndtere ioniserende stråling.	
	Fortsatt fokus på at fakulteter/enheter skal følge UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens rutiner for alt risikofylt arbeid som blir utført. Kravene om å angi sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår, vedlikehold av stoffkartotek samt føre register over eksponerte er ikke fortsatt oppfylt ved hele UiT.	I stor grad ja, 2016
HMS-opplæring	På bakgrunn av årsrapporter for HMS og forestående fusjonsprosesser må iverksetting, gjennomføring og dokumentasjon av modulbasert HMS-opplæring fortsatt ha høy prioritet i AMU.	Delvis ja, høst 2015 og 2016
Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK	Det vises til tidligere behandlinger i AMU, sist møte den 29.01.15. Tiltak utarbeidet på bakgrunn av undersøkelser skal nå implementeres. Det foreslås at AMU følger opp dette arbeidet ved rapport i slutten av dette år, og ved en sluttrapport andre halvår 2016	Ja, andre halvår 2015
	Sluttrapporten i 2016 vil evaluere etterlevelse av tidligere vedtatte tiltak som følger av funn i ARK.	Nei, Andre halvår 2016
Arbeidsmiljødag	Arbeidsmiljødagen arrangeres årlig ved UiT. I år vil dagen arrangeres i hhv Alta og Tromsø. For kommende år anbefales at det faglige programmet arrangeres i Tromsø med overføring til øvrige campus. Det er viktig at AMU er synlig på denne dagen.	Ja, November 2015
	Evaluerings av arbeidsmiljødagen viser at det er komplisert å arrangere en felles arbeidsmiljødag for en fler-campusinstitusjon. Dersom innstilling til vedtak i sak vedrørende arbeidsmiljødagen vedtas, vil arrangementet fordeles på flere aktører/campus. For UiT campus Tromsø foreslås det at 2. torsdag i november opprettholdes for arrangementet.	Ja, November 2016
Sykefravær	AMU følger regelmessig med på institusjonens sykefravær.	Ja, Kontinuerlig
	POA skal i samarbeid med BHT og NAV undersøke arbeidsmiljøutfordringer for stipendiatene som gruppe, og vurderer tiltak for å redusere langtidsfravær.	Nei hva gjelder stipendiatene på grunn av mangel av pålitelig statistikk om sykefravær hos stipendiater.

Plan for miljøledelse	Implementere handlingsplan for miljøledelse. Synliggjøre UiTs miljøledelse gjennom nettsider.	Delvis ja, 2015 og 2016
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

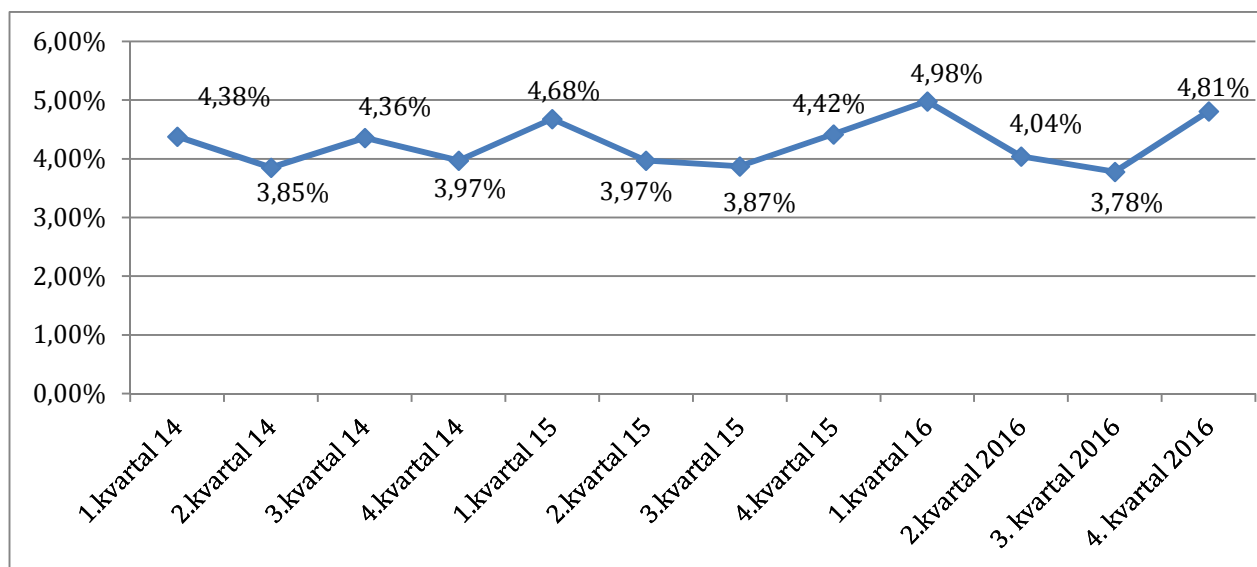
Sak:
3/17

Sykefravær 4. kvartal 2016

Seksjon for personal og organisasjon har med oppdrag fra AMU utarbeidet tallgrunnlag for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet. Hensikten med oversikten er å gi AMU mulighet til å vurdere sykefraværet ved universitetet og eventuelt på bakgrunn av dette, vurdere å iverksette nærmere undersøkelser og tiltak.

Universitetet 4. kvartal 2016

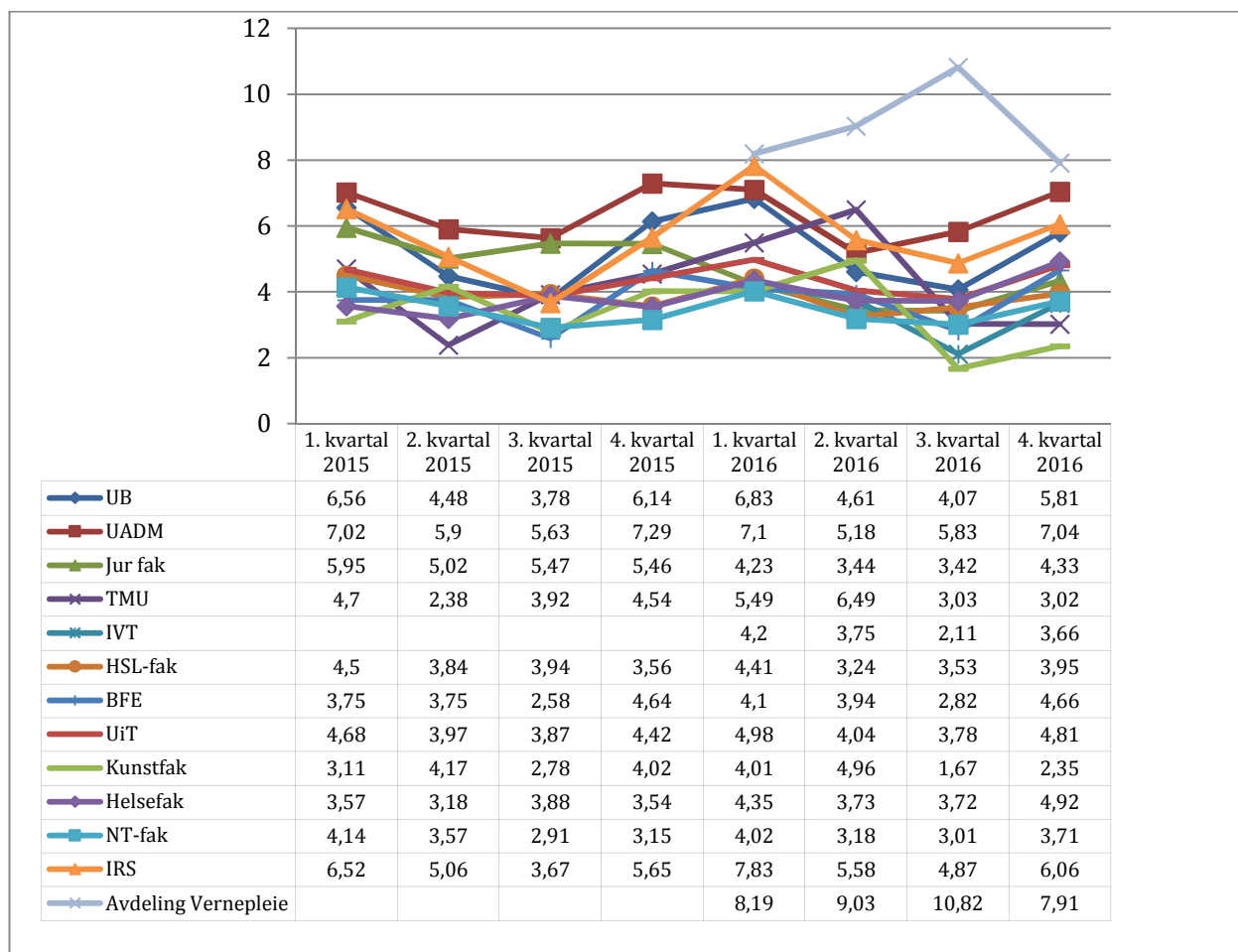
Universitetets lønns- og personalsystem, Paga, viser følgende tall for sykefraværutviklingen for hele universitetet, egen- og legemeldt sykefravær, til og med 4. kvartal 2016 (tall innhentet 23-24.01.2017):



I 4. kvartal 2016 gikk sykefraværet opp til 4,81% hvilket er den nest høyeste verdien i de siste to årene.

Enhetene 4. kvartal 2016

For enhetene fremgår følgende oversikt i Paga over sykefraværstall (egen- og legemeldt) til og med 4. kvartal 2016:



Sammenlignet med 3. kvartal 2016, har sykefraværet i 4. kvartal **gått opp på alle enheter** unntatt TMU (ned 0,01%), Avdeling Vernepleie (ned 2,91%).

De **tre høyeste** verdiene av sykefraværet i 4. kvartal 2016 finnes på Avdeling Vernepleie (7,91%), UADM (7,04%), IRS (6,06%).

De **fire laveste** verdiene for 4. kvartal 2016 er på Kunstfak (2,35%), TMU (3,02%) og IVT (3,66).

Sykefravær på seksjonsnivå

Vennligst se vedlagte sammenstilling av sykefraværstatistikken på seksjonsnivå for hver seksjon i hele UiT for 4. kvartal 2016 basert på tall hentet fra Paga. Statistikk på seksjonsnivå representerer en mye mer nøyaktig og nyansert avbildning av sykefravær enn på enhetsnivå. Dette i sin tur muliggjør oppfølging av sykefravær som overstiger 5% (markert i rødt i filen) med passende fokus og på passende nivå.

NAV/Altinn

På grunn av omlegging av den offentlige statistikken i forbindelse med A-ordningen foreligger det ingen offentlige tall for 2015. Dette innebærer at UiT ikke får oversikt over det legemeldte sykefraværet direkte meldt fra legen. Det foreligger heller ikke tall fra Tall fra Altinn på grunn av dette. Etter henvendelse til NAV (sist 11.01.2017) angående statistikken har UiT fått til svar at NAV ikke har fått noen dato for når dette blir avklart.

Angelica Matveeva

førstekonsulent






















angelica.matveeva@uit.no

77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

1 Vedlegg: Sykefravær 4. kvartal 2016 - seksjonsvis for hele UiT

UADM

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
UADM	6,86	5,67	7,63	5,56	7,02	5,90	5,63	7,29	7,1		6,517777778	5,18	5,83	7,04
POA														
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0
Seksjon for arkiv	7,88	10,1	5,65	5,02	23,17	15,51	7,40	12,98	5,52		10,35888889	4,34	7,56	9,35
Seksjon for lønn	2,04	1,91	8,70	10,10	9,53	9,44	19,77	14,46	6,78		9,192222222	5,69	10,01	18,05
Seksjon for personal og organisasjon	11,41	8,40	3,41	1,95	4,15	4,52	6,15	6,66	8,34		6,11	12,82	17,17	17,34
POA totalt	7,59	6,51	5,66	5,43	10,42	8,83	11,25	10,77	6,99		8,161111111	9,01	12,17	15,22
ØA														
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	2	9,38
Regnskapsseksjonen	4,77	6,69	11,91	14,42	15,11	7,91	5,79	5,27	7,06		8,77	4,44	3,54	3
Økonomiseksjonen	13,05	5,95	2,38	5,67	3,32	3,37	4,40	8,12	5,7		5,773333333	1,66	13,82	9,32
ØA totalt	7,69	6,09	8,28	10,64	10,57	6,15	5,1	6,26	6,26		7,448888889	3,1	7,94	6,1
KSA														
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,67	0	1,1
Senter for karriere og arbeidsliv	12,75	17,74	12,6	11,96	11,19	0,81	1,51	2,08	2,93		8,174444444	0,77	11,71	7
Seksjon for marked og kommunikasjon	3,33	1,69	3,63	0,51	2,30	2,25	1,08	6,01	7,31		3,123333333	1,75	1,3	0,23
KSA totalt	7,05	8,74	7,81	6,19	6,54	1,45	2,02	3,39	4,33		5,28	1,64	6,45	3,5
BEA														
Ledelse og stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	4,97	5,64	9,64
Prosjektseksjon	7,90	0,32	1,07	1,09	5,11	5,64	4,17	3,64	2,94		3,54	1,13	0,09	1,58
Driftseksjon	6,95	5,90	9,76	6,78	6,66	6,43	6,13	8,88	6,21		7,08	3,33	2,83	2,59
Renholdsseksjon	9,11	10,35	15,38	9,23	9,13	11,27	8,43	10,95	11,67		10,61	8,31	10,93	13,35
BEA totalt	8,23	7,60	11,64	7,37	7,86	8,84	6,94	9,38	9,35		8,578888889	6	7,22	8,85
IT														
Ledelse og stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	8,87	0,92	1,07
Seksjon for grunntjenester	2,94	2,41	2,71	2,98	5,59	3,78	8,45	13,88	5,17		5,323333333	3,24	0,97	2,34
Seksjon for digitale forskningstjenester	6,07	7,58	6,92	2,89	2,04	4,04	1,55	2,47	0,15		3,745555556	0,13	0,63	5,81
Seksjon for systemutvikling og arkitektur	3,87	2,05	3,43	4,73	8,33	3,83	7,88	10,93	17,12		6,907777778	14,43	4,74	3,59
Seksjon for digitale utdanningstjenester	3,20	1,57	3,18	2,63	6,30	6,59	3,95	5,21	2,08		3,856666667	2,04	0,62	2,57
Seksjon for brukernær IT-støtte	15,08	5,93	8,60	6,95	10,05	2,33	2,48	14,23	10,77		8,491111111	10,34	5,77	9,15
IT totalt	4,79	3,18	4,16	3,59	5,76	4,63	4,75	7,18	6,79		4,981111111	6,31	2,35	4,44

Avdeling for utdanning														
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0
Seksjon for internasjonalsisering av studier	6,86	3,49	4,04	0,98	3,42	1,76	7,54	5,34	8,38	<div><div></div></div>	4.645555556	5,35	11,08	4,06
Seksjon for studiekvalitet	6,65	0,68	11,82	1,21	3,47	0,66	1,14	0,78	5,68	<div><div></div></div>	3.565555556	0,99	0,95	2,04
Seksjon for studieinformasjon og opptak	10,86	6,63	8,10	6,10	5,83	1,96	2,71	3,49	7,59	<div><div></div></div>	5.918888889	1,83	3,97	2,2
UTA totalt	8,22	4,11	7,69	2,88	4,33	1,47	3,42	3,60	7,05	<div><div></div></div>	4,75	2,58	4,87	2,65
AFU														
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid to	4,21	2,2	1,86	1,37	2,04	1,42	0,75	2,54	4,49	<div><div></div></div>	2,32	1,62	1,51	0,9
STAB														
Stab hos rektor og direktør totalt	4,47	2,1	0,41	2,5	1,84	0,33	0	0,37	2,7	<div><div></div></div>	1,635555556	0,97	7,23	0,25
Fellestjenester i administrasjonen														
Fellestjenester i administrasjonen tot.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,69	0,64	2,08
Ledelse og administrasjon campus Harstad														
Stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,36	2,58	7,17
Seksjon for studiestøtte	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,66	4,84	15,02
Økonomi og personal	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	9,49	11,61	NA
Ledelse og administrasjon c. Harstad tot.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,77	4,43	10,93
Barnevernets utviklingssenter i Nord-Norge - BUS														
BUS totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0

IRS

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
IRS	7,29	6,5	7,59	6,18	6,52	5,06	3,67	5,65	7,83		6,254444444	5,58	4,87	6,06
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,59			1,59	0	14,29	0
Fakultetsadministrasjonen														
Studie- og forskningsseksjonen	12,48	2,95	1,82	1,87	4,45	9,23	13,6	23,92	20,49		10,09	12,48	8,94	5
Økonomiseksjonen	1,61	18,38	29,29	57,35	46,03	25,05	6,39	8,88	NA		24,1225	NA	NA	NA
Personalseksjonen	2	2,79	0	0,6	2,04	3,13	0,53	0,82	NA		1,48875	NA	NA	NA
Personal- og økonomiseksjonen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	25,42		25,42	14,16	7,06	7,97
Fakultetsadministrasjonen totalt	7,09	6,93	8,96	12,13	15,01	11,03	8,67	14,34	22,88		11,89333333	13,26	8,07	6,21
Institutt for barnevern og sosialt arbeid														
Institutt for barnevern og sosialt arbeid												9,16	12,11	12,47
Barnevern campus Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	5,33		5,33	7,3	2,63	11,29
IBSA totalt	14,31	14,74	16,91	9,18	9,81	4,89	4,14	6,9	9,37		10,02777778	8,55	9,02	12,12
Idrettshøgskolen														
Idrettshøgskolen totalt	6,48	3,51	1,44	2,39	2,41	1,17	2,79	3,34	2,64		2,907777778	1,29	0,12	0,24
Institutt for reiseliv og nordlige studier														
IRNS totalt	0,68	0,13	2,24	3,66	2,16	5,84	0,84	1,23	1,21		1,998888889	0,47	0,17	2,97

UB

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Universitetsbiblioteket i Tromsø	6,14	4,63	6,16	5,15	6,56	4,48	3,78	6,14	6,83	■■■■■■■■■■	5,541111111	4,61	4,07	5,81
Ledelse og stab														
Ledelse og stab totalt	9,19	13,52	7,69	11,74	2,22	1,23	4,49	17,84	6,04	■■■■■■■■■■	8,217777778	12,09	3,94	2,39
Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi														
Result totalt	5,45	6,55	10,29	7,32	10,45	6,59	3,06	1	2,53	■■■■■■■■■■	5,915555556	5,05	6,54	8,92
Avdeling for publikumstjenester ***														
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA
Lærerutdanningsbiblioteket	2,5	0,48	4,55	13,71	11,4	2,14	5,77	19,61	1,68	■■■■■■■■■■	6,871111111	0	1,13	2,82
Museumsbiblioteket	14,97	2,32	26,47	21,82	2,23	3,74	3,79	7,45	3,83	■■■■■■■■■■	9,624444444	0	0	1,56
Musikkbiblioteket	4,88	1,71	3,16	1,75	9,68	0	4,49	6,61	24,51	■■■■■■■■■■	6,31	24,5	0	1,82
Altabiblioteket	4,46	4,35	1,64	1,99	2,63	4,65	0,57	2,97	8,35	■■■■■■■■■■	3,512222222	0,9	0,57	4,74
Natur- og helsebiblioteket	8,99	3,31	1,84	2,23	6,57	7,19	4,01	7,63	19,43	■■■■■■■■■■	6,8	9,34	7,31	6,14
Hammerfestbiblioteket	1,59	4,83	0	1,05	1,07	1,16	0	1,61	0	■■■■■■■■■■	1,256666667	0	0	1,06
Kultur- og samfunnsfagbiblioteket	3,59	1,3	5,83	4,58	2,53	1,2	1,62	5,66	5,19	■■■■■■■■■■	3,5	1,46	0,3	2,26
Kunstakademibiblioteket	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA
Psykologi- og jusbiblioteket	13,04	4,19	2,78	10,06	10,77	2,1	1,91	2,25	7,65	■■■■■■■■■■	6,083333333	5,58	0,41	2,95
Universitetsbiblioteket Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,86	■■■■■■■■■■	0,86	1,74	3,03	0,45
Universitetsbiblioteket Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,18	■■■■■■■■■■	2,18	7,83	4,2	6,18
Totalt avd. for publikumstjenester	NA	NA	NA	NA	5,42	3,07	2,54	6,57	8,14	■■■■■■■■■■	5,148	4,55	2,03	3,36
Avdeling for samlinger														
Avdeling for samlinger totalt	NA	NA	NA	NA	6,79	6,52	6,75	6,07	7,46	■■■■■■■■■■	6,718	1,71	6,79	10,52
IT, formidling og utvikling (IFU)														
IFU totalt	5	8,77	8,17	1,3	NA	NA	NA	NA	NA	■■■■■■■■■■	5,81	NA	0	NA
*** Enheten bildades 2015. Därmed avser statistiken för 2014 (där den är tillgänglig) de enheter som senere blev seksjoner i Avdeling for publikumstjenester.														

TMU

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Tromsø Museum - Universitetsmuseet	8	2,57	2,66	3,82	4,7	2,38	3,92	4,54	5,49		4,231111111	6,49	3,03	3,02
TMU - Ledelse og stab														
TMU Ledelse og stab totalt	13,87	3,22	1,63	4,15	7,18	1,69	1,2	3,86	9,06		5,095555556	6,16	1,8	5,44
TMU - Seksjon for kulturvitenskap														
Seksjon for kulturvitenskap	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			12,88	9,31	4,16
Forvaltningsvirksomheten	19,7	0,35	1,15	0,43	0,51	3,16	0,98	0	3,74		3,335555556	4,15	0	0
Polarmuseet	1,92	7,09	20,61	2,13	0	1,2	11,65	1,67	0		5,141111111	9,78	2,55	2,05
Totalt seksjon for kulturvitenskap	8	2,99	3,47	4,01	2,97	3,14	7,8	7,34	6,41		5,125555556	11,63	6,78	3,36
TMU - Seksjon for naturvitenskap														
Seksjon for naturvitenskap	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			0,45	0,35	0,88
Botanisk hage	0	1,55	4,32	6,54	9,96	0,47	1,31	0	0		2,683333333	2,58	0	0
Totalt seksjon for naturvitenskap	1,84	1,58	2,07	3,32	5,42	1,91	1,1	0,84	0,83		2,101111111	1,08	0,21	0,78

IVTF

	1.kv 2016	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	4,2	3,75	2,11	3,66
IVT - Fakultetsledelsen				
IVT Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	0
IVT - Fakultetsadministrasjonen				
IVT - Fakultetsadministrasjonen		15,97	4,69	3,13
IVT - Studieseksjonen/Seksjon for utdanning og kommunikasjon	8,92	3,91	6,53	8,58
IVT - Økonomiseksjonen/Seksjon for økonomi og forskningsstøtte	0	0,32	0,46	5,49
IVT - Personalseksjonen/Seksjon for personal og organisasjon	0	0	3,08	0
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,23	6,22	4,51	6,05
IVT - Institutt for industriell teknologi				
IIT totalt	6,31	3,23	3,28	3,02
IVT - Institutt for bygg, energi og materialteknologi				
IBEM totalt	4,56	5,29	1,22	2,16
IVT - Institutt for elektroteknologi				
IET totalt	4,23	1,73	0	0
IVT - Institutt for datateknologi og beregn. ingeniørfag				
IDTB totalt	0,14	2,4	0,86	6,35
IVT - Ingeniørvitenskap og sikkerhet IVT				
IVTS totalt	3,06	3,92	2,74	3,87

JURFAK






	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Det juridiske fakultet	3,18	2,53	1,92	4,03	5,95	5,02	5,47	5,46	4,23		4,198888889	3,44	3,42	4,33
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen totalt	3,28	3,48	2,3	1,68	4,13	1,74	2,3	0	3,36		2,474444444	45,08	19,61	31,49
Fakultetsadministrasjonen														
Fakultetsadministrasjonen (øvrige)	12,74	8,06	3,96	3,97	3,23	6,09	12,71	16,7	8,82		8,475555556	5,95	10,38	14,31
Studieadministrasjonen	1,19	3,06	1,88	9,29	12,66	8,83	8,51	5,81	9,16		6,71	2,49	3,49	4,19
Fakultetsadministrasjonen totalt	6	4,95	2,63	7,24	9,36	7,94	9,58	8,61	9,07		7,264444444	3,37	5,36	7,43
Felles Jur. fak.														
Jusshjelpa	1,59	21,5	5,77	0	9,13	0,86	0	12,82	0,79		5,828888889	2,52	7,21	0,81
K.G. Jebsen-senter for havrett	0,7	0,59	2,22	11,96	10,68	4,66	0	0,58	1,38		3,641111111	3,13	0	1,2
Felles Jur. Fak totalt	0,75	5,06	2,84	9,39	10,86	5,99	0	3,84	1,2		4,436666667	2,93	2,06	1,09
Utdanning Jur. fak.														
Utdanning totalt	NA	NA	NA	NA	NA	0	2,1	0	4,92		1,755	1,61	0	1,56
Forskning Jur. fak.														
Forskning totalt	2,48	0,74	1,33	1,2	3,13	3,69	5,05	4,68	2,82		2,791111111	1,61	2,29	1,86

BFE

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	3,85	3,99	4,23	4,28	3,75	3,75	2,58	4,64	4,1		3,907777778	3,94	2,82	4,66
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	6,68	0	0	0	0			0,835	0	0	0
Fakultetsadministrasjonen														
Fakultetsadministrasjonen	0	0	0	0	6,35	0	0	0	1,99		0,926666667	0	0	0
Personal- og økonomiavdelinga	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA					
Studie- og forskningsavdelinga	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA					
Teknisk seksjon	3,28	11,18	6,33	16,35	3,33	1,27	3,3	4,51	7,15		6,3	10,79	11,1	
Fartøyseksjonen	9,84	10,85	14,39	11,31	1,42	4,12	5,01	2,65	7,04		7,403333333	9,76	6,25	
Seksjon for fartøy og tekniske tjenester	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	3,19
Studieseksjonen	1,77	8,73	3,8	7,21	3,16	2,45	10,59	14,18	1,6		5,943333333	1,02	0,29	7,88
Forskningsseksjonen	1,62	0,93	1,09	3,28	2,75	1,41	1,23	0,5	2,05		1,651111111	1,04	4,05	8,62
Økonomiseksjonen	3,34	0,44	1,77	0,46	2,2	1,03	5,64	13,28	19,57		5,303333333	6,54	3,98	9,83
Personalseksjonen	6,18	9,16	10,18	7,24	6,81	13,78	3,93	16,25	24,37		10,877777778	22,16	8,04	3,25
Fakultetsadministrasjonen totalt	4,77	7	7,03	8,07	3,2	3,71	4,68	7,33	9,57		6,151111111	8,17	5,88	5,8
BFE - Felles														
BFE - Felles totalt	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA
Institutt for arktisk og marin biologi														
IFAMB totalt	2,3	2,18	1,28	1,49	2,95	2,57	1,35	3,22			2,1675	2,67	1,75	3,04
Norges fiskerihøgskole														
NFHS totalt	5,99	6,08	7,22	5,55	5,24	4,45	4,41	8,62			5,945	3,01	1,33	6,07
Handelshøgskolen i Tromsø														
Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø									1,12		1,12	3,23	3,32	4,4
Handelshøgskolen ved UiT i Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	11,36		11,36	26,31	20,53	33,87
Handelshøgskolen ved UiT i Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,01		2,01	2,16	0,04	0,11
Sikkerhet, beredskap og miljø campus Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,42		2,42	0	14,2	0
HHS i Tromsø totalt	3,31	2,48	3,74	4,93	3,76	5,03	0,76	0,34	1,96		2,923333333	4,17	3,84	4,67

HSLF

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	3,65	3,81	3,93	3,7	4,5	3,84	3,94	3,56	4,41		3,926666667	3,24	3,53	3,95
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Fakultetsadministrasjonen														
Fakultetsadministrasjonen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			0,49	0	0,88
Stab	10,82	8,54	1,29	1,37	5,05	1,76	0,79	0,93	2,07		3,624444444	1,09	NA	NA
Seksjon for forskningstjenester	3,91	3,95	7,08	9,78	2,72	0,28	0,4	3,4	6,49		4,223333333	1,19	NA	NA
Seksjon for utdanningstjenester	4,48	7,74	4,64	2,64	12,16	12,43	7,78	9	2,47		7,037777778	1,74	NA	NA
Seksjon for økonomitjenester	5,64	0,97	5,3	0,19	3,23	4,98	0,89	1,98	9,78		3,662222222	12,72	NA	NA
Seksjon for personal og økonomi	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			4,89	5,18	2,75
Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			3,92	3,04	2,42
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,87	5,65	4,01	2,58	5,75	5,28	2,38	3,62	4,51		4,516666667	4,08	3,79	2,48
Institutt for språkvitenskap														
Institutt for språkvitenskap totalt	2,87	4,72	6,8	5,5	4,07	1,57	1,06	1,25	NA		3,48	NA	NA	NA
Institutt for kultur og litteratur														
Institutt for kultur og litteratur totalt	1,18	1,6	0,73	3,97	2,66	3,17	4,68	4,69	NA		2,835	NA	NA	NA
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier														
Institutt for filosofi og 1semesterstudier totalt	0,88	2,42	2,83	2,89	1,22	4,52	5,6	4,71	5,17		3,36	4	3,47	3,65
Institutt for historie og religionsvitenskap														
Institutt for historie og religionsvit. totalt	2,35	3,79	4,31	4,12	5,85	6,05	3,45	3,12	5,67		4,301111111	2,7	4	8,08
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samf.planl														
Institutt for sosiologi, statsvit. og samf.planl. totalt	5	7,48	5,82	1,88	5,47	3,51	6,22	3,83	2,98		4,687777778	4,77	5,68	3,2
Institutt for arkeologi og sosialantropologi														
IAS totalt	5,52	4,49	6,15	6,66	7,54	6,28	8,47	3,07	4,3		5,831111111	2,49	0,42	2,2
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk														
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk	5,01	3,7	4,42	4,31	4,63	3,95	3,93	5,32	5,9		4,574444444	4,38	2,92	4,43
ILP - Lærerutdanning og pedagogikk campus Alta	2,76	2,54	0,34	2,38	4,28	4,91	5,12	1,46	2,48		2,918888889	1,96	2,15	3,98
ILP totalt	4,39	3,38	3,37	3,84	4,54	4,21	4,26	4,34	5,04		4,152222222	3,79	2,71	4,32

Institutt for språk og kultur														
ISK totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,79		3,79	1,98	4,02	2,79
HSLF - CASTL														
CASTL totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA					
Senter for fredsstudier (CPS)														
CPS totalt	0	0	1,92	0,73	0,23	0,95	1,83	4,1	9,42		2,1311111111	7,89	20,49	10,28
Senter for samiske studier														
SSS totalt	2,15	0,31	0,49	0	7,7	1,03	0,17	2,24	2,52		1,8455555556	0,41	0,97	2,74
Senter for kvinne- og kjønnsforskning														
SKKF totalt	2,64	0	0,78	0,61	3,29	2,81	0	0	1,64		1,3077777778	1,01	0	0
Barentsinstituttet														
Barentsinstituttet totalt	0	0	1,46	0	0	0	0	0	0		0,1622222222	0	0	12,67

HELSEFAK

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Det helsevitenskapelige fakultet	4,12	3,39	3,54	3,04	3,57	3,18	3,88	3,54	4,35		3,623333333	3,73	3,72	4,92
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen totalt	0	1,75	0	0,57	1,86	0	0	0,95	2,16		0,81	0	0	4,75
Fakultetsadministrasjonen														
Fakultetsadministrasjonen	0,97	0	0	0	5,29	0	0	5,13	0		1,265555556	1,39	0	0
Seksjon for personal og økonomi	8,58	4,56	5,06	16,12	8,92	6,2	9,04	3,61	4,27		7,373333333	1,98	5,28	6,12
Seksjon for utdanningstjenester	4,85	3,48	1,29	1,21	2,16	0,87	2,18	4,6	2,58		2,58	1,28	1,3	3,37
Seksjon for forskningstjenester	3,47	0,74	0,3	1,12	6,6	1,32	5,44	4,19	11,69		3,874444444	4,36	0,56	4,48
Seksjon for formidlingstjenester	5,08	6,18	12,02	6,58	5,67	8,96	7,77	10,1	12,94		8,366666667	8,23	4,53	10,71
Faglige fellesressurser	7,01	1,1	0,66	2,76	1,45	8,43	2,54	1,69	0,74		2,931111111	1,93	0,17	6
Medisinerutdanningen	0	0	0	0	0,9	1,49	0	0,42	0,76		0,396666667	0	5,44	9,11
Senter for helsefaglig ped. utv.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			0	0	0,29
Regional etisk komité	10,6	6,25	3,81	3	6,57	3,47	0,35	9,4	10,74		6,021111111	4,24	0,82	1,89
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,04	3,55	3,75	5,24	4,72	4,53	4,49	5,12	6,01		4,827777778	3,19	2,54	5,71
Institutt for medisinsk biologi														
Felles IMB	0	0	0	0	3,71	0,1	0	0	0		0,423333333	13,57	2	2,2
Administrasjonen	2,69	2,5	1,58	0,38	7,02	2,22	0	4,16	5,78		2,925555556	1,34	2,2	6,55
Instituttledelsen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA				NA	NA
Undervisning IMB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA				NA	NA
Bioingeniørutdanningen	0,36	0,49	0	0	0,43	0	0,23	0,47	1,55		0,392222222	0,23	1,12	2,1
Anatomisk avdeling	0	0	0	0	1,57	3,42	0	0	1,52		0,723333333	0	0,81	0
Forskning IMB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA				NA	NA
Kjernefasiliteter for avansert mikroskopi	0,62	5,68	0	0	1,08	2,07	0	0,25	12,71		2,49	0,2	3,43	1,22
Bioimaging	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA		0		NA	NA
Proteomikk	0	0	0	0	1,59	0,73	8,08	2,38	2,46		1,693333333	0	0	1,56
Molekylær patologisk forskningsgruppe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA				NA	NA
Molekylær kreftforskningsgruppe	0	0	0	0	0	0,15	0	0	0		0,016666667	0	0	0
Tumorbiologisk forskningsgruppe	0,82	0,58	0	1,67	0,6	0,08	0	0	0,22		0,441111111	3,94	7,97	10,6
Forskningsgruppe for RNA og molekylær patologi	1,26	1,22	0,94	1,38	0,94	0,11	0,26	0,35	2,93		1,043333333	2,57	2,02	3,5
Vert-mikrobe interaksjoner, forskningsgruppe	0,33	3,39	0,22	2,88	0,48	0,45	0	3,83	2,12		1,522222222	1,1	0,72	0,69
Vaskulær biologisk forskningsgruppe	1,14	0,79	0	0	0,8	0,77	0,39	0	0,51		0,488888889	0,19	0,21	0
Immunologisk forskningsgruppe	0,29	0,95	0	0,31	0,65	2,94	0	0,67	0,47		0,697777778	0,87	0	0
Gynekologisk onkologisk forskningsgruppe	3,97	4,24	0	7,32	0	0	0	0	0		1,725555556	0	0	0
Translasjonell kreftforskningsgruppe	16,29	6,58	0	0,96	0,51	8,48	0	1,18	1,97		3,996666667	8,28	0	0,89
Kardiovaskulær forskningsgruppe	3,49	6,13	4,01	1,45	2,55	1,31	7,55	0,54	1,57		3,177777778	0,14	2	0,64
Eksperimentell og klinisk farmakologi*	9,26	5,3	2,05	1,06	2,48	5,1	12,43	8,41	9,13		6,135555556	4,17	7,4	6,13
Forskningsgruppe for molekylær inflammasjon	2,86	1,81	8,35	7,04	3,67	0,73	1,56	0,89	1,3		3,134444444	0,99	0,85	3,94
Stem Cell Aging and Cancer Research Group	NA	NA	NA	NA	1,22	0	0,53	0	0		0,35	0	1,33	4,48
Rettsgenetisk senter	2,92	0,66	3,44	3,48	1,5	5,06	5,16	2,72	0,72		2,851111111	4,01	3,14	2,25
Institutt for medisinsk biologi totalt	2,6	2,38	1,59	1,4	1,98	1,52	2,04	1,69	2,46		1,962222222	2	2,15	2,91

Institutt for farmasi													
Institutt for farmasi	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0			0	0
Instituttledelsen	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0
Felles IFA	2,21	11,69	31,78	40,2	18,13	13,13	2,07	0,45	2,36	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	13,557777778	1,87	0,56
Utdanning IFA	2,27	0	0	0	0	0	0	0	0	■	0,252222222	0	0
Farmakologi, forskningsgruppe	0,27	8	1,27	1,25	2,95	4,75	3,47	2,78	8,64	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,708888889	6,06	1,84
Drug Transport and Delivery, forskningsgruppe	2,85	0,51	4,54	3,42	5,39	5,41	6,73	2,94	3,89	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,964444444	0,64	8,06
Naturstoff- og legemiddelkjemi, forskningsgruppe	0,15	0,38	2,65	0,8	1,29	0,71	0,34	2,94	0,78	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	1,115555556	0,38	0,19
Forskningsgruppe i mikrobiologi	0,1	0,21	0,31	0,64	12,06	10,73	0	0,22	0	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	2,696666667	0,27	2,75
Klinisk farmasi og farmakoepidemiologi, forskningsgr.	NA	NA	NA	NA	2,99	1,57	10,74	0,28	1,51	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,418	2,89	1,5
Infection Biology, Research Group	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0		0	0	0
Institutt for farmasi totalt	0,92	2,19	4,53	4,52	4,8	4,29	4,08	1,75	2,52	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,288888889	1,64	0,79
Institutt for klinisk odontologi													
Institutt for klinisk odontologi	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0
Instituttledelsen	0	0	0	6,78	6,56	0	0	0	0	■ ■	1,482222222	0	0
Administrasjonen	1,63	0,91	2,01	2,71	3,21	6,25	6,94	0,68	6,29	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,403333333	2,32	0,98
Felles IKO	0	13,4	0	0	0	0	0	0	0	■	1,488888889	0	0
Forskning IKO	3,72	0,87	4,24	1,29	4,65	2,85	2,24	1,86	5,53	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,027777778	4,91	2,87
Tannlegeutdanningen - klinisk del	0	0	0	0	3,31	5,15	8,47	8,81	7,61	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,705555556	5,08	1,71
Tannpleierutdanningen	18,49	9,23	3,15	10,04	4,69	13,46	1,31	3,55	3	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	7,435555556	0,66	6,84
Fgr biomaterialer i odontologi og medisin	NA	NA	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Institutt for klinisk odontologi totalt	5,11	2,68	3,01	2,75	4	4,89	2,97	2,22	4,84	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,607777778	3,42	2,98
Institutt for psykologi													
Institutt for psykologi	NA	NA	NA	0	0	0	0	0	0			NA	0
Administrasjonen	6,82	2,81	2,83	1,78	2,69	3,42	2,59	3,26	3,77	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,33	3,92	8,79
Utdanning	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	NA	NA
Forskningsgruppe for kognitiv psykologi	14,92	1,75	4,39	0	2,94	2,08	0	1,06	2,35	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,276666667	6,98	6,03
Forskningsgr. affektiv og kognitiv nevrovitenskap	0	0	0,66	1,44	3,02	0,44	0	1,35	0,59	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	0,833333333	0	0
Forskningsgruppe for sosialpsykologi	11,84	2,94	0	0	0	0	0,26	17,9	13,07	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	5,112222222	0	0
Forskningsgruppe for helsepsykologi	0	1,35	0	0	0,96	5,26	11,71	0,94	4,4	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	2,735555556	12,31	16,12
Forskningsgruppe for psykisk e-helse	0	18,29	0	0	0	0	0	0	0	■	2,032222222	0	0,41
Forskningsgruppe for klinisk psykologi	1,54	0	0	0,35	1,49	0,77	0	0	3,01	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	0,795555556	0,75	4,3
Forskningsgruppe for kognitiv nevrovitenskap	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0	0		0	1,47	2,35
Institutt for psykologi totalt	4,46	1,87	1,06	0,81	1,95	1,48	1,48	2,95	3,34	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	2,155555556	2,9	1,7

Institutt for helse- og omsorgsfag														
Instituttledelsen	34,05	34,3	44	27,4	0	0	3,85	1,3	0		16,1	0,75	0	0
Administrasjonen	8,9	0,84	0,88	1,24	3,39	1,16	0,7	4,33	5,56		3	0,5	1,89	1,53
Felles IHO	0,71	4,55	18,14	20,33	2,4	0	1,35	1,25	0		5,414444444	1,94	0	3,18
Sykepleie Bachelor	7,29	8,23	4,84	4,04	3,32	1,73	4,55	4,01	6,67		4,964444444	4,51	9,62	11,32
Fysioterapi Bachelor og videreutdanning	0,53	0,18	0,95	4,47	1,31	2,11	0,72	1,6	2,26		1,57	4,09	2,59	0,29
Ergoterapi Bachelor og videreutdanning	7,11	7,53	1,55	3,21	11,03	18,05	28,28	13,2	9,57		11,05888889	2,76	0,25	6,58
Radiografi Bachelor og videreutdanning	15,96	6,01	0,38	0	0	0	0,96	15,86	16,77		6,215555556	17,84	1,32	3,2
ABIKO videreutdanningene	0,97	3,27	2,44	5,98	5,71	10,97	22,65	13,93	13,43		8,816666667	4,08	0,14	6,66
Helsesøster videreutdanning	0,52	20,47	27,95	4,82	0	0,56	0	0	0		6,035555556	20,77	0	0
Jordmor videreutdanning	0	0,43	1,85	0	4,7	0,42	0	0,22	0,2		0,868888889	0	4,84	10,17
Eldreomsorg - studieretning innen Master i helsefag	0	0,88	0	0	0,81	0	0	0	0		0,187777778	0	0	0
Psykisk helse videreutdanning	0	0	2,91	0	0	0	5,56	0	0		0,941111111	0	0	0
Masterstudiet og ph.d i helsefag	6,2	0,8	0	3,97	1,6	5,5	1,69	6,15	16,59		4,722222222	17,01	13,05	15,08
Sykepleie campus Hamnerfest	4,65	6,53	13,69	2,36	4,64	0,48	1,69	3,88	2,18		4,455555556	4,05	7,33	6,44
Sykepleie og vid.utdanning campus Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,98		1,98	1,36	0,66	1,82
Sykepleie og vid.utdanning campus Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	10,08		10,08	7,76	15,65	18,61
Sikkerhet, beredskap og miljø campus Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,09		1,09	0	0	0
Utdanning, forskningsgruppe	0	1,46	0	2,64	3,17	21,19	2,42	1,69	4,92		4,165555556	0	0	0
Forskningsgruppe for folkehelse og rehabilitering	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Praksisnær forskning, forskningsgruppe	0	0	0	1,56	2,38	0	0	0	0		0,437777778	0	0	0
Forskningsgruppe for helsefaglig profesjonsutøvelse	0	0	0	0,78	0	0,53	0,69	2,72	0		0,524444444	2,5	0	0
Helse- og omsorgstjenester i kommunene, forskn.gr	0	0	0	5,41	13,33	4,42	0	7,02	23,95		6,014444444	19,89	32,33	6,47
Senter for omsorgsforskning	14,29	0	0	0	2,22	0	2,62	2,36	2,62		2,678888889	0	1,29	2,57
Institutt for helse- og omsorgsfag totalt	5,74	5,04	5,75	3,8	3,37	2,95	4,74	4,99	6,5		4,764444444	5,03	6,53	7,54
Helsefak - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Nord														
RKBU Nord tot.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			1,42	1,1	4,74
* Tidligere kalt "Medisinsk farmakologi og toksikologi, forskningsgruppe"														

KUNSTFAK

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
<u>Det kunstfaglige fakultet</u>														
Fakultetsledelse og -administrasjon	3,86	7,06	1,61	1,86	2,4	4,13	2,53	3,31	4,43	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,465555556	6,86	0,77	2,08
Musikkonservatoriet	3,97	3,1	6,46	5,51	3,6	3,23	3	4,69	4,04	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	4,177777778	3,28	1,83	0,98
Kunstakademiet	0,09	0,68	8,72	9,71	1,46	8,44	2	1,43	3,51	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	4,004444444	11,1	1,79	9,14
KUNSTFAK totalt	3,3	3,17	6,19	5,64	3,11	4,17	2,78	4,02	4,01	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	4,043333333	4,96	1,67	2,35

NT-FAK

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Fakultet for naturvitenskap og teknologi														
Fakultetsledelsen														
Fakultetsledelsen	0	0	13,3	5,04	0	0	0,56	0,14	0		2,115555556	1,09	0	0,37
Skibotn feltstasjon	4,76	44,07	0	14,06	0	54,24	75	35,71	20,79		27,62555556	5,81	7,89	4,69
Tromsø geofysiske observatorium	4,38	0	0,5	0,8	2,34	5,42	1,65	2,27	22,19		4,394444444	13,05	1,65	1,35
EISCAT	0	0,19	0,8	3,49	4,46	2,82	0,28	0,6	1,29		1,547777778	0,61	2,24	10,84
Fakultetsledelsen totalt	1,18	1,99	3,78	3,7	2,68	5,19	5,07	3,09	9,81		4,054444444	5,73	1,87	5,37
Fakultetsadministrasjonen														
Fakultetsadministrasjonen	5,32	2,57	5,85	4,4	10,82	8,14	3,95	0,93	13,87		6,205555556	0	0	0
Studieadministrasjonen	NA	NA	NA	NA	NA	6,99	5,51	6,34	4,35		5,7975	2,35	1,24	0,83
Forskning og formidling	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	32,17	19,33		25,75	17,63	10,05	3,9
Personalforvaltning	3,17	12,24	NA	NA	0	19,8	19,36	3,02	2,22		8,544285714	1,12	6,51	2,04
Økonomiforvaltning	1,17	3,33	0	0	1,64	0	0,55	0,79	4,96		1,382222222	0	0,58	0,79
Fakultetsadministrasjonen totalt	5,04	2,79	5,58	4,21	10,16	8,81	6,72	7,09	7,72		6,457777778	4,03	4,26	1,71
Institutt for fysikk og teknologi														
Institutt for fysikk og teknologi totalt	1,45	0,97	0	1,97	1,17	2,68	0,19	1,68	3,4		1,501111111	2,2	1,62	0,47
Institutt for geologi														
Institutt for geologi	3,27	4,5	3,92	3,68	2,63	2,09	2,43	1,46	1,76		2,86	1,33	2,91	0,96
Centre for Arctic Gas Hydrate, Environment, Climate	0	0	0	0,44	0,62	0,15	4,74	2,1	1,99		1,115555556	2,28	5,53	5,38
Institutt for geologi totalt	3,16	4,02	3,27	3,14	2,3	1,74	3,04	1,62	1,83		2,68	1,64	3,85	2,22
Institutt for informatikk														
IFI totalt	0,42	1,12	1,64	0	1,05	0,93	0,07	0,43	1,62		0,808888889	0,34	1,67	0,52
Institutt for kjemi														
Institutt for kjemi totalt	1,9	2,56	2,83	5,24	8,75	5,29	3,44	4,84	3,24		4,232222222	4,96	3,67	5,44
Institutt for matematikk og statistikk														
Institutt for matematikk og statistikk totalt	5,23	4,01	1,52	1,94	0,64	0,47	0	0,92	4,31		2,115555556	2,09	2,14	3,48
Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet														
IIS	0,93	0,41	1,31	1,2	2,48	3,15	2,62	2,51	1,83		1,826666667	1,72	1,55	5,78
Luftfartsfag	0,73	4,07	3,22	2,6	6,01	5,15	9,22	8,61	14,56		6,018888889	9,34	6,53	11,18
Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet	0,88	1,34	1,79	1,52	3,29	3,63	4,12	3,98	5,36		2,878888889	3,96	3,24	7,71
NT-FAK totalt	2,13	2,32	2,4	2,99	4,14	3,57	2,91	3,15	4,02		3,07	3,18	3,01	3,71

Avdeling Vernepleie

	1. kv 2016	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016
Avdeling Vernepleie - Vernepleierutdanning	8,19	9,03	10,82	7,91

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
4/17

Oppnevning av valgstyre for perioden 01.02.2017-31.01.2019

Innstilling til vedtak:

Følgende valgstyre oppnevnes til å lede valget av arbeidstakernes representanter med personlige vara til arbeidsmiljøutvalget og verneombud/hovedverneombud med stedfortreder for alle verneområder ved UiT:

- seniorrådgiver Runa Rønning Ryeng, UB-Ledelse og stab
- seniorrådgiver Eirik Liland, HSL-fakultetet

Begrunnelse:

Arbeidsmiljølovens § 6-1 og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3 regulerer valg til arbeidsmiljøutvalg og verneombud.

Det tilligger AMU å utpeke et valgstyre med ansvar for å forberede og lede valget for hele virksomheten. Valgstyret skal bestå av fra en til tre personer, jf forskriftens § 3-2.

Følgende personer er forespurt, og sagt seg villig til å sitte i valgstyret:

- Seniorrådgiver Runa Rønning Ryeng, UB-Ledelse og stab
- Seniorrådgiver Eirik Liland, HSL-fakultetet

Avdeling for personal og organisasjon ivaretar sekretariatet for valgstyret.

I henhold til forskriftens § 3-2 skal verneombud ”*velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.*”.

Ettersom arbeidsgiver peker ut sine representanter i AMU, innebærer valgstyrets oppgave å lede valget av arbeidstakernes representanter til AMU med personlige vara, samt valg av verneombud/hovedverneombud med stedfortreder.

I henhold til forskriftens § 3-2 kan lokal fagforening, som innenfor et verneområde organiserer flertallet av arbeidstakerne, utpeke verneombudet: ”*På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet*”. Ellers gjennomføres valget ved flertallsvalg.

Elisabeth Utheim

personalsjef

—

Angelica Matveeva

førstekonsulent

—

angelica.matveeva@uit.no

77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

Orienteringssaker

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
1/17

AMU orienteres om ADM2020

Seniorrådgiver André Løvik muntlig informerer muntlig om status på ADM2020.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
2/17

Adm2020 - AMU orienteres om besvarelse av prosjektmandatet for området HMS og beredskap

AMU ble i møtet 02.06.2016 orientert om at det i Adm2020 var opprettet et underprosjekt for arbeidsområdene helse, miljø og sikkerhet (HMS) og beredskap. Arbeidsgruppen har nå avsluttet arbeidet og sluttrapporten fra arbeidsgruppen legges frem for AMU til orientering.

Elisabeth Utheim
personalsjef

Anita Pettersen
seniorrådgiver

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- Besvarelse mandat Adm2020 underprosjekt HMS og beredskap

Besvarelse mandat Adm2020 underprosjekt HMS og beredskap

Rapport fra arbeidsgruppen - levert 23.11.2016

Innhold

Bakgrunn for prosjektet	1
Arbeidsgruppe	2
Arbeidsgruppens mandat	2
Forutsetninger og avgrensninger	3
Arbeidsgruppens tolking av mandatet	3
Arbeidsgruppens svar på mandatet	3
Handlingsplan	3
Kartlegginger	4
Organisering, oppgaveløsning og arbeidsdeling	4
Ressursbruk	5
Områder som ønskes bevart	6
Forbedringsområder	7
Arbeidsgruppens forslag til modeller for fremtidig organisering.....	8
Modell 1 Beredskap og HMS skiller lag på Nivå I.....	11
Modell 2 Seksjon for HMS og beredskap under POA	15
Modell 3 Samle HMS-rådgivere og spesialister i et team.....	17
Forslag til framgangsmåte for overgang til ny ordning	19
Avsluttende kommentarer	19
Vedlegg.....	19

Bakgrunn for prosjektet

For UiT er det viktig å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø, jf. *Drivkraft i nord - Strategi mot 2020*. Dette fremmes via det kontinuerlige, systematiske og forebyggede arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). I tillegg må UiT ha forberedt evne til å håndtere eventuelle uønskede hendelser og handlinger som måtte finne sted (beredskap). Ledelsen på alle nivåer har ansvaret for arbeidet. Ansvaret kan ikke overføres til andre, men oppgaver kan delegeres til medarbeidere som innehar spesifisert kompetanse på områdene.

Flere fakulteter og enheter har kommet med innspill om at HMS og beredskap er tjenesteområder det kan være relevant å se nærmere på som en del av arbeidet i Adm2020. I denne sammenhengen fikk en arbeidsgruppe i oppgave å gjennomgå organiseringen og hvordan tjenester ytes i virksomheten.

Arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

- Seniorrådgiver POA Anita Pettersen (leder)
- Rådgiver HMS og beredskap BFE-fak Karin Lia (sekretær)
- Fakultetsdirektør ved NT-fak John Arne Opheim (august-oktober), personalsjef ved NT-fak Liv Ragna Garden (mai-juli)
- Instituttleder Terje Larsen, Helsefak, IMB
- Rådgiver ledelse og administrasjon campus Harstad Reidar Øren
- Koordinator for hovedverneombudene (k-HVO) Gerd Sissel Furumo
- Tjenestemannsorganisasjonene (NTL) Julia Holme Dammann

Bjarte Toftaker, Svein Are Tjeldnes og Viggo Johannessen fra Adm2020-sekretariatet har fulgt arbeidet som observatører.

Arbeidsgruppen har hatt seks møter, og det har underveis vært e-post utveksling og prosesser i organisasjonen. Referatene fra møtene er arkivert i ePhorte, sak 2016/5023.

Arbeidsgruppens mandat

Prosjektets hovedmål er å foreslå en fremtidsrettet organisering av det administrative tjenestetilbudet innen HMS og innen beredskap som støtter effektivt opp under UiTs kjernevirksomhet.

I tråd med prinsippene og målene for Adm2020 skal prosjektet ha som mål å fremme:

- et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS og beredskap,
- økt kvalitet i det systematiske arbeidet med HMS og beredskap,
- mer effektiv og rasjonell bruk av ressurser og økt flyteffektivitet i arbeidsoppgaver,
- et mer robust fagmiljø innen HMS og beredskap, og
- økt administrativ fleksibilitet og tilpasningsdyktighet ved endringer

Arbeidsgruppen skal:

- 1) utarbeide handlingsplan som angir fremdriften i arbeidet
- 2) kartlegge hvilke oppgaver som utføres innen tjenesteområdet HMS og beredskap (herunder oppgaver som er delegert og utføres av HMS-rådgivere og HMS-funksjoner) og hvor i organisasjonsstrukturen arbeidet utføres (arbeidsdeling)
- 3) kartlegge ressursbruk innen tjenesteområdet HMS og beredskap ved UiTs enheter
- 4) foreslå modeller for fremtidig organisering av tjenesteområdet HMS ved UiT som vil være hensiktsmessige for å nå målene i prosjektet
- 5) foreslå forbedringer i arbeidsprosesser innenfor tjenesteområdet HMS

- 6) foreslå fremgangsmåte for overgang til ny ordning

Forutsetninger og avgrensninger

Det legges til grunn at HMS- og beredskapssystemene skal ha organisatorisk tilknytning til Universitetsdirektøren. Det skal tas utgangspunkt i sluttrapporten fra UiTs treårige HMS-prosjekt og i beskrivelsen av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT. Arbeidsgruppen skal videre ta hensyn til det pågående arbeidet knyttet til [internkontroll – samarbeidsforum DFØ 2016, vurdering av internrevisjon ved UiT](#) samt innføring av elektronisk HMS-avvikssystem (styrets vedtak i sak S4/16 Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT).

Arbeidsgruppens tolking av mandatet

Arbeidsgruppen er, gjennom sitt mandat, bedt om å se på to tjenesteområder. Helse miljø og sikkerhet med oppgaveløsning over tre nivå i organisasjonen og beredskap med oppgaveløsning over to nivå i organisasjonen.

Organiseringen av oppgaveløsningen innen helse, miljø og sikkerhet og disponering av ressursene vil ha betydning for arbeidet med å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø ved UiT.

Organiseringen av oppgaveløsningen innen beredskap omfatter imidlertid flere områder enn det som berører helse, miljø og sikkerhet. De første diskusjonene i arbeidsgruppen avdekte bekymring knyttet til det at arbeidsområdet beredskap også er tatt inn i mandatet.

De siste årene har samfunnssikkerhet kommet stadig mer i fokus, herunder beredskap mot mulige terrorhendelser. KD har i [Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren](#) angitt at det i kunnskapssektoren skal utføres risikovurderinger i tilknytning til samfunnssikkerhet i tillegg tradisjonelle HMS-ROS.

I dette arbeidet har vi primært sett på risiko og beredskap opp mot det som berører liv og helse, ytre miljø og fysiske gjenstander. Andre risikofaktorer, som ikke er tilknyttet HMS, er for eksempel risiko for pandemi, naturhendelser som skred og flom, organisatorisk aktivitet mot samarbeidspartnere og informasjonssikkerhet. Disse faktorene vil vi ikke ha mulighet til å gå nærmere inn på innenfor prosjektets tidsramme.

Arbeidsgruppens svar på mandatet

Handlingsplan

Det ble ved oppstart av arbeidet utarbeidet en handlingsplan for fremdriften i arbeidet. Handlingsplanen er vedlikeholdt underveis i prosjektet. Handlingsplanen finnes som vedlegg 1.

Det har vært forsinkelser i arbeidet. Dette skyldes ferieavvikling ved enheter som skulle kartlegges, at prosjektet i tid falt sammen med annet prioritert arbeid (jf. forutsetninger og avgrensninger) og at det underveis har vært endringer i arbeidsgruppens sammensetning.

Kartlegginger

Arbeidsgruppen har innhentet opplysninger om oppgaveutførelse/arbeidsdeling, ressursbruk, hva som fungerer bra og hva som kan forbedres på Nivå I, Nivå II og Nivå III i organisasjonen.

Kartleggingene har pågått i perioden 8. juni – 26. september 2016. Kartleggingene er utført ved hjelp av elektroniske spørreskjema og ved intervju. Ledere, HMS-rådgivere, kontorsjefer og verneombud har bidratt i arbeidet.

På Nivå I ble POA og BEA intervjuet om HMS og beredskap.

På Nivå II ble alle fakulteter, Administrasjonen, UB og TMU invitert til å besvare et elektronisk spørreskjema om HMS og beredskap. Ni av elleve inviterte besvarte undersøkelsen. De som besvarte undersøkelsen er TMU, UB, Jurfak, NT-fak BFE-fak, IVT-fak, IRS-fak, Helsefak og HSL-fak. Campusadministrasjonen Harstad ble kartlagt ved intervju etter at organiseringen var på plass. Campusadministrasjonen ivaretar HMS-oppgaver for Vernepleien som er en Nivå II enhet samt beredskapsarbeidet ved campus Harstad.

Kartleggingene på Nivå III foregikk ved intervju. Enhetene ble valgt ut etter hvilke aktiviteter de har, og slik at vi fikk med enheter som har felt, tokt og lab, enheter med rene lab-aktiviteter og enheter som har aktivitet ved flere campus. De utvalgte enhetene var ILP, IK, IG, IMB og IKM. Kartleggingsarbeidet har vært både omfattende og utfordrende, men har gitt et godt grunnlag for det videre arbeidet. Resultatene fra kartleggingene på områdene HMS og beredskap finnes som vedlegg 2-10.

Arbeidsgruppen anser oppgaveløsingen og ressursbruk innen HMS å være godt kartlagt på Nivå I, Nivå II og Nivå III.

Organiseringen av oppgaveløsingen og ressursbruken innen beredskap anses å være godt kartlagt for forhold som berører helse, miljø og sikkerhet. For å få et dekkende bilde av alle forhold som skal inngå i arbeidet med beredskap burde også interessenter som ITA, ØA, KSA, UTA, Udir og SiTø vært intervjuet. Dette har det imidlertid ikke vært mulig å få til innenfor tidsrammen for prosjektet, jf. punktet som omtaler arbeidsgruppens tolking av mandatet.

Organisering, oppgaveløsning og arbeidsdeling

Arbeidet med HMS og beredskap er lovpålagte oppgaver som skal og må løses av ledere ved UiT. Ansvar kan ikke overføres til andre, men oppgaver kan delegeres til medarbeidere med riktig kompetanse. Leders behov for støtte og delegering av oppgaveløsning vil variere og er avhengig av

enhetens størrelse, kompleksitet og type aktivitet. For mer informasjon vises til [beskrivelse av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT](#).

På Nivå I er det ansatt HMS-rådgivere/medarbeidere i POA og BEA som støtter toppledelsen i arbeidet med å løse overordnede oppgaver innen HMS og beredskap. For de områdene av beredskap som er kartlagt i prosjektet går linja til universitetsdirektøren via POA-direktøren og via BEA-direktøren. For miljøledelse går linja til universitetsdirektøren via POA-direktøren, mens den for annet HMS-arbeid går via seksjonslederen ved Seksjon for personal og organisasjon (personalsjefen) og POA-direktøren. Det kan dermed være grunnlag for å se nærmere på flyteeffektiviteten i oppgaveløsning og prosesser på Nivå I.

Universitetsdirektøren har delegert ansvar og oppgaver knyttet til avhending av problem-, smitte- og kjemikalieavfall til ledelsen ved to fakultet. Begrunnelsen for delegeringen er ivaretagelse av sikker arbeidsutførelse og effektivitet i oppgaveløsningen ved å dra nytte av ledere og fagmiljø som har særskilt kompetanse på disse områdene. Ledelsen ved fakultetene har delegert oppgavene knyttet til avhending av problem, smitte og kjemisk avfall til to HMS-rådgivere/spesialister ansatt ved Nivå III. Det er utarbeidet egne funksjonsbeskrivelser for funksjonene. Spesialistene har i dagens ordning stedfortredere på Nivå I, Nivå II og Nivå III. Kjemisk avfall avhendes i Tromsø, Narvik, Alta og Svalbard. Problem- og smitteavfall avhendes kun ved campus Tromsø. Radioaktivt avfall produseres kun i Tromsø og avhendes av sentral strålevernkoordinator/ HMS-rådgiver ansatt ved Nivå I/POA. Oppgaver knyttet til avhending av EE-avfall ivaretas av driftspersonell ansatt ved BEA. Det er i 2016 innført elektronisk deklarerings av kjemisk, radioaktivt og EE-avfall via Altinn. POA har administratorrollen i Altinn, noe som krever økt koordinering mellom aktørene. Det kan dermed være grunnlag for å se nærmere på effektiviteten og flyt i oppgaveløsningen i tilknytning til farlig avfall.

På Nivå II er det ansatt HMS-rådgivere og personalmedarbeidere som har rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap som en del av sine stillinger. Disse vurderes å være en svært viktig og nyttig ressurs for ledere på Nivå II og Nivå III.

Fire enheter med komplekst risikofyllt HMS-arbeid har ansatt egen HMS-rådgiver. IVT-fakultetet som ikke har ansatt HMS-rådgiver har tilbakemeldt at de ser nytten av å ha en slik ressurs, og ønsker tilgang til HMS-rådgiver. Videre har noen enheter med HMS-rådgiver signalisert at de kan ha behov for mer støtte enn det de har tilgang til per i dag.

Det er av kartleggingene også fremkommet at det ved campus utenfor Tromsø er behov for å se nærmere på oppgaveløsningen innen HMS, f.eks. rollen til campusmøte, møteplass for verneombud, koordinering av besøk fra bedriftshelsetjenesten mm.

Ressursbruk

Kartleggingene viser at det brukes en god del tid på arbeidet med HMS og beredskap. Tidsbruken speiler hvor komplekst HMS-arbeidet er ved de ulike enhetene. Kompleksiteten av HMS-arbeidet gjenspeiler igjen kompleksiteten av aktivitetene ved enheter.

På Nivå I utføres det oppgaver innen HMS og beredskap av universitetsstyret, universitetsdirektøren, avdelingsdirektører, seksjonsledere, personalmedarbeidere, driftspersonell og UiTs sentrale HMS-rådgivere.

- POA har 2,6 stillinger på HMS (hvorav minimum 0,6 stilling brukes på strålevern) og 0,4 stilling på beredskap. I tillegg er noen enkeltoppgaver (miljøledelse, HMS-opplæring og sekretær for AMU) er fordelt til tre personalmedarbeidere. Tidsbruken for disse er estimert til minimum 0,3 stilling. Totalt 3,3 stillinger
- BEA har 1,5 stilling på HMS (inkludert teknisk vakt 24/7) og 1 stilling på sikkerhetsdelen av beredskap (vektertjenesten inngår ikke). Teknisk vakt utgjør 1 stilling som ruller mellom ansatte ved BEA i vakter på en uke. Totalt 2,5 stillinger.

Oppsummert er det i realiteten totalt tilgjengelig 3,4 stillinger innen HMS og 1,4 stillinger på beredskap på Nivå I. Vi gjør oppmerksom på at ressursbruken ikke er kartlagt for beredskapsoppgaver som sorterer inn under øvrige avdelinger og stab.

På Nivå II utføres det oppgaver innen HMS og beredskap av styrene, dekan/direktør, personalmedarbeidere, HMS-rådgivere og HVO.

- Det er totalt 4 stillinger som HMS-rådgiver ved Nivå II. Disse er ved BFE, NT, TMU og Helsefak. Øvrige enheter på Nivå II har personalmedarbeidere med HMS og beredskap som en del av sin stilling.
- IVT-fak har meldt inn at de har behov for en HMS-rådgiver i 0,5 stilling

Oppsummert er det ansatt totalt 4 HMS-rådgivere på Nivå II, mens det kartlagte behovet på Nivå II er 4,5 HMS-rådgivere.

På Nivå III utføres HMS-oppgaver av instituttledere/seksjonsledere, kontorsjefer, HMS-rådgivere, VO, ingeniører og andre personer med delegerte HMS-oppgaver, jf. beskrivelse av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT og tilsvarende beskrivelser utarbeidet ved enhetene. Ressursbruken er i henhold til kompleksiteten på arbeidet og er vanskelig å anslå siden HMS-arbeidet inngår i den daglige drift.

- Helsefak har en ansatt HMS-rådgiver/spesialist ved IMB som ivaretar HMS-oppgaver for hele fakultetet (0,9 stilling) samt oppgaver knyttet til sikker avhending av problem- og smitteavfall ved hele UiT (0,1 stilling)
- NT-fak har en ansatt HMS-rådgiver/spesialist ved IK som utelukkende ivaretar oppgaver knyttet til sikker avhending av kjemisk avfall ved hele UiT

Oppsummert har UiT for tiden 10,8 dedikerte medarbeidere som arbeider med HMS og beredskap. I tillegg er det på Nivå II personalmedarbeidere med rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap som en del av sine stillinger.

AG-HMS gjør oppmerksom på at det for beredskap ikke er etablert en fullstendig oversikt.

Områder som ønskes bevart

Gjennom kartleggingene på Nivå I, Nivå II og Nivå III har vi fått oversikt over områder som fungerer godt og som ønskes bevart slik de er. Det er også fremkommet mange forslag til arbeidsprosesser og

områder som kan og bør forbedres. En del av forslagene er tidligere identifisert via årsrapportering om HMS og beredskap. Detaljert informasjon finnes i vedlegg 2-10 og i referat fra møtene i AG-HMS.

Nivå I ønsker å bevare følgende:

- POA ønsker å beholde måten HMS er implementert i virksomhetsstyringen. Dette ble satt i system i forbindelse med [UiTs treårige HMS-prosjekt](#) og er nå godt implementert i linja. For arbeidsområdet beredskap er det et ønske at beredskapsorganisasjonen og samarbeid med eksterne aktører bevares.
- BEA ønsker fortsatt å ha stedlig ansatte ved alle campus. Dette sikrer god kommunikasjon med byggeier og gir god oversikt og kontroll på drift.

Nivå II ønsker å bevare følgende:

- HMS-rådgiver ved enheten som gir lederstøtte og er pådrivere i arbeidet med HMS og beredskap. Disse har nærhet, legitimitet og tillit hos lederne og i fagmiljøene.
- Det gode samarbeidet med POA, BEA, BHT og vernetjenesten

Nivå III ønsker å bevare følgende:

- HMS-linja med HMS-rådgiver/HMS-ressurs på fakultetsnivået
- Det gode samarbeidet med BHT og vernetjenesten

Forbedringsområder

Det er gjennomgående i kartleggingene at vedlikeholdet av UiTs interne regelverket for HMS og beredskap kan bli bedre. Dette er et arbeid som i dagens ordning utføres av Nivå I, og i et tett samarbeid med HMS-rådgiverne/spesialistene ved fakultetene samt fagpersonell på Nivå III. Kommunikasjon om endringer i regelverket kan også bli bedre i hele organisasjonen. Videre har det fremkommet at Nivå II ønsker at Nivå I (POA og BEA) skal bidra til bedre koordinering og tettere dialog mellom nivåene. Det er også uttrykt ønske om at det utvikles flere fellesløsninger ved UiT, og at BEA blir en tydeligere aktør i arbeidet.

Kartleggingene har avdekt utfordringer i tilknytning til flerkulturelle arbeidsmiljø. Ansatte bringer med seg ulike kulturer og normer, ulikt syn på kjønn m.m. Engelsk er i utstrakt bruk som arbeidsspråk ved UiT, og regelverk og informasjon må dermed oppdateres kontinuerlig også på engelsk. Dette vil blant annet også kunne bidra til at det ikke utvikles seg uønskede subkulturer ved UiT.

Kvalitet og regularitet på sentral sikkerhetsopplæring er omdiskutert, og en enhet har tilkjennegitt at de har planer om å utvikle og tilby egen sikkerhetsopplæring. Det er også fremkommet ønske om at deler av sikkerhetsopplæringen digitaliseres.

Det er videre gjennomgående at HMS-rådgiverne som er ansatt ved Nivå II er ansett og brukes mye ved Nivå II og III, og enkelte bidrar også mye på Nivå I. Det har derimot fremkommet at det kan være utfordringer knyttet til det å ha HMS-rådgivere/spesialister ansatt på Nivå III som ivaretar oppgaver ved hele UiT. Dette indikerer at det kan være grunnlag for å se nærmere på delegeringen av ansvar og oppgaver i tilknytning til spesialistfunksjoner samt den organisatoriske tilhørigheten til disse.

På bakgrunn av kartlegginger og prosesser i arbeidsgruppen (jf. vedlegg 2-10 og møtereferat) vurderer arbeidsgruppen at det kan være aktuelt å igangsette tiltak knyttet til:

- Standardisering og synkronisering av arbeidet med HMS og beredskap
 - Det foreslås i denne sammenheng at det etableres ett årshjul for hele UiT. Dette vil bidra til samordning av aktivitetene på tvers av campus og enheter.
 - Etablere standard/rutine for informasjon om og implementering av endringer
 - Tilby støtte til implementeringen av regelverk ved alle campus
 - Økt samhandling og dialog i linja og mellom aktørene ved UiTs ulike campuser
 - Videreutvikle samarbeidet i verneombudsordningen
- Internt regelverk for HMS og beredskap
 - Gjennomgå og revidere internt regelverk (norsk og engelsk versjon). Aktiviteten legges inn i årshjulet.
 - Vurdere om det kan være hensiktsmessig å samordne sentralt og lokalt regelverk i en felles struktur.
- Digitalisering - det vises til UiTs digitaliseringsstrategi
 - Økt digitalisering av sjekklister og skjema.
 - Digitalisering av opplæring. Kartlegge hva som kan digitaliseres og igangsette arbeidet. Dette kan støtte arbeidet med å gi likeverdig tilbud til alle campus på en kostnadseffektiv måte. Arbeidet avhenger av UiTs overordnede beslutning om operasjonalisering av digitaliseringsstrategien
- Beredskap og sikkerhet ved bygg
 - Etablere ROS-analyser i CIM
 - Samle krisescenarier til øvelsessammenheng
 - Tydeligere involvering fra BEA
 - Etablere standard/rutine for samarbeid med eksterne nødetater ved alle campus
- Avhending av farlig avfall
 - Gjennomgå linja og effektiviteten i oppgaveløsingen

Arbeidsgruppens forslag til modeller for fremtidig organisering

I henhold til styresak S 58/15 og mandatet til prosjektgruppa Adm2020 vil det i en fremtidig administrativ organisasjonsmodell bli søkt skilt tydelig mellom tjenesteproduksjon/spesialfunksjoner på den ene siden og rådgivertjenester/lederstøtte på den andre. Tjenesteproduksjon bør ved UiT kunne betraktes som en fellestjeneste som leveres til fagenhetene.

En fremtidig organisering av arbeidsoppgaver er i *Mandat prosjektgruppe adm2020* fremstilt grovt på denne måten:

		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distribusjon	Høy	1. Tjenester som gjelder mange ved en enhet, men ikke hele UiT	2. Standardiserte tjenester til hele organisasjonen Fellesproduksjon
	Lav	3. Lederstøtte og rådgivning for enheten (strategi, planer, budsjett)	4. Spesialistfunksjoner UiT Styringsfunksjoner

I forslaget til overordnede organisasjonsprinsipper er det angitt at:

- UiT skal ha én administrasjon
 - Administrasjonen skal støtte opp under utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid
 - Organisering av administrasjonen skal sikre tilstrekkelig robuste og sterke miljøer. Små og sårbare administrative miljø skal unngås
 - Administrative oppgaver og prosesser kan organiseres uavhengig av den faglige linjen hvis dette gir en bedre oppgaveløsning
 - Administrativ oppgaveløsning skal standardiseres på tvers av nivå og enheter - med virkeområde for hele organisasjonen
- UiT skal ha en hensiktsmessig styrings- og ledelsesstruktur. Dette innebærer at:
 - Det skal være tilgjengelig lederstøtte som muliggjør styring og ledelse
 - Rammeverk for strategi-, budsjett- og rapporteringsarbeid skal være standardisert i hele organisasjonen
 - Kontroll skal være risikobasert og ikke innbefatte mer enn ett kontrollnivå
- UiT skal drive kontinuerlig forbedring, digitalisering og forenkling av arbeidsoppgaver
- Kompetanseheving skal brukes aktivt i utvikling av administrasjonen
- Drift og utvikling av administrasjon skal hensynta en ambisjon om likhet i tjenestetilbudet til ansatte og studenter

Det er enighet i arbeidsgruppen om at HMS og beredskap både kan og bør bli mer synlig i organisasjonsstrukturen enn i dag. Videre kan forholdet mellom HMS og beredskap tydeliggjøres. Ved campus utenfor Tromsø er det behov for å se nærmere på oppgaveløsningen innen HMS og beredskap.

Arbeidsgruppen vil presisere at det for HMS og beredskap må skilles tydelig mellom tilbud om tjenester og støtte. Det bør fortsatt være tilgjengelig lederstøtte i linja/lokalt. Når det gjelder standardiserte tjenester som kartlegging, risikovurdering og utarbeiding og vedlikehold av regelverk kan ressursene brukes på en mer effektiv måte enn i dag.

Det systematiske HMS-arbeidet er i dag organisert over tre nivå. Ansvar for arbeidet ligger hos ledelsen. HMS omfatter hele virksomheten ved UiT og er et kontinuerlig pågående arbeid som krever nærhet til fagmiljø og tillit hos ansatte og studenter. Oppgaveløsningen krever også bred medvirkning fra fagmiljø, ansatte, verneombud, studenter og gjester.

Det systematiske arbeidet med beredskap omfatter derimot kun to organisatoriske nivå og det er langt færre personer involvert i arbeidet. Slik beredskap er organisert i dag går linja på Nivå I via flere avdelingsdirektører. Ved kritiske hendelser løser lederne på Nivå I og Nivå II selv oppgavene og bruker systemet. Eksterne samarbeidsparter/interessenter og nødetater er også involvert i arbeidet. Dette gjør at det kan være formålstjenlig å vurdere om beredskapsarbeidet kan sentraliseres i større grad enn i dag.

Innplasseres nåværende organisering av tjenester, rådgiving og støtte innen HMS og beredskap i modellen over vil det se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distribusjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rådgivning ansatte • HMS-risikovurderinger • Lokal HMS-opplæring • Superbrukere elektroniske systemer • Støttefunksjoner strålevern og stoffkartotek (håndtering farlige stoff) • Avhending av farlig avfall (kjemisk, problem og smittefarlig avfall) hele UiT 	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rådgivning ansatte og ledere • Styringssystemet for HMS og beredskap • Sentral HMS-opplæring • Elektronisk HMS-avvikssystem • Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger alle nivå) • UiTs avtale om bedriftshelsetjenester* • Varslingssystemet ved UiT • Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser • Brannverndokumentasjon på bygg • Sikkerhet ved bygg • Vakt 24/7 • Vektertjeneste ved UiT • Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMS-rådgiver/personalmedarbeider Nivå II • Leder godkjenner oppgaver i ruten over • Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan) 	<p>Spesialistfunksjoner UiT – Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMS-rådgivere/personalmedarbeidere ivaretar ulike områder innen HMS og beredskap • Sentral strålevernkoordinator • Systemadministratorer elektroniske systemer • Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap • Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang • Sekretariat AMU • Regelverk beredskap i CIM • Adgangssystemer

*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

Basert på prosjektets mål, resultater fra gjennomførte kartlegginger, diskusjoner i arbeidsgruppen og universitetsstyret vedtak om prinsipper for administrativ organisering (jf. S 58/15) vil arbeidsgruppen gi følgende innspill til modeller for fremtidig organisering av områdene HMS og beredskap. Det er lagt til grunn at HMS og beredskapssystemet skal ha organisatorisk tilknytning til Universitetsdirektøren.

Modell 1 Beredskap og HMS skiller lag på Nivå I

I denne modellen foreslås det at HMS og beredskap skiller lag på Nivå I.

Med utgangspunkt i den administrative organisasjonsmodellen vil en fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen beredskap og HMS kunne se slik ut:

Sikkerhet og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri- busjon	Høy	Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT <ul style="list-style-type: none"> Ingen 	Standardiserte tjenester hele UiT/fellesproduksjon <ul style="list-style-type: none"> Rådgivning ledere Styringssystemet for beredskap Varslingssystemet ved UiT Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser Brannverndokumentasjon på bygg Sikkerhet ved bygg Vakt 24/7 Vektertjeneste ved UiT Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt Med mer
	Lav	Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett) <ul style="list-style-type: none"> HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II ROS-analyser Beredskapsøvelser basert på risiko Lokal beredskapsplan 	Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner <ul style="list-style-type: none"> Sikkerhets- og beredskapsrådgiver Systemadministrator KunnskapsCIM Systemadministrator BeredskapsROS Beredskap regelverk Adgangssystemer Inkludere øvrige områder av beredskapsarbeidet

HMS		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri- busjon	Høy	Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT <ul style="list-style-type: none"> • HMS-rådgivning ansatte • HMS-risikovurderinger for risikofylt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring • Superbrukere elektroniske systemer • Støttefunksjoner risikofylt arbeid (angitt i retningslinjer) 	Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt) <ul style="list-style-type: none"> • Rådgivning ansatte og ledere • Styringssystemet for HMS • Sentral HMS-opplæring • Elektronisk HMS-avvikssystem • Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga • Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, inneklima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø) • Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger fra alle nivå) • Årshjul HMS • UiTs avtale om bedriftshelsetjenester*
	Lav	Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett) <ul style="list-style-type: none"> • HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II • Leder godkjenner oppgaver i ruten over • Registrere ansatte i eksponeringsregister • Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan) 	Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner HMS-rådgivere Nivå I <ul style="list-style-type: none"> • Miljøledelse • Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> ○ Felt/tokt ○ Strålevern ○ Biologisk materiale ○ Kjemi ○ Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over) ○ Sikkerhetsopplæring • Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> ○ HR/HMS-portalen ○ HMS-avvikssystem ○ Elektronisk stoffkartotek Chess ○ Altinn ○ Eksponeringsregister ○ HMS-opplæring i Paga • Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak • Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang • Sekretariat AMU

*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

I denne modellen gjøres det et strategisk grep for å styre/styrke sikkerhets- og beredskapsområdet ved UiT. Sikkerhet- og beredskap foreslås plassert direkte under Universitetsdirektøren, det kan for eksempel etableres en funksjon sikkerhets- og beredskapsrådgiver. Arbeidsgruppen anbefaler at en ser helhetlig på innhold/ansvarsområder for en slik stilling og at det vurderes om forhold som informasjonssikkerhet, elektroniske systemer, samfunnssikkerhet mm skal inkluderes. Funksjonen kan tildeles ansvaret for langsiktig planlegging og gi lederstøtte og operative råd til Universitetsdirektøren.

Arbeidsgruppen gjør oppmerksom på at det i prosjektet ikke er etablert en fullstendig oversikt over sikkerhets- og beredskapsområdet ved UiT.

HMS foreslås videreført under Seksjon for personal og organisasjon/personalsjefen, ansvaret for miljøledelse foreslås samtidig flyttet fra POA-direktøren til personalsjefen. Spesialistfunksjoner innen

HMS samles og videreutvikles på Nivå I. For å kunne ivareta samtlige av de sentralt organiserte oppgavene vil det være avgjørende at bemanningen økes på Nivå I.

Kartleggingene har vist at Nivå I er svak særlig på digitalisering, vedlikehold av regelverk og sikkerhetsopplæring. Nivå I har også få og til dels fragmenterte ressurser til oppgaveløsingen. Etter arbeidsgruppens vurdering bør Nivå I, om denne modellen velges, styrkes med HMS-rådgivere i 100 % stillinger for å kunne løse disse oppgavene. Nåværende ordning med ansatte rådgivere/personalmedarbeiderne innen HMS og beredskap ansatt på Nivå II foreslås videreført slik den er.

Beredskap

Vurdering beredskap Nivå I:

- Sikkerhets- og beredskapsområdet blir mer synlig i organisasjonen
- System og spisskompetanse legges direkte under universitetsdirektøren, sikkerhets- og beredskapsrådgiver.
- Modellen antas å kunne tydeliggjøre rollene, ansvaret og oppgavene til avdelingene på Nivå I
- For de som er delegert oppgaver blir linja til universitetsdirektøren kortere og det antas at det vil kunne oppnås økt flyteeffektivitet i oppgaveløsning og beslutninger om beredskap på Nivå I
- Robusthet fagmiljø.
 - Fagmiljøet vil bestå av universitetsdirektøren, avdelingsdirektørene samt 1-2 sikkerhets- og beredskapsrådgiver(e).Kartlegginger har vist at det er 1,4 rådgivere tilgjengelig til arbeidet med beredskap (0,4 fra POA og 1 fra BEA).

Vurdering beredskap Nivå II:

- Ingen endringer – ordningen med ansatt rådgiver/personalmedarbeider som har rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap på Nivå II og III som en del av sine stillinger videreføres slik den er i dag. I og med at UiT skal ha én administrasjon kan vi legge til grunn at disse funksjonene bidrar ved forespørsel fra Nivå I.

Helse, miljø og sikkerhet

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå I:

- Synligheten til HMS blir uendret i organisasjonen
- Det er en fordel at linja til universitetsdirektøren blir lik for både HMS og miljøledelse
- System og spisskompetanse bevares/samles på Nivå I
- Nærheten mellom HMS og personal bevares – dette er særlig viktig for oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, eks. er kartleggingen ARK som er nært knyttet til HMS.
- Robusthet fagmiljø.
 - Modellen vil med stor sannsynlighet medføre at en hel stilling overføres fra POA til stab ved den foreslåtte endring innen sikkerhet og beredskap. Vi kan dermed anta at 2,3 (nåværende 3,3 stillinger) videreføres på arbeidsområdet HMS.
 - Nivå I vil få tilført en 1,1 HMS-rådgiver/spesialist som i dagens ordning arbeider utelukkende med avhending av kjemisk, problem og smittefarlig avfall. Det er ingen indikasjoner på at det er ledig kapasitet i disse funksjonene. Man kan derfor ikke anta at de kan fylle andre spesialistfunksjoner i modellen.

- Modellen kan bidra til at det blir et mer robust fagmiljø ved Nivå I forutsatt at bemanningen økes på Nivå I. Etter arbeidsgruppens vurdering bør Nivå I styrkes med flere HMS-rådgivere i 100 % stillinger.
- Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå II

- Ingen endring - samme vurdering som vurdering beredskap Nivå II i denne modellen (se over).

Modell 2 Seksjon for HMS og beredskap under POA

I denne modellen foreslås det at det etableres en ny seksjon under POA. En fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen HMS og beredskap vil kunne se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri-busjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> HMS-rådgivning ansatte HMS-risikovurderinger for risikofylt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring Superbrukere elektroniske systemer Støttefunksjoner risikofylt arbeid (angitt i retningslinjer) 	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> Rådgivning ansatte og ledere Styringssystemet for HMS og beredskap Sentral HMS-opplæring Elektronisk HMS-avvikssystem Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, inn klima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø) Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger fra alle nivå) Årshjul HMS UiTs avtale om bedriftshelsetjenester* Varslingssystemet ved UiT Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser Brannverndokumentasjon på bygg Sikkerhet ved bygg
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II Leder godkjenner oppgaver i ruten over Registrere ansatte i eksponeringsregister Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan) 	<p>Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Miljøledelse Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> Felt/tokt Strålevern Biologisk materiale Kjemi Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over) Sikkerhetsopplæring Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> HR/HMS-portalen HMS-avvikssystem Elektronisk stoffkartotek Chess Altinn Eksponeringsregister HMS-opplæring i Paga Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang Sekretariat AMU Regelverk beredskap i CIM

*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

I modell 2 foreslås det at det etableres en ny seksjon under POA. Det foreslås at seksjonen gis ansvar for HMS samt de forhold av beredskap som berører liv, helse og ytre miljø. Ordningen med spesialistfunksjoner innen HMS og beredskap anbefales samlet og videreutviklet i denne seksjonen.

Kartleggingene har vist at Nivå I er svak særlig på digitalisering, vedlikehold av regelverk og sikkerhetsopplæring. Nivå I har også få og til dels fragmenterte ressurser til oppgaveløsingen. Etter arbeidsgruppens vurdering må Nivå I, om denne modellen velges, styrkes med flere HMS-rådgivere i 100 % stillinger for å fylle behovet på spesialistområdene som er vurdert for svakt bemannet i dag. I tillegg må det ansettes en seksjonsleder.

Nåværendeordning med ansatte rådgivere/personalmedarbeiderne innen HMS og beredskap ansatt på Nivå II foreslås videreført slik den er.

Vurdering:

- HMS og beredskap blir mer synlig i organisasjonen.
- Linja til universitetsdirektøren blir lik for HMS, miljøledelse og de aktuelle områdene i beredskapsarbeidet
- System og spisskompetanse bevares/samles på Nivå I
- Nærheten mellom HMS og personal bevares – dette er særlig viktig for oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, eks. er kartleggingen ARK som er nært knyttet til HMS.
- Robusthet fagmiljø.
 - Kartlegginger har vist at seksjonen høsten 2016 vil ha 4,4 årsverk innen HMS og beredskap. HMS-rådgivere/spesialister som i dagens ordning arbeider på Nivå III er inkludert i dette tallet. Det er ingen indikasjoner på at det er ledig kapasitet i disse funksjonene. Man kan derfor ikke anta at de kan fylle andre spesialistfunksjoner i modellen.
 - Arbeidsgruppa vurderer det slik at modellen kan bidra til at det blir et mer robust fagmiljø ved Nivå I forutsatt at bemanningen økes ved Nivå I.
 - Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.
 - Etablering av en egen seksjon vil medføre administrative oppgaver på Nivå I

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå II

- Ingen endring - samme vurdering som vurdering Nivå II i modell 1.

Modell 3 Samle HMS-rådgivere og spesialister i et team

I denne modellen foreslås det at det at rådgivere og spesialister innen HMS og beredskap samles i en egen enhet/team under Administrasjonen. En fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen HMS og beredskap vil se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri-busjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> HMS-rådgivning ansatte via tildelt HMS-rådgiver og spesialistene HMS-risikovurderinger for risikofyllt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring Superbrukere elektroniske systemer Støttefunksjoner risikofyllt arbeid (angitt i retningslinjer) 	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> Rådgivning ansatte og ledere Styringssystemet for HMS og beredskap Sentral HMS-opplæring Elektronisk HMS-avvikssystem Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, inn klima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø) Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger alle nivå) Årshjul HMS UiTs avtale om bedriftshelsetjenester* Varslingssystemet ved UiT Evakueringsorganisasjon og tilhørendefunksjonsbeskrivelser Brannverndokumentasjon på bygg Sikkerhet ved bygg Vakt 24/7 Vektertjeneste ved UiT Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> Tildeles rådgiver fra teamet – gir lederstøtte og rådgivning Leder godkjenner oppgaver i ruten over Registrere ansatte i eksponeringsregister Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan) 	<p>Spesialistfunksjoner UiT – Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Miljøledelse Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> Felt/tokt Strålevern Biologisk materiale Kjemi Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over) Sikkerhetsopplæring Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> HR/HMS-portalen HMS-avvikssystem Elektronisk stoffkartotek Chess Altinn Eksponeringsregister HMS-opplæring i Paga Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang Sekretariat AMU Regelverk beredskap i CIM Adgangssystemer

*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

Vurdering:

- HMS og beredskap kan bli mer synlig i organisasjonen, men det motsatte kan også skje.
- Systemer og spisskompetanse samles på Nivå I
- Alle ledere, enheter og campus får tilgang til en HMS-rådgiver på Nivå I. Ansvaret ligger i linja, mens ledere og ansatte får støtte og hjelp til oppgaveløsingen fra Nivå I. HMS-rådgivere og spesialister har gjerne kontorsted ved fakulteter og institutt.
 - Ordningen vil kunne bidra til at UiT får et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS og beredskap, men effektiviteten i oppgaveløsingen kan endres i både positiv og negativ retning.
 - Modellen kan samtidig gi økt avstand til Nivå II og Nivå III. Dette kan svekke muligheten til et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS. Standarder implementeres i stor grad ved direkte samhandling og dialog med brukere.
 - Vi har ingen kunnskap om ledere som beholder sin personalmedarbeider ansatt på Nivå II, med HMS og beredskap som en del av sine stilling, vil benytte seg av ordningen.
 - Organiseringen vil kunne redusere muligheten ledere på Nivå II har til å styre ressursbruken mot de områder/oppgaver som til enhver tid vurderes som viktigst/riktig fra lokal ledelse. Dette kan medføre svekket ledelse på både på Nivå II og Nivå III.
 - Leders kontroll med og oversikt over risikofylte aktiviteter kan bli svekket ved at rådgivere på Nivå II ikke er disponible, men kan være tilordnet andre oppdrag, eller ikke innehar relevant fagspesifikk kompetanse.
 - Vi vet heller ikke om modellen vil styrke samhandling på tvers av nivåene, og på tvers av campus. Effekten kan også bli det motsatte. Økt avstand til nivå III vil kunne svekke den direkte kommunikasjonen til Nivå III.
 - Nærheten mellom HMS og personal på Nivå II kan opphøre.
- Robusthet fagmiljø.
 - Kartleggingene har vist at fagmiljøet høsten 2016 vil ha 10,8 årsverk. Fagmiljøet vil gi lederstøtte og bidrar i oppgaveløsingen innen HMS og beredskap ved hele UiT. Dette vil være et fagmiljø som kan antas stort nok til å være tilpasningsdyktig ved eventuelle organisatoriske endringer.
 - Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.
 - Ansettelsesforholdet vil endres og bli det samme for alle ansatte.
 - Det må være en teamleder som forvalter ressursene i teamet.
 - Lokale HMS-ressurser med lokal kjennskap gir en nærhet og gjennomslagskraft på Nivå II og Nivå III kan forsvinne ved sentralisering. Grunnlaget for god rådgivning og oppfølging kan dermed også endres i negativ retning.

Forslag til framgangsmåte for overgang til ny ordning

Avsluttende kommentarer

Arbeidsgruppa har i denne rapporten presentert tre mulige modeller for fremtidig organisering av områdene HMS og beredskap ved UiT. Det er også mulig å velge en kombinasjon av disse modellene. Hver enkelt modell har noen fordeler og ulemper som er beskrevet i rapporten.

Organisatoriske endringer vil måtte følge etablerte rutiner og prinsipper for intern omorganisering. Forankring og drivkraft hos ledelsen vil være av den største betydning. Det kan også vurderes om det finnes etablerte verktøy som kan benyttes når prosesser knyttet til oppgaveløsning skal iverksettes.

Vedlegg

1. Handlingsplan
2. Kartlegging Nivå I - BEA
3. Kartlegging Nivå I - POA
4. Kartlegging Nivå II - campusadministrasjonen Harstad
5. Kartlegging Nivå II - hvem gjør hoveddelen av arbeidet på de ulike områder
6. Kartlegging Nivå II - hva er positivt - bevares
7. Kartlegging Nivå II - ressurs forbruk - tid - % stilling
8. Kartlegging Nivå II - hvilke støtte benyttes i arbeidet
9. Kartlegging Nivå II - forbedre
10. Kartlegging Nivå III - IHO, ILP, IMG, IK og IG

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
3/17

Handlingsplan AMU 2017 og 2018: et drøftingsutkast

Arbeidsmiljøutvalget drøfter og kommer med innspill til den framlagte handlingsplanen for 2017 og for 2018.

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøutvalgets handlingsplan gikk ut ved årsskiftet 2016/2017. Det er utarbeidet et drøftingsutkast til en ny handlingsplan som løfter fram spesielle saker som AMU ønsker å arbeide særskilt med i kommende periode. Utkastet til handlingsplanen er basert på *Årsrapport om HMS ved UiT for 2016* og tidligere signaler fra AMU.

Tiltak	Beskrivelse	Når
Opprette lokale underutvalg av AMU ved UiT i Harstad, UiT i Narvik, UiT i Alta.	Vurdere etablering av lokale underutvalg ved UiT i Harstad, UiT i Narvik, UiT i Alta. AMU-medlem Bjørnar Storeng har foreslått saken til drøfting i AMU.	Høst 2017
Arbeidsmiljødag	Arrangere ved UiT i Harstad, UiT i Narvik, UiT i Alta og UiT i Tromsø.	November 2017
Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK	AMU skal holdes løpende orientert om gjennomføringen av ARK.	Hele perioden.
Sykefravær	Følge med på utviklingen i sykefravær. Det er fortsatt behov for systematisk oppfølging av arbeid med sykefravær på individ- og virksomhetsnivå ved enheter med sykefravær over 5%.	Kontinuerlig
Rapportering av avvik	AMUs leder Gerd Sissel Furumo har foreslått saken	Vår-Høst 2017

	<p>til drøfting.</p> <p>I forbindelse med innføring av elektronisk avviksregistrering ved UiT vil det bli økt fokus på avviksmelding og det bør planlegges spesielle tiltak for AMU-medlemmer, verneombud og - så langt som mulig - ledelsen ved Universitetets enheter, fokusert på å bygge opp en rapporteringskultur og rapportering av avvik og bruk av det nye elektroniske avviksregistreringssystemet.</p>	
Gjennomgang av fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2017.	Arbeidsmiljøutvalget vil i møte den 30.01.2017 be om å få kopi av fakultetenes, TMUs og UBs styrebehandling av HMS-årsrapporten for 2016 og deres prioriteringer for 2017.	Høst 2017
Handlingsplan for miljøledelse	AMU skal følge med på arbeidet.	Vår-Høst 2017
HMS-opplæring	<p>Følge med på gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen.</p> <p>UiT vil i 2016 vurdere om det skal tas i bruk et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse.</p>	Hele perioden
Organisering HMS og beredskap	Følge med på eventuelle endringer som en følge av Adm2020.	Hele perioden

Angelica Matveeva
førstekonsulent

—
angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Anita Pettersen
seniorrådgiver

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
4/17

AMU orienteres om gjennomføring av arbeids- og klimaundersøkelse ved UiT 2017

Seniorrådgiver og prosjektleder for ARK Viggo Johannesen orienterer AMU om arbeidet med ARK. Eventuelle sakspapirer vil bli ettersendt.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

—
angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Referatsaker

Referatsaker

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
1/17

Årsrapport 2016 for hovedverneombudenes aktivitet

Vedlagt følger årsrapport for hovedverneombudenes aktiviteter i 2016.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Vedlegg: Årsrapport 2016 for hovedverneombudenes aktivitet

HMS-årsrapport fra vernetjenesten for 2016

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

Det er 12 hovedverneområder og 80 verneområder ved UiT. 12 hovedverneområder og 80 verneområder? Etter valget i august 2016 har UiT 11 HVO, 12 vara HVO, 80 VO og 65 vara VO. Det vil si at et av områdene mangler HVO, samt at det er flere områder som ikke har vara VO. I august 2016 var det nyvalg og vi fikk flere endringer i både hovedverneombud og verneombud. I løpet av høsten har de nye hovedverneombud (5 stykker)/verneombudene blitt inkludert i verneombudsgruppen.

Hovedverneombudene og verneombudene melder at samarbeidet med ledelsen på de ulike hovedverneområdene/verneområdene stort sett har fungert greit. Et av de punktene som det kan bli fokusert ytterligere på er informasjonsflyten og det psyko-sosiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet. Dette vil også være viktig i fremtiden.

I 2016 har aktiviteten til HVO-ene vært:

- Hovedverneombudene har gjennomført 3 møter med universitetsdirektøren, to i juni og et i desember.
- Det har vært gjennomført tre-fire HVO-møter, hovedverneombudene har hatt fire formøter i forkant av AMU-møtene, samt arbeidsmøter i forbindelse med AMU-saker.
- Hovedverneombudene har hatt en rekke arbeidsmøter i forbindelse med de to verneombudsamlingene og den nasjonale hovedverneombudkonferansen.
- I tillegg kommer møtene hovedverneombudene har med verneombudene i eget område.
- Hovedverneombudene har vært en sammensveiset gruppe som har jobbet aktivt og som har hatt mange møter i året som har gått. I august var det utskiftning av 5 hovedverneombud og i løpet av høsten har de nye hovedverneombudene blitt tatt vel imot i gruppen.

I 2016 har alle hovedverneombud/samt en god del verneombudsmøter blitt avviklet på tvers av campusene ved at møtene avholdes via toveis lyd/bilde kommunikasjon. Noen av verneområdene er helt avhengig av slik kommunikasjon for å få gjennomført møtene. Dette er krevende for både møteledelse og deltakere da det fortsatt er store utfordringer med utstyret.

- I starten av juni ble det arrangert en 2 dagers verneombud-samling lagt til Narvik og Harstad. Der tema den første dag i Narvik hadde temaer som: Arbeidsmiljøloven, Stedelig/verneombud i linja - Et sømløst og glatt opplegg. Hovedtema var Hvordan øke livskvalitet, mestre stress og hindre utbrenthet? I Harstad var et tema Da ulykka skjedde var HMS ikke helt i sentrum samt, samt kafedialog. I tillegg var det

interessante omvisninger på begge campusene. Samlingen hadde en oppslutning på ca 40 personer og fikk veldig gode tilbakemelding fra deltakerne.

- I desember ble det arrangert en verneombudsamling over 2 dager i Tromsø med temaene: Hva kan HEMIS tilby? Skikkethet, Hva er sykefravær, hvorfor blir vi sykemeldt og hvordan hjelper vi den sykemeldte? Risikovurdering – nyttig verktøy eller sløsing med tid. I tillegg var det kafedialog med case som hadde problemstillinger knyttet til verneombudrollen. Samlingen hadde en oppslutning på ca 25/30 personer og fikk en grei tilbakemelding fra deltakerne. Det som var problemet var at noen av de påmeldte ikke møtte da det er lettere å prioritere andre gjøremål for de som er på campus.
- Koordinerende hovedverneombud/vara hovedverneombud har deltatt på samtlige AMU-møter i 2016. Fra september har koordinerende hovedverneombudene vært leder av AMU.
Hovedverneombudene ved UiT har fremmet 1 ordinær og 2 saker i AMU under eventuelt. Disse tre sakene har vært knyttet til parkering, farlige kjemikalier og hvordan korte høringsfrister i faglige spørsmål kan påvirke psyko-sosiale arbeidsmiljøet.
- I tillegg har koordinerende hovedverneombud/vara deltatt i komitearbeid.
- Høsten 2016 ble koordinerende hovedverneombud invitert til å delta i Læringsmiljøutvalget.
- Koordinerende hovedverneombud har deltatt på den årlige Ark-konferansen.
- I september arrangerte hovedverneombudene Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i universitetssektoren. Det var mange interessante temaer som Omstrukturering i universitetssektoren, Hovedverneombudets rolle, Kommunikasjon – informasjon, Medvirkning – motivasjon, Trakassering – mobbing skjer det i universitetssektoren? Hva er sykefravær, hvorfor blir vi sykemeldt og hvordan hjelper vi den sykemeldte? Risikovurdering – nyttig verktøy eller sløsing med tid? Sikkerhetssjefens problemstillinger. Sikkerhet, Kulturer – kulturforståelse. Det var forelesere fra Arbeidstilsynet, forelesere fra universitetet og en ekstern skuespiller. I forbindelse med konferanse ble det arrangert omvisning på ishavsskuta Polstjerna med en fengende fortelling om ishavstiden, fangst og fiske og sang av Kåre Sørensen. I tillegg fikk deltakerne velge mellom å delta på en Kunstreise på Campus og besøk i verdens nordligste botanisk hage.
Det var ca 70 deltakere på konferansen og den fikk veldig gode tilbakemeldinger.
- Hovedverneombudene i universitetssektoren har hatt et fellesmøte i januar i Oslo, samt et møte i september i Tromsø i forkant av den Nasjonale konferansen for hovedverneombud ved universitetene. UiT sin representant på disse møtene er koordinator for hovedverneombudene.
- Noen av hovedverneombud ved UiT deltok på Arbeidsmiljødagene i Bergen i september.

- Hovedverneombud/verneombud på de fakultetene der det kommer nybygg/ombygginger sitter i forskjellige utvalg og deltar i en rekke møter.
- Hovedverneombudene har deltatt ved ulike tilsyn ved UiT
- Et av verneombudene stengte en av labene ved Helsefak grunnet utslipp av kjemikalier (klor).
- I tillegg har verneombudene ved Helsefak arrangert julemesse for hele universitetet i november. Dette var et arrangement som hadde 42 utstillere, og som både utstillere og besøkende satte stor pris på.
- I Narvik deltok HVO i planlegging av arbeidsmiljødagen som ble arrangert for første gang etter fusjonen. Flere av VO deltok på arbeidsmiljødagen 9. november som ble svært vellykket, markert med både foredrag, mat, orienteringer - og en gedigen overraskelse, UiT i Narviks egen Leif Simonsen stakk av med arbeidsmiljøprisen.
- I Alta har vernetjenesten gode erfaringer med campusmøter som de er kommet godt i gang med. Inneklimasaken som har vært et problem i paviljongen, der fakultetsadministrasjonen sitter, er nå nesten lukket etter to års arbeid av vernetjenesten, fakultetsledelsen, HEMIS, BEA og Statsbygg.

Områder med behov for oppfølging:

- HVOene vil i 2017 arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen. Det er ønskelig at man tar Verneområdet med i prosesser som angår arbeidsmiljø. Eksempel her er OU-prosesser, den grønne linjen til universitetet med hensyn til biltrafikk/buss/sykkel, dusjforhold, utfordringer ved utbygging etc.
- I tillegg vil HVOene følge opp saken om innføring av elektronisk avviksbehandling som hovedverneombudene mener er av veldig stor betydning for avviksrapporteringen på universitetet. Hovedverneombudene ønsker felles opplæring av ledere/verneombud ved innføringen av dette.
- HVOene er av den formening at samkjørt pålagt 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 ved alle nyvalg.
- Hovedverneombudene ønsker en bredere helhetlig forståelse for hvordan HMS og vernetjenesten skal fungere, også ute på satellittene.
- Hovedverneombudene håper på muligheten til å arrangere verneombudsamlinger på en av satellittene en gang i løpet av året og denne gangen vil det være aktuelt i Alta (Alta/Hammerfest).

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
2/17

Melding fra Arbeidstilsynet etter tilsyn 2016

Vedlagt er melding om lukking av tilsynssak fra Arbeidstilsynet etter tilsyn august 2016.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Vedlegg: Melding fra Arbeidstilsynet etter tilsyn 2016

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

Orgnr 970422528

Tilsyn - UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET UIT CAMPUS TROMSØ

Vi viser til tilsyn den 23.08.2016.

Den 18.10.2016 mottar vi en tilbakemelding fra Universitetet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet v/ Universitetsdirektøren.

Varslede pålegg som ikke vil bli fulgt opp videre

I tilbakemeldingen fremkommer det at hovedverneombud, verneombud, ansatte og ledelse har deltatt i arbeidet med risikovurdering av alenearbeid ved Fakultet for naturvitenskap og kjemi og institutt for kjemi. Det vedlagt kopi av kartleggingsskema og gjennomført risikovurdering av alenearbeid. Det fremkommer i tilbakemeldingen gjennomførte og planlagte tiltak.

Følgende varslede pålegg vil ikke bli fulgt opp videre, og anses som avsluttet:

Pålegg - Alenearbeid - risikovurdering

Risikovurderingen tar for seg ulike arbeidsprosesser samt tiltak og rutiner i henhold til dette. De ansatte og verneombud har medvirket gjennom hele prosessen- i utformingen av grovanalysen (kartleggingen) og selve risikovurderingen av alenearbeid.

Med bakgrunn i oversendt dokumentasjon lukkes pålegget.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

**Har dere behov for mer informasjon?**

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2016/34030.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Johan Furebotten
tilsynsleder
(sign.)

Frid Mikkola
senioringeniør
(sign.)

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

Kopi til:
Virksomhetens verneombud
UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET UIT CAMPUS
TROMSØ, Postboks 6050 Langnes, 9037 TROMSØ

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

Tilsyn - lukking av varsel

Nå kan du raskere motta brev fra Arbeidstilsynet ved å lese brevet digitalt i Altinn.

Grunnen til at du har mottatt dette brevet i papir er enten A, B eller C.

A) Du har fått et varsel på SMS og/eller epost om at Arbeidstilsynet har sendt brev til deg, men du har ikke åpnet og lest det i Altinn-meldingsboksen din. Derfor, etter to dager, sendte vi brevet også manuelt. Du kan fortsatt lese brevet i Altinn selv om du nå har mottatt brevet i papir.

B) Du har ikke fått et varsel fordi din varslingsadresse ikke var oppgitt eller var feil, og av den grunn har du ikke fått kjennskap til at du kan lese brevet i Altinn.

C) Arbeidstilsynet har ikke sendt brevet digitalt til deg.

Arbeidstilsynet jobber aktivt med digital kommunikasjon og flere og flere vil få brevene sine levert digitalt. Vi benytter i all hovedsak organisasjonsnummeret til den juridiske enheten.

På <https://www.altinn.no> finner du din meldingsboks. Du logger deg på med din bankID eller den måten du bruker for innlogging. Sørg for at dine varslingsadresser er korrekte.

Ønsker du at flere i din virksomhet skal ha mulighet til å ta ut/lese brevene, må du gi dem rettigheter til aktuell virksomhet. I tillegg må du delegere rollen Post/arkiv til vedkommende.

Mer detaljert oppskrift finner du på nettsiden til KS, som forvalter utsendingstjenesten SvarUt:
<http://www.ks.no/fagomrader/utvikling/digitalisering/svarut/mottak-av-post-gjennom-svarut/>

Du kan svare oss digitalt ved å benytte vårt organisasjonsnummer 974761211 for digital forsendelse til vår Altinn-boks eller du kan benytte vår offisielle e-post-adresse post@arbeidstilsynet.no.

Husk alltid å oppgi vår referanse ved svar.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
30.01.2017

Sak:
3/17

Årsrapport for 2016 - arbeid utført av HEMIS

Vedlagt følger årsrapport fra bedriftshelsetjenesten – HEMIS for 2016.

Angelica Matveeva
førstekonsulent

angelica.matveeva@uit.no
77 64 49 75

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Vedlegg 1 : Oppsummering Årsrapport HEMIS 2016
- 2 Vedlegg 2: Årsrapport HEMIS 2016

ÅRSRAPPORT 2016

2016 har vært preget av grundig og jevnt arbeid med HMS, det være seg utfordringer av forebyggende eller korrigerende art. Vi i Hemis opplever nå at tilbudet fra bedriftshelsetjenesten er godt kjent blant de ansatte, noe som kan gjenspeiles i antall henvendelser. Ledere og vernetjenesten synes å målbære arbeidsmiljøfokuset i stadig sterkere grad. Vi vil spesielt nevne at vi gjennom å arrangere HMS-kurs for nye verneombud og ledere har fått anledning til å treffe disse personlig, og også fått mulighet til å drøfte innspill relatert til deres verv på UiT. Denne arenaen for deling av kunnskap og erfaring tror vi er nyttig, begge veier.

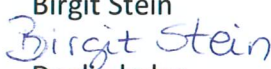
Det har tatt noe tid å etablere kontakten med UiT Narvik og UiT Harstad, men vi erfarer at omfanget av oppgaver for oss har økt i takt med at vi er blitt bedre kjent. Virksomhetene ved de to stedene er svært ulike, der Narvik f.eks har annet behov for assistanse til systemarbeid enn Harstad. I Harstad har vi bistått mer med psykososialt arbeid, individuelle oppfølginger og arbeidsplassvurderinger. Vi fortsetter en aktiv tilnærming også i det nye året, og har bl.a laget et årshjul der våre fysioterapeuter setter av to dager/mnd til oppdrag i Narvik og Harstad. Reiseaktiviteten vil justeres i forhold til de økonomiske rammer som legges.

Det har vært kvartalsvise møter mellom universitetet/POA og Hemis gjennom året, for gjensidig orientering om aktivitet, utfordringer og erfaringer. Dette setter vi pris på, og er nyttig i vår tilnærming.

Vi takker for året som gikk, og håper på videreføring av det vi opplever som et spennende og godt samarbeid, også i 2017

Vedlagt følger oversikt over utført arbeid ved de ulike avdelingene/fakultetene i 2016

Tromsø 12.jan. 2016

Birgit Stein

Daglig leder



UiT, Norges arktiske universitet, Harstad

Årsrapport 2016

kontaktperson i Harstad: Turid Eilertsen Kontaktperson Hemis: Ella Koren

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
informasjonsmøte	at ansatte blir orientert om tilbudet/skape kontakt	Hemis	Petri Eskonsipo	nov.	Formøte i Tromsø med Karl E. Arnesen og Turid Eilertsen, Hemis møtte lederne i Harstad. Samarbeidsplan lages i begynnelsen av 2017
ergonomi/fysioterapi	forebygge helseplager	leder/ansatt	fysioterapeut		registrerte henvendelse/gjennomført
arbeidsmiljøkartlegging	sikre trygt og godt arbeidsmiljø for alle	leder sykepleierutd	B. Stein/E. Koren	okt/des	samtaler med ansatte og ledere/tilbakemelding og prosessarbeid Røkenes gård-des. Evt ny samling i 2017
arbeidsmiljøsamtaler		ansatt/leder	psykolog	høst 2016	individuelle samtaler gjennomført
samarbeidsplan 2017		Hemis		tidlig 2017	planlegge samarbeidet 2017
Konfliktløsning			Birgit Stein		Gjennomført



UiT, Norges Arktiske Universitet, Alta

Årsrapport 2016

kontaktperson Hemis Alta: Nina Grønstad

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Inneklimakartlegging. Paviljongen i Alta.	Avdekke forhold som påvirker inneklima. Bakgrunn for kartleggingen var innrapportert misnøye med inneklima.	Rune Sundelin / Rune Waaler	Stian Kjellmo	Januar 2016	Kartleggingen ble utført i form av spørreundersøkelse blant ansatte som har tilholdssted i Paviljongen, samt enkle inneklimamålinger. Rapport foreligger.
Inneklimakartlegging renholdsavdelingen.	Avdekke årsaker til innrapportert opplevelse av dårlig inneklima og allergi.	Siv Larsvoll	Stian Kjellmo	April 2016	Kartleggingen ble utført i form av intervju med et utvalg av ansatte på renholdsavdelingen. Aktuelle lokaler og rutiner ble gjennomgått. Rapport foreligger.
Ergonomiske kartlegginger.	Avdekke ergonomiske forhold som potenisielt kan forårsake helseplager. Målet er å forebygge.	Rune Sundelin	Åge Hellander	Hele året	Til sammen er det utført 21 ergonomiske arbeidsplassvurderinger i 2016. Disse har vært utført både i Alta og Hammerfest. Det er gitt veiledning og rapporter foreligger.
Arbeidshelsekontroller av seks renholdere.	Renholdere skal i henhold til lovverk ha særskilt helseovervåking. Målet er å foreta ordinær sjekk av hjerte og lunger, samt avdekke psykososiale utfordringer gjennom en arbeidsmiljøsamtale.	Rune Sundelin	Sissel Hesjevoll	Februar 2016	Arbeidshelsekontrollene ble utført av både lege og sykepleier.

HMS-kartlegginger.	Avdekke forhold som kan ha betydning for arbeidstakeres helse, miljø og sikkerhet.	Rune Sundelin / Terje Håkstad	Åge Hellander.	Juni 2016	Det er gjennomført to HMS-kartlegginger ved Universitetsbiblioteket. En i Alta, og en i Hammerfest.
Deltakelse på Campusmøter og verneombudssamlinger.	Hemis deltar på møtene for å kunne komme med faglig rådgivning, samt bevisstgjøre ansatte vårt ansvar som Universitetes BHT.	Rune Sundelin	Stian Kjellmo		Skaffe oversikt over ulike aktiviteter på Campus, og komme med faglig rådgivning og innspill der dette ansees hensiktsmessig.
IA-arbeid / sykefraværsoppfølging / konflikthåndtering.	Hemis bistår i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå, samt i oppfølging av enkeltpersoner.	Rune Sundelin	Inga Kristine Siri	Hele året	Hemis har deltatt på ett dialogmøte og individuelle samtaler med enkeltansatte knyttet til sykefravær. Hemis har også deltatt i prosesser med konflikthåndtering ved Campus Alta.
Øvrig rådgivning. Kunden tar kontakt med Hemis ved behov.	Yte støtte til Universitetet, Campus Alta med rådgivning og bistand både på organisasjons- og individnivå.	Rune Sundelin	Alle som innehar rådgivende funksjon ved Hemis Alta.	Hele året	Det har vært drøftet saker både med ledelse og ansatte i 2016. Både ledere og øvrige ansatte kan henvende seg direkte til Hemis AS.
Samarbeidsplanmøte og årsrapport.	Identifisere og følge opp Universitetet i Tromsø, Campus Altas behov. Dokumentere samarbeidet.	Stian Kjellmo	Stian Kjellmo / Inga Kristine Siri	To ganger per år.	Rapport sendes direkte til kontaktperson ved Campus Alta, samt til Universitetet i Tromsøs hovedkontakt ved Hemis Tromsø.




Årsrapport 2016

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Samarbeidsmøte. Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi 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 v/seniorrådgiver og seksjonssjef, vernetjenesten og Hemis v/kontaktperson og yrkeshygieniker	13.09.2016	Samarbeidsplan inngått skriftlig den 13.9.2016, for perioden fra september 2016 til 1.1.2018. .Revidering vurderes på nyåret 2017.
Kartlegging, deltakelse på vernerunder.	Systematisk HMS-oppfølgning. Kartlegge og eventuelt identifisere behov for forbedringstiltak	Bedrift v leder, kontaktperson Hemis	Instituttledere, Lab-ledere, hovedverneombud, verneombud. Hemis v kontaktperson, yrkeshygieniker og sykepleier.	September og november 2016.	Bistand i forbindelse med vernerunder gjennomført på laboratoriene på alle 4 institutt. Oppsummering skrevet av Hemis, sendt instituttledere og vernetjeneste. Kartlegging/vernerunde ikke gjennomført for kontor-/adm. tilsatte på instituttene, samt administrasjonen.
Ergonomi. Arbeidsplassbesøk med veiledning, event tilpassning.	Forebygge belastningsskader	Bedrift v leder og kontaktperson Hemis	Fysioterapeut fra Hemis	Fortløpende hele perioden.	Ergonomi-/arbeidsplassveiledning gjennomført på flere institutt. Gruppeveiledning og individuelt. veiledning/tilpassning.
Undervisning i praktisk internkontroll	Heve kompetansen i bedriften for å jobbe systematisk med internkontrollforskriften, med særlig fokus på risikovurdering	Bedriften ved seniorrådgiver Anne Gjerløw	Hemis v kontaktperson	Gjennomført 23.11. og 5.12.2016	Temaundervisning, innføring i Internkontroll med vekt på risikovurdering. Tilbud for hele Campus, 25 ledere og 3 verneombud deltok. Presentasjon sendt IVT.

Oppfølging sikkert arbeid på lab	Bidra til et trygt arbeidsmiljø	Bedriften ved instituttledere og fagansvarlige	Yrkeshygieniker i samarbeid med ledere institutt, VO og ansatte	Etter avtale.	Yrkeshygieniker gitt råd/veiledning til ansatte på laber, ved oppmøte og pr telefon.
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.	Lege , sykepleier. IVT lager oversikt over eksponerte.	Hemis	Vinter 2016/2017	Helsekontroll for ansatte på IVT ikke gjennomført i 2016. Hemis følger opp med journaler fra Narvik BHT. IVT skaffer til veie tidligere oppfølging. Følges opp i 2017.
Sykefraværsoppfølging på system og individnivå: - Forebyggende tiltak -Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp.	Bistå bedriften med helsefaglige råd i både forebyggende arbeid, og for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak.	Bedriften v/ ledelsen	Hemis v/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier, bedriftspsykolog	Fortløpende hele 2016	Gjennomført fortløpende i 2016, samtaler gitt på idividnivå, samt deltakelse i dialogmøter, arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.
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 ved ledelse eller verneombud	Bedriften og Hemis i samarbeid	Fortløpende hele 2016	Veiledning og rapport vedrørende lysskjerming i administrasjonen. Fortløpende veiledning gitt på individnivå til ansatte og ledelse, dette v
Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis, evt. egne kurs for Campus Narvik - IVT. Tilbud; HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Hygiene, Ergonomi, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/ Mindfulness	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema. Gjøre ledere og ansatte i stand til å forebygge, samt takle relevante utfordringer.	Hemis, event avtale etter behov	Hemis , ulike faggrupper.	November 2016.	-Gjennomført førstehjelpskurs på 1 institutt, med fokus på strømgjennomføring og brannskader. -Tilbud om kurs i Narvik: HMS-kurs for ledere, HMS grunnkurs, kurs i stressmestring sendt IVT. Ingen deltakere.
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	20.12.16	Skrevet 20.12.16.

Kartlegging, planleggingsmøter	Orientering om HMS-status på instituttene, for kunnskap om behov for bistand og samarbeid Hemis/IVT	Hemis v/ kontaktperson	Hemis v/ kontaktperson og yrkeshygieniker. IVT v/instituttledere og vernetjeneste.	Våren 2016	Møter, omvisning og kartlegging gjennomført ved alle 4 institutt.
Støvkartlegging	Kartlegging av totalstøv i lokaler til institutt for Bygg, energi, og materialteknologi.	Instituttet	Hemis ved yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen	Høst 2016	Gjennomført på 3 rom, Lab, kontor og sikterom. Rapport sendt. Sluttmøte utføres i begynnelsen av året 2017.

	Uit, Norges arktiske universitet, det kunstfaglige fakultet				
	Årsrapport 2016				
Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Kunden tar kontakt ved eventuelle	Bistand og rådgivning i	Kunstfaglige fakultet	Hemis ved psykolog	Vinter og høst	Bistand gitt til enkeltpersoner.
Gjennomgang kjemikalier på verksted, kunstakademiet.	Forberede kurs av studenter.	Kunstfaglige fakultet	Hemis, ved yrkeshygieniker Inger-Marie Hansen	September	Kurs ønskes utført i 2017. Forslag til oppfølging tas opp på møte om samarbeidsplan.



Årsrapport 2016

Skrevet av Renathe Ovesen

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
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.	gjennomført 06.04.16	Kontaktperson i Hemis er sekretær for planen. Sendt bedriften til godkjenning, etter møte.
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		gitt som et fortløpende tilbud gjennom året og har vært benyttet ved behov. Det har vært gjennomført flere mindre kartlegginger på fakultetet etter behov samt en større på Marbio. Rapport er sendt og oppfølgingen vil strekke seg inn i 2017
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	sykepleier og lege	høst 2016	Arbeidet fortsetter inn i 2017 - BHT har enda ikke full oversikt. Ansatte fra AMB, NFH og fak.adm har vært til helsekontroll med hørselstest etter innmelding. Rapport kommer på nyåret -17

Miniseminar - hvordan utøve god fjernledelse	bidra til økt kunnskap om lederrollen etter fusjon. Fokus på fjernledelse mellom campus og ivaretagelse av ansatte i prosessen	Karin Lian, Anne Høydahl, Birgit Stein	aktuelle fagpersoner fra Hemis	vår 2016	ble ikke gjennomført, kan vurderes på plan i 2017
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	vår 2016	Det er opprettet kontakt og har vært besøk på samtlige lokasjoner BFE har fra BHT.
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		BFE har en fin bruksfrekvens på individuelle tjenester. Omfanget ligger om lag likt som fjoråret. Samtlige faggrupper hos BHT har vært involvert i saker som omhandler enkeltansatte. Det virker som ansatte på BFE kjenner BHT og er trygge på å ta kontakt.
Arbeidsplassbesøk med ergonomisk kartlegging	Forebygge arbeidsrelaterte muskel-/skjelettplager	Karin Lia som kontaktperson på fakultetet	Hemis AS v/ fysioterapeuter		gjennomført etter plan både enkeltvis bestillinger og i større omfang
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/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier.		BHT har bistått i sykefraværsoppfølging gjennom året.

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		fortløpende tilbud
Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. Tilbud om bl.a.: HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Hygiene, Ergonomi, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis	Hemis , ulike faggrupper.	Fortløpende i plan-perioden	BFE har deltatt på flere typer kurs i regi av Hemis i 2016. fakultetet har også hatt innlegg på fagdag for phd-studenter med tema stress og stressforebygging.
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		gjennomført etter plan

Årsrapport 2016

Skrevet av Renathe Ovesen

Oppgave	Hensikt	Initiativtakere	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
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		høst -16	Ikke gjennomført etter plan i 2016. anbefales videreført i 2017.
Vernerunder Trykkeriet	Bistå fakultetet i forebyggende og helsefremmende arbeid.	Leif Martinsen og Hemis		høst -16	Ikke gjennomført etter plan i 2016. anbefales videreført i 2017.
Vernerunder SVHUM-bygget ,vernerunder hvert 2.år A.SV-HUM (byggetrinn3) består av ISS, IKL,IS + paviljongen B. Teorifagbyggene(IFF,PED, språk/kulturfag, kunst og samisk senter C. Breiviklia(arkeologi, sosantrop, historie, religion og kvinnforsk)	Bistå fakultetet i forebyggende og helsefremmende arbeid.	Ingeborg Harsten og Hemis		høst -16 og -17 A; høst 2016 B; okt/nov -17 C; okt/nov -16	Ikke gjennomført etter plan i 2016. anbefales videreført i 2017. MERK; det er gjort en del kartlegginger på bygningsmassen i Breiviklia ang innneklima. Rapptrter fra disse er sendt til instituttene det gjelder med kontaktpersoner.
Arbeidsplassbesøk med ergonomisk kartlegging	Forebygge arbeidsrelaterte muskel-/skjelettplager	Ingeborg Harsten og Hemis	Hemis AS v/ fysioterapeuter		gjennomført etter plan både enkeltvis bestillinger og i større omfang


<p>Sykefraværsoppfølging på system og individnivå:</p> <p>-Deltakelse på individuelle oppfølgingsmøter. BHT kan delta på alle tidspunkter i et fraværsforløp.</p> <p>- Deltakelse på dialogmøter</p>	<p>Bistå bedriften med helsefaglige råd for å få ansatte raskest mulig tilbake i jobb eller andre yrkesrettede tiltak.</p>	<p>Fakultetet ved ledelsen</p>	<p>Hemis v/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege eller bedriftssykepleier.</p>		<p>BHT har bistått i sykefraværsoppfølging gjennom året.</p>
<p>Bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjons- og individnivå. Ved behov.</p>	<p>Bidra til å finne gode løsninger, i nært samarbeid med de som er involvert.</p>	<p>Fakultetet</p>	<p>Fakultetet og Hemis i samarbeid</p>		<p>fortløpende tilbud - ansatte har benyttet seg av dette tilbudet i 2016 både mtp lege, psykolog og fysioterapitjenesten</p>
<p>Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis.</p> <p>Tilbud om bl.a.: HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Hygiene, Ergonomi, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness</p>	<p>Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.</p>	<p>Hemis</p>	<p>Hemis , ulike faggrupper.</p>	<p>Fortløpende i plan-perioden</p>	<p>Ansatte fra fakultetet har deltatt på flere typer kurs i regi av Hemis i 2016.</p>
<p>Årsrapport.</p> <p>Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».</p>	<p>Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året.</p>	<p>Hemis v/kontaktperson</p>	<p>Hemis v/kontaktperson</p>		<p>gjennomført etter plan</p>

Årsrapport 2016

Skrevet av Renathe Ovesen

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Ergonomi	Forebygge sykefravær med å redusere belastningsskader.	Fysioterapeut og Andre Pedersen	fysioterapeut ved BHT	Det meldes inn fortløpende behov fra fakultetet som ivaretas	Behov for ergonomivurderinger er meldt inn fortløpende gjennom årest fra fakultetet og bistått fra BHT
Bistand i forb med arbeidstilrettelegging og dialogmøter.	Bht skal være en deltakende part i arbeidet med å redusere sykefravær samt tilbakeføring av sykemeldte til arbeid.	Andre Pedersen og Åshild Albrigtsen	Hemis stiller med aktuelt personell avhengig av problemstilling	fortløpende	Det er ikke registrert henvendelser mtp sykefraværsoppfølging i 2016
Treningsgruppe for ansatte på Kraft	Opprettholde tilbud om trening for ansatte med hensikt å forebygge muskel/skjelettplager	Kari Gabrielsen			Interessen var ikke stor og gruppa ble besluttet satt på vent.
Individuell oppfølging av ansatte	Ansatte kan bruke individuelt tilbud som samtaler, lege, fysioterapi som en del av fraværsforebyggende arbeid		aktuelle fagpersoner	fortløpende	Ansatte ved fakultetet har benyttet seg av individuelle tjenester i 2016. både lege, psykolog og fysioterapeut har bistått i slike henvendelser.
Kurs	Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs			Fortløpende	kursinvitasjoener sendes ut ved hvert kurs. I 2016 har BHT også arrangert en del interne kurs på UIT der fakultetet har deltatt.

Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. Dokumentere samarbeidet jfr. Forskrift	Hemis tar kontakt for å avtale møte.	kontaktperson	Utarbeidet	utarbeidet etter plan
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	---------------	------------	-----------------------

	Uit, Norges arktiske universitet, Universitetsbiblioteket				
	06.01.2017				
	Årsrapport 2016				
Skrevet av Renathe Ovesen					
Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Samarbeidsmøte. Drøfte bedriftens behov for bistand på HMS-området. 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».	Kontaktperson fra Hemis	Arbeidsgiver- og arbeidstaker representanter fra bedriften. BHT v/ kontaktperson.	08.02.16	Kontaktperson i Hemis er sekretær for planen. Sendt bedriften til godkjenning, etter møte.
Individuell ergonomivurdering i forbindelse av omorgansiering som har ført til bytting av kontor og innføring av nytt datasystem som krever mer klikking med datamus	Gi råd og veiledning for å forebygge muskel/skjelettlidelser	Runa Rønning Ryeng forholder seg om behov hos de ansatte og melder til BHT	Fysioterapeut	Vår 2016	Utført etter plan, både felles gjennomgang og individuell gjennomgang. Gjennomført på alle campus
Førstehjelpskurs, særlig inkludering av kveldsvakter	Gi kunnskap om livreddende førstehjelp med praktisk øving	Runa Rønning Ryeng er koordinator	Sykepleier	Vår 2016	gjennomført etter plan. 8 deltakere
Kurs/undervisning i håndtering av ustabile personer (rus/psykiatri)	Gi kunnskap og trygghet	Runa Rønning Ryeng	Må avklares	Vår/høst	ikke gjennomført etter plan, jobbes med å få gjennomført på nyåret 2017
Undervisning nakke/rygg/ergonomi	Forebygge muskel/skjelettlidelser	Runa Rønning Ryeng melder behov	Fysioterapeut	16.februar 2016, samt ved behov	gjennomført etter plan.

Bistand i sykefraværsarbeidet - deltagelse på dialogmøter - bistå i analysearbeidet for å kartlegge sykefraværsårsak og tiltak	Planmessig systematisk og individrettet arbeid for å redusere/forebygge sykefravær.	Ledere melder behov	Aktuell fagperson	Fortløpende	BHT har bistått på sykefraværsoppfølging i 2016
Bistand på HMS-runde om ønskelig arrangert som gruppesamtale etter gode erfaringer tidligere (ikke for store grupper)	Bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med råd og veiledning under HMS-runde/vernerunden.	Ledere melder behov	Fysioterapeut	Vår	fysioterapeut har deltatt på vernerunde i Harstad og Alta
UB sine lokalisasjoner i Narvik, Harstad tar kontakt med Hemis avd Tromsø ved behov	Ut fra oppdrag	Leder/ansatte melder behov	Aktuell faperson	Ved behov	det er opprettet kontakt med samtlige bibiloteker hos UB. Alle campus har hatt besøk fra BHT i 2016
UB sine lokalisasjoner i Hammerfest og Alta kontakter Hemis avs. Alta ved behov	Ut fra oppdrag	Ledere/ansatte melder behov	Aktuell fagperson	Ved behov	det er opprettet kontakt med samtlige bibiloteker hos UB. Alle campus har hatt besøk fra BHT i 2016
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	Ved behov	Ansatte på samtlige nivå har tatt kontakt ved behov.
Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. Tilbud om bl.a.: HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Hygiene, Ergonomi, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis	Hemis , ulike faggrupper.	Fortløpende i plan-perioden	Hemis sender informasjon pr. e-post i god tid før kursene avholdes. Kursene annonseres på Hemis sin hjemmeside og facebookside.



Årsrapport 2016

Kontaktperson i bedriften: Anita Pettersen. Kontaktperson i Hemis: Birgit Stein

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
vernerunder	sikre trygt arbeidsmiljø	Anita Pettersen	Renathe Ovesen	2016/2017	planlegging av vernerunder for KS, øvre lysthus, ØA, UT, POA, NUV, AFU, stab .datoer satt for gjennomføring i 2017
orienteringsmøte om HEMIS	etablere kontakt med Harstad/orientere om tilbudet	Ella Koren/Karl E. Arnesen, Turid Eilertsen	Petri Eskonsipo	nov	orienteringsmøte avholdt i Harstad
støykartlegging	forebygge helseplager	økonomiavd	Eirik Gulbrandsen	april 2016	tilbakemelding/res gitt
psykologkonsultasjoner		ledere/ansatte	E.K/B.S	fortløpende	oppfølging ved flere enheter
ergonomi og undervisning	forebygge belastningsplager	ledere/ansatte	fyioterapeut	fortløpende	flere henvendelser/vurderinger. Undervisning renhold Narvik
HMS-kurs	kunnskap om HMS arbeid	A.Pettersen	Hemis	vår og høst	samarbeid mellom UiT og Hemis, opplæring av nye verneombud og ledere. Ekstra kurs bare for UiT i høst, samt stor deltagelse på øvrige HMS kurs. Også for ledere
kurstilbud sendt ut					mindfulness, stressmestring, HMS-kurs, 1.hjelpskurs



UiT, Norges arktiske universitet, helsefak.

Årsrapport 2016

kontaktperson i Hemis: Birgit Stein og Ella Koren

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Videreføring av risikovurderinger	bidra til trygt arbeidsmiljø	fak/Bjørnbakk	Inger.M Hansen/Eirik Gulbrandsen	fortløpende	alle rapporter som vi har fått inn er ferigvurdert av Hemis, venter på tidspunkt fra fak for sluttmøter
vernerunder	Bidra med rådgivning og avklaring av arbeidsmiljøspørsmål.	ulike inst	Lone indgård Bente Kristensen	febr, sept	avd. for komparativ med, iho, spl. utd Narvik
målretta helsektr	forebyggende og kartleggende	ulike institutt	lege, sykepleier	fortløpende	utført ved komparativ medisin, rapport sendt, - IMB står for tur i 2017, de som jobber med forsøksdyr
sykefraværsoppfølging	å kunne stå i jobb/rask tilbakeføring/avklaring av arbeidsevne	ulike ledere/NAV	psykolog/sykepleier/fysioterapeut	fortløpende	færre henvendelser etter at det ikke ble obligatorisk å kalle inn BHT til slike møter
psykoterapi/oppfølging av helseutfordringer		ansatt/leder	psykoterapeut/psykolog	fortløpende	ulike problemstillinger, flere med stressrelaterte helseproblemer
arbeidsmiljøkartlegginger/oppfølging	reestablere gode arbeidsforhold for alle ansatte	ledere	B.Stein/E.Koren	høst	gjennomført kartleggingssamtaler og prosessdager med et miljø, følges også inn i 2017
konfliktløsning		ledere/ansatte	B.Stein		henvendelser ila året/prosesser avsluttet
kurs			hemis		jevn deltagelse på HMS kurs, kurs/foredrag i stresshåndtering inst for farmasi, Mindfulnesskurs. 1.hjelpskurs.



UiT, Norges arktiske universitet, Tromsø museum

Årsrapport 2016

kontaktperson i Hemis: Ella Koren

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
samarbeidsplan	forutsigbarhet i samarbeidet bht/uit		Inger Kaisa Bækø, Inger Storli, Jan Henriksen, Kristian Nyvoll, Ella Koren	febr	
målretta helsektr for de som er pålagt det	forebyggende og kartleggende	Henriksen/museet melder behov	lege, sykepleier	fortløpende	
sykefraværsoppfølging	å kunne stå i jobb/rask tilbakeføring/avklaring av arbeidsevne	leder/NAV	fysioterapeut/psykolog	fortløpende	arbeidstilpasning, samtaler, møter med arbeidsgiver-/taker og tiltak
psykoterapi/oppfølging av helseutfordringer		ansatt/leder	psykoterapeut/psykolog	fortløpende	flere henvendelser ila året
ergonomi	forebygge helseplager	leder/ansatt	fysioterapeuter	fortløpende	flere ergonomivurderinger ila året
kurs					deltatt på HMS-kurs, Hemis sendt fortløpende info om kurs

Årsrapport 2016

kontaktperson i Hemis: Eirik Gulbrandsen

Oppgave	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen
Oppfølging sikkert arbeid på lab.	Bidra til et trygt arbeidsmiljø	NT-fak	NT-fak og Hemis ved yrkeshygieniker Inger-Marie Hansen	Fulgt opp i løpet av høsten.	Utført høst, av Inger-Marie Hansen, i samarbeid med Martin H. Petersen. Revidert HMS-håndbok, til godkjenning
Inneklimakartlegging Flyskolen	Kartlegging av luftkvalitet ved Flyskolens lokaler på Bardufoss	NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen	Fulgt opp vår 2016.	Luftutskiftning møterom for dårlig, anbefalt utbedret. Noe høye temperaturer.
Trimrommet - bidra med undervisning i bruk		NT-fak	Hemis ved fysioterapeut Renathe Ovesen	Høst 2016	Gitt individuell gjennomgang av treningsrom til flere ansatte.
Delta på vernerunder	Bidra med rådgivning og avklaring av arbeidsmiljøspørsmål.	NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen	25.5	Gjennomført på Eiscat. Diskutert bly-eksponering, målrettet helsekontroll, arbeid i høyden, vernerunde 2018 ved fysio
Inneklimakartlegging Teknologibygget	Kartlegge luftkvalitet på kontorer der det er fortetningsproblematikk	NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen	Høst 2016	Anbefalte tiltak etter kartlegging ifht. temperaturregulering. Følges opp i 2017.
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.	NT-fak	Hemis v/bedrifts-fysioterapeut, bedriftslege, bedriftspsykolog eller bedriftssykepleier.	Fortløpende hele året	2016 har det vært stor pågang ifht. forebyggende tiltak i arbeidsmiljøet. Alle nevnte faggrupper har jobbet tett med ulike institutt.

Mulighet for å ta direkte kontakt med BHT for veildning og bistand i HMS-spørsmål		Ansatte og ledere	Hemis ved fagperson	Fortløpende hele året	Det har vært flere henvendelser fra ansatte ved ulike institutt som har henvendt seg ifht. sin arbeidsplass, og Hemis har fulgt opp disse fortløpende. Noen har vært enkelthenvendelser, andre har fått lengre oppfølging.
Tilpassing av arbeidsplass, ergonomi	Tilpasse arbeidsplass og gi tips til arbeidet	Ansatte og ledere	Hemis ved fysioterapeut	Fortløpende hele året	Stor pågang, håndtert fortløpende. Rapport er sendt etter arbeidsplassvurderinger.
Målrettede helsekontroller.	Forebygge og evt. avdekke arbeidsrelatert sykdom og skade	NT-fak	Hemis ved bedriftslege eller bedriftssykepleier		Det har ikke blitt gjennomført helsekontroller ila. 2016 ved NT-fak.
Bruk av poliklinikk ved øyeblikkelig hjelp, arbeidsrelaterte plager og ved langtidsfravær	Ivareta arb.takere som utsettes for akutte skader, samt plager som utvikles over tid som en følge av arbeidsrelaterte forhold	Arbeidsgiver og arbeidstaker.	Hemis ved fagperson	Fortløpende hele året	Flere henvendelser, håndtert fortløpende. Ventetid har vært relativt kort, noen kom inn på dagen, andre måtte vente noen dager. Dersom det har vært helt akutt og vi ikke har hatt bemanning, er de henvist til sin fastlege eller legevakta.
Konfliktløsning	Praktisk og teoretisk bistand i forhold til å forebygge og løse konflikter	NT-fak	Hemis ved psykolog eller organisasjonsterapeut		Har ikke vært konflikthåndtering ved NT-fak i 2016
Deltakelse på tilsyn	Bidra med rådgivning og avklaring av arbeidsmiljøspørsmål tilknyttet tilsyn	NT-fak	Hemis ved kontaktperson		Ikke vært aktuelt.

Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis. Tilbud om bl.a.: HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Hygiene, Ergonomi, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis	Hemis , ulike faggrupper.		Fakultetet har hatt god deltakelse på HMS-kurs arrangert av Hemis.
Kvalitetssikre regulativ kjemikalier		NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Inger-Marie Hansen	september	Tilbakemelding gitt Martin H. Petersen
Støykartlegging plasmalab og verksted, teknologibygget		NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Inger-Marie Hansen	November	Rapport sendt Martin H. Petersen
Støykartlegging IIS, radiatorer		NT-fak	Hemis ved yrkeshygieniker Eirik Gulbrandsen	November	Rapport sendt Gunn-Helene Turi