

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**
Møtested: Skype H, N, A og ADM B266, T. Deltakere fra Alta/Tromsø/Harstad/Narvik
Møtedato: 28.01.2016
Tidspunkt: 13:15

Eventuelt forfall må meldes så snart som mulig til utvalgssekretær Sissel Tjosaas på epost: personal@uit.no. Denne innkallingen sendes til utvalgets faste medlemmer. De som ikke kan møte må videreformidle innkallingen til egen vara.

Arkivmerknad:

Grunnet teknisk feil mangler en del saksframlegg i denne innkallingen. Saksframleggene finnes i arkivsystemet.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
AMU 1/16	Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT		2016/1557
AMU 2/16	Årsrapport 2015 for AMU		2016/1449
AMU 3/16	Revisjon av årsplan for arbeidsmiljøutvalget		2016/1449
AMU 4/16	Evalueringsrapport av Arbeidsmiljødagen ved UiT		2016/1271
AMU 5/16	Forslag til fordeling av velferdsmidler 2016		2016/1773
AMU 6/16	Sykefravær 4. kvartal 2015		2016/1342

Referatsaker

RS 1/16	Dokumentasjon på evakueringsøvelser TMU		2016/1449
RS 2/16	Årsrapport 2015 for hovedverneombudenes aktivitet		2016/1756
RS 3/16	Årsrapport for 2015 - arbeid utført av HEMIS		2016/1755

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
28.01.2016

Sak:

Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT

Innstilling til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar "Årsrapport om HMS for 2015 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 sette AMU som kopimottaker ved styrets behandling av årsrapporten for 2015 og fastsetting av prioriteringer for 2016.

Begrunnelse:

Vedlagt følger årsrapport om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for 2015. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter, utfordringer og tiltak innen området helse, miljø, sikkerhet og beredskap 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 er en oppsummering av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå. Del tre oppsummerer tiltak som er gjennomført i tilknytning til særskilte satsingsområder i 2015. Del fire angir områder som det skal arbeides særlig med 2016 basert på forbedringsområder avdekket ved internkontrollen.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016 er:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse

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 11. februar 2016. Årsrapporten skal også behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organer.

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Sissel Tjosaas
personalsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg:

Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT

—

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon
Arkivref. ePhorte: 2016/1557

Sammendrag

Det foregår mye godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

I det følgende oppsummeres HMS-arbeidet ved UiT for 2015 samt noen forbedringsområder for 2016.

UiT har en hensiktsmessig organisert og aktiv vernetjeneste bestående av et sentralt arbeidsmiljøutvalg og verneombudene i UiTs verneområder. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider arbeidsmiljøutvalget med læringsmiljøutvalget. Samarbeidet mellom verneombud og ledere synes også å fungerer godt. God informasjon og kommunikasjon er også viktig i forbindelse med fjernledelse og som følge av at UiT har vokst og fått nye campus.

UiTs bedriftshelsetjeneste opplyser at samarbeidet med UiT fungerer godt og at de benyttes aktivt av både ledere og ansatte for råd og bistand i HMS-arbeidet. Bedriftshelsetjenestens tilbud innen HMS-opplæring kan imidlertid bli bedre kommunisert internt ved UiT. Bedriftshelsetjenesten vil i 2016 arbeide spesielt med å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

Det rapporteres at ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet, de fastsetter mål for HMS, har fordelt oppgaver og myndighet og legger til rette for medvirkning og samarbeid i HMS-arbeidet. Ledernes risikoforståelse og kjennskap til egne risikoområder har økt jevnt de siste tre årene.

UiTs ledere oppgir at de 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 funn fra arbeids- og klimaundersøkelsen har også gitt gode resultater på alle nivå i organisasjonen.

Blant lederne er det fremdeles store utfordringer i arbeidet med å gjennomføre medarbeidersamtaler og å identifisere HMS-kompetansebehov. Ledere må dermed også i 2016 følge opp dette ved å gå i dialog med ansatte og verneombud om opplæring samt ved å tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler. UiT vil i 2016 vurdere om det skal tas i bruk et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse.

Det er i 2015 registrert få HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker og ingen svært alvorlige hendelser med personskader. I 2016 skal UiT i samarbeid med et av fakultetene prøve ut elektronisk system for håndtering av HMS-avvik. Ansatte og studenter må fortsatt stimuleres til økt rapportering i forbindelse med HMS-relaterte avvik.

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere.

Funn fra tilsyn og revisjoner er fulgt opp i organisasjonen. **MANGLER TILBAKEMELDING FRA BEA?**

Universitetsstyrets satsing på miljøledelse er ikke fulgt opp tilfredsstillende. For å lykkes i arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø er det viktig at hele organisasjonen bidrar med tiltak knyttet til satsingsområdene avfall, innkjøp, transport og energi.

For å kunne opprettholde et godt og risikofritt arbeidsmiljø må organisasjonen ha kontinuerlig fokus på sikker utførelse av arbeid. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø er økt fra foregående undersøkelse, men det er fremdeles behov for forbedring ved flere fakulteter/enheter.

Det er positivt at sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte aktiviteter samt at sju av åtte fakulteter/enheter har utarbeidet skriftlige rutiner for risikofylt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som fakultetet/enheten har ansvar for.

Universitetsledelsen ser derimot alvorlig på at kun seks av åtte fakulteter/enheter rapporterer at de i 2015 fulgte UiTs retningslinjer og rutiner for alt risikofylt arbeid som ble utført. Kravene om å angi sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår, vedlikehold av stoffkartotek og føring av register over eksponerte er heller ikke oppfylt ved hele UiT.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016 er:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse

Innhold

Sammendrag	2
1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT	5
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	5
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO).....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	7
1.5 Opplæring og informasjon	7
1.6 Sykefravær	9
1.7 Beredskap.....	9
1.8 Strålevern	11
1.9 Melding om skader og nestenulykker	11
1.10 Tilsyn og revisjoner	12
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	13
1.12 Arbeidsmiljødag.....	14
1.13 Ytre miljø og miljøledelse	14
2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015	15
2.1 HMS organisatorisk	15
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	17
2.4 Beredskap.....	17
2.5 Ytre miljø	18
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	18
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	19
2.8 HMS-utfordringer i 2016	20
2.9 Utfyllingen av årsrapporten	21
3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015.....	21
3.1 Beredskap.....	21
3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)	21
3.4 Register over eksponerte.....	22
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016	22
Vedlegg	22

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

Universitetets sentrale HMS-arbeid var i 2015 organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon. Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, hovedverneombudene og verneombudene, som skal se til at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar. Læringsmiljøutvalget har også en rolle i HMS-arbeidet.

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 skal være 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 studenters 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 29 saker i 2015. AMU har hatt fokus på å følge med på sykefraværet og etablering av tiltak etter arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ved UiT.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det besluttet at de nye campusene skulle ha to representanter hver i AMU. Sammensetningen av AMU evalueres ved nyvalg i 2016. AMU har også fastsatte inndelingen av UiTs verneområder fra fusjonstidspunktet.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 for AMU ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU fører tilsyn med at UiT oppfyller bestemmelsene om læringsmiljøet 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 universitetet. LMU omfatter fire studentrepresentanter med vararepresentanter, studiedirektøren, en fakultetsdirektør, en dekan og en ansatt med universitetspedagogisk kompetanse. Det har vært avholdt seks møter i LMU i 2015.

Universitetsstyret vedtok våren 2009 å innføre økonomiske sanksjoner dersom sensur på skoleeksamen kunngjøres mer enn én uke etter sensurfristen. En evaluering av ordningen med bøter ved forsinket sensur viser at det fortsatt er en del forsinkelser, og universitetsstyret fattet i 2015 vedtak om at ordningen innskjerpes. Fra studieåret 2016/2017 innføres det også bøter ved forsinket sensur på hjemmeeksamen.

Midlene fra ordningen med bøter ved forsinket sensur skal gå til studiekvalitetsfremmende tiltak og fordeles av LMU etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet. I begynnelsen av 2015 utgjorde disse midlene kr 546 000,-. Prosjekter som gir en langsiktig merverdi for læringssituasjonen for en større gruppe studenter har blitt prioritert. Våren 2015 ble kriteriegrunnlaget for hver utlysning spisset mot tema innenfor områder som er viktige for UiT. Første tema som ble prioritert var evaluering av undervisning og læring, og seks prosjekter fikk støtte våren 2015.

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.

Samskipnaden har orientert LMU om resultatene fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse for 2014. LMU skal se nærmere på funnene og utarbeide konkrete forslag til oppfølging i 2016.

For nærmere informasjon om studiekvalitet vises det til LMUs årsrapport for studieåret 2014/2015.

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.

UiT var i 2015 inndelt i 11 hovedverneområder og 66 verneområder. UiT hadde 11 HVO, 9 vara HVO, 66 VO og 59 vara VO. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2016.

Ombudene har rapportert at samarbeidet med ledelsen fungerer bra, men at informasjonsflyten kan bli bedre. I 2015 har flere møter blitt avviklet på tvers av campuser ved toveis lyd/bilde. Dette er krevende både for møteledelse og deltakere.

I 2015 har HVO-ene:

- gjennomført seks fellesmøter, hatt jevnlig møter med verneombudene, hatt fire formøter i forkant av AMU-møter og diverse arbeidsmøter vedrørende enkeltsaker som de har lagt frem for AMU
- gjennomført tre møter med universitetsdirektøren
- arrangert to verneombudsforum: herunder ett med tema Verneombud "vaktbikkje" eller konstruktiv pådriver for et godt arbeidsmiljø og ett med tema Hva skjer på campus Tromsø? der Avdeling for bygg og eiendom informerte om kommende byggeaktivitet
- arrangert verneombudssamling i Malangen med tema: Arbeid og psykisk helse, form på verneombudsforum, hvordan gjøre ombud mer synlig og kjennetegn ved et godt arbeidsmiljø
- deltatt på samtlige AMU-møter og på det årlige arbeidsmøtet for sentrale HVO fra universitetene, UiTs representant på disse møtene er koordinator for HVO-enes aktivitet
- deltatt i møter i forbindelse med evaluering og etterarbeid i tilknytning til arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK
- deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- deltatt på Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i Bodø samt Arbeidsmiljøkongressen i Bergen

HVO-ene etterlyser dekkende 40 timers opplæring for verneombud og tidsplan for når de forskjellige delene i opplæringen skal avholdes. For informasjon om gjennomføring av sentral HMS-opplæring ved UiT vises det til punkt 1.5. Bedriftshelsetjenesten tilbyr også opplæring for verneombud.

Ombudene opplyser at de i 2016 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- Ledere må i samarbeid med verneombud ta ansvar for å identifisere ombudenes opplærings- og kompetansebehov innen HMS

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum 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. Fra 1. januar 2016 leverer Hemis bedriftshelsetjenester også ved campus Narvik og campus Harstad.

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.

Universitetsledelsen og Hemis har to samarbeidsmøter hvert semester. Hemis har gitt tilbakemeldinger om at samarbeidet mellom UiT og Hemis nå erfares som godt etablert. Hemis vil i 2016 arbeide for å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

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

Den sentrale HMS-opplæringen består av åtte moduler, hvorav fem er iverksatt:

- Modul HMS-plattform, tilbys årlig, varighet 15 timer
- Modul sikkerhet, tilbys to ganger pr år (norsk og engelsk), varighet inntil 113 timer
- Modul forebygging av sykefravær, tilbys årlig, varighet inntil 26 timer
- Modul psykososialt arbeidsmiljø, tilbys årlig, varighet 3,5 timer
- Modul førstehjelp, tilbys minimum fire ganger pr år, varighet 3 timer
- Modul dagskurs for ledere, ikke iverksatt
- Modul avviksbehandling, ikke iverksatt
- Modul risikovurdering, forebygging og beredskap, ikke iverksatt

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.

I henhold til årsrapporten for 2014 om HMS ved UiT skulle iverksetting av sentral HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT prioriteres i 2015.

Sentral HMS-opplæring gitt i 2015:

- Modul førstehjelp. Grunnleggende førstehjelp for ansatte er i 2015 gitt på norsk og engelsk til 35 personer: deltakerne var fordelt på fire kurs. I tillegg har modul sikkerhet hatt 162 deltakere på grunnleggende førstehjelp, 60 deltakere på førstehjelp for arbeid i felt og tokt og 87 deltakere på førstehjelp i laboratorium.
- Modul psykososialt arbeidsmiljø. Modulen ble gjennomført to ganger i 2015 med til sammen 37 deltakere
- Modul forebygging av sykefravær (IA-kurs). Hovedområdene: Oppfølging av sykemeldte, Fra fravær til nærvær - helsefremmende arbeidsplasser og Arbeid og psykisk helse ble gjennomført med henholdsvis 35, 18 og 27 deltakere. Fordypingskursene: Konflikthåndtering og Krise/stressmestring er gjennomført med henholdsvis 22 og 21 deltakere.
- Modul sikkerhet. Modulen er inndelt i to hovedområdet: Sikkerhet lab, felt og tokt og Sikkerhet renhold, drift, verksted og varemottak.

I 2015 har hovedområde Sikkerhet laboratorium, felt og tokt blitt gitt to ganger i 2015 (norsk og engelsk) med til sammen 178 deltagere, herunder 43 ansatte, 92 mastergradsstudenter og 43 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
- Hovedverneombudene har fått opplæring i bruk av HMS-informasjonen i HR-portalen.

Det ble i 2015 mulig å abonnere på HMS-nytt fra Avdeling for personal og organisasjon

Lokal sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter. Gjennomført HMS-opplæring skal dokumenteres lokalt. Dokumentasjon av gjennomført obligatorisk

sikkerhetsopplæring for studenter er beskrevet i punkt 2.6. Bedriftshelsetjenesten har også bidratt med lokal HMS-opplæring, jf. punkt 2.7.

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 2016:

- gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT
- vurdere innføring av sentralt system for registrering av HMS-opplæring

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av legemeldt sykefravær ved UiT i perioden 2010-2015.

Legemeldt sykefravær ved UiT i prosent (%):

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. kvartal	3,7	4,6	4,4	4,6	4,1	4,3
2. kvartal	3,5	4,3	4,0	3,4	3,7	3,9
3. kvartal	4,1	5,0	5,0	4,0	4,7	3,7
4. kvartal	3,9	4,1	4,6	4,1	4,0	

Det legemeldte sykefraværet i 1. og 2. kvartal 2015 er 0,2 prosentpoeng høyere enn samme kvartal i 2014. Sammenlignet med tall for 2014 har det legemeldte fraværet gått ned 1,0 prosentpoeng i 3. kvartal av 2015, og det ligger også under nivåene 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. 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 vil foreligge.

I løpet av 2015 har følgende fire fakulteter/enheter ved UiT hatt kvartalsvis sykefravær over 5 %: Administrasjonen, Finnmarksfakultetet, Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- 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 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- gjennomføres planlagte beredskapsøvelser
- implementere KunnskapsCIM

- gjennomføre ROS-analyser og sammenstille resultatet i et overordnet risikobilde

I januar 2015 ble det gjennomført en skrivebordsøvelse med scenarioet ulykkeshendelse med ansatte og studenter i utlandet. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved campus Alta og Sjømannskirken. UiT har avtale med Sjømannskirken om bistand ved ulykkeshendelser med ansatte og studenter på kortere eller på lengre opphold i utlandet. Øvelsen kom i stand på bakgrunn av initiativ fra Avdeling for utdanning ved Seksjon for internasjonalisering av studier.

I mars 2015 ble det gjennomført en storskala beredskapsøvelse med scenario eksplosjon og bygningskollaps på NFH-bygget. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved BFE-fak og akuttmedisinsk klinikk ved UNN, som hadde øvelse i krisemedisin for 4. års medisinstudenter samtidig som UiTs beredskapsgrupper øvde på krisehåndtering opp mot det felles scenarioet.

KunnskapsCIM er en programvare for krisehåndtering som skal tas i bruk av beredskapsorganisasjonen ved UiT. Det er i 2015 utført forberedende arbeid for implementering ved UiT. Ressurspersoner ved administrasjonen er kurset i tilrettelegging av programvaren og bruk av verktøy for ROS-analyser. Det er også utført forberedende arbeid med tilpasning av ROS-metodikken ved UiT. Implementeringen starter i 2016.

Med bakgrunn i styringssignaler fra KD i 2014 ble fakulteter og enheter på samme nivå bedt om å gjennomføre ROS-analyser innen juni 2015. Fifak og Kunstfak har utarbeidet ROS-analyser i 2015, mens Helsefak har startet arbeidet med ROS-analyser for områder som må samordnes med UNN.

Det har fra enhetene vært etterlyst hjelpemateriell til bruk ved utarbeidelse av ROS-analyser. UiT vil i 2016 utarbeide veiledende metodikk for ROS-analyser.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i 2015 tilsyn med UiTs arbeid med beredskap, jf. punkt 1.10.

I forbindelse med fusjonen med HiH og HiN er det utformet lokale beredskapsplaner ved campus Harstad og campus Narvik. Planene trådte i kraft 1. januar 2016.

Det har ikke vært registrert svært alvorlige hendelser med personskader ved UiT i 2015. 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 2016:

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

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.

I etterkant av årsrapporteringen om strålebruken for 2013 mottok UiT avvik fra SSV. Avviket skyldtes brudd på plikten til årlig oversendelse av avfall med uran og I-125 til godkjent mottak. Avviket ble lukket i juni 2015. Årsrapport om strålebruken for 2014 ble godkjent av SSV i samme måned.

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. Arbeidet med å rette avvikene pågår. Det ble i denne forbindelse gjennomført internt tilsyn ved UiT i 2015. Tilsynet avdekket at rutinene rundt registrering og merking av UVC-kilder og lasere ikke er tilfredsstillende, og at dette må følges opp i 2016, jf. punkt 1.10.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2015 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved Tromsø Museum, NT-fak (IG, IF og IK/FP3) og Helsefak (IKM, IMB, Tromsøundersøkelsen og på Hot-lab). Det er også gjort målinger av ikke-ioniserende stråling i forbindelse med nye 4G-antennene som er satt opp av Telenor på ulike tak ved campus Tromsø.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- føring av register over personer som arbeider med ioniserende stråling
- slutføre revisjon av retningslinje for håndtering av ulike typer stråling. Endringer må implementeres i virksomheten
- utarbeidelse av ny søknad til SSV om forskningsmessig strålebruk for 2015-2020

Enhetene som arbeider med ioniserende stråling (BFE, TMU, Helsefak og NT-fak) har i 2015 oppdatert registeret over ansatte og studenter som arbeider med ioniserende stråling.

Retningslinje for håndtering av ulike typer stråling, med tilhørende rutiner, skjemaer og funksjonsbeskrivelser er revidert og gjort gjeldende fra august 2015. Endringene er implementert i organisasjonen gjennom informasjonsmøter ved enhetene og opplæring av lokale strålevern-koordinatorer.

I desember 2015 fikk UiT fornyet godkjenning for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling for perioden 2016-2020.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- registrere UiTs radioaktive kilder i elektronisk meldesystem hos SSV innen 1. april 2016

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 2015 ble det meldt totalt 35 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Sykefravær som følge av uønskede hendelser i 2015 er relatert til fall, skli, strekk, løft samt stikk og kutt skader. Ingen av hendelsene resulterte i at personer ble eksponert for helseskadelige faktorer.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle elektronisk system for håndtering av HMS-avvik prøves ut i 2015. Enhetene skulle også stimulere ansatte til økt rapportering av HMS-relaterte avvik,

skader og nestenulykker. Elektronisk avvikssystem utprøves våren 2016 i samarbeid med NT-fak. Det er en tendens til at det nå rapporteres avvik selv om disse ikke medfører skade.

Sammendrag av avviksmeldinger og fraværsdager forårsaket av skade i perioden 2010-2015:

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strek og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person- skader
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 2016:

- innføre elektronisk system for håndtering av HMS-avvik

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Helsedirektoratet gjennomførte i november 2015 tilsyn knyttet til bruk av genmodifiserte organismer ved UiT. Tilsyn ble gjennomført ved BFE-fak (NFH og AMB), Helsefak (IMB, IKM, AKM, IFA, kurslaber og dyreavdelingen), NT-fak (IK og Norstrukt) og ved Havbruksstasjonen i Tromsø. Tilsynet avdekket to avvik ved BFE-fak og to avvik ved Helsefak. Avvikene er fulgt opp. Frist for oppretting av forholdene som medførte avvik var 15. januar 2016.

Ved branntilsyn skal enhetene kunne fremvise dokumentasjonen for tilsynsmyndighetene. Arbeidet med en enhetlig mal for utforming av enhetenes samlede branndokumentasjon ble sluttført i 2013. Implementering ved UiT gjenstår.

Brann og redning Tromsø kommune gjennomførte i 2015 to tilsyn ved Tromsø museum (TMU). Tilsynet omfattet alle forhold av betydning for brannsikkerheten, herunder bygningsmessige, tekniske, utstyrmessige og organisatoriske brannsikringstiltak. Temaer som risikovurdering, HMS-rutiner, ettersyn, vedlikehold og beredskap ble i denne sammenhengen berørt. Det ene tilsynet resulterte i ett avvik knyttet til mangler i eiers bygningsdokumentasjon samt anmerkninger om manglende/mangelfull kontroll, ettersyn og vedlikehold av branntekniske installasjoner og dokumentasjon. **Manglene er under oppfølging ved UiT? BEA må gi tilbakemelding.**

Alta brann- og redningskorps gjennomførte i 2015 tilsyn **ved ??? BEA må gi tilbakemelding.**

Det Lokale Eltilsynet gjennomførte i 2015 tilsyn ved HSL-fak og NT-fak. **Feil og mangler er utbedret??**
BEA må gi tilbakemelding.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i januar 2015 tilsyn med universitets systematiske arbeid med beredskap. Tilbakemeldingene etter tilsynet var overveiende positive, og departementet ga anbefalinger om at det arbeides videre med tiltak innen områder som allerede inngår i universitetets handlingsplan for beredskap.

Det er gjennomført internt tilsyn med fokus på oppbevaring av strålekilder og faremerking. Tilsynet viste at oversikten over kilder i stor grad er oppdatert, men at en del UVC-kilder ikke var meldt inn og at oppbevaringsstedene for disse heller ikke var merket. Dette ble rettet opp umiddelbart. Enkelte klasse 3 lasere var heller ikke meldt inn, men de fleste av disse var kjøpt inn i høsten 2015 og ville dermed blitt fanget opp i forbindelse med årsrapporteringen for 2015. Det ble videre avdekket at det fortsatt finnes noe gammelt radioaktivt avfall som burde vært avhendet. Dette vil bli fulgt opp i 2016.

I 2015 fastsatte Finansdepartementet nye krav til bruk av internrevisjon i staten. UiT er omfattet av kravet, og det er satt ned en arbeidsgruppe sammensatt av medlemmer fra Avdeling for økonomi, Avdeling for personal og organisasjon og Stab hos rektor og direktør for å starte arbeidet med innledende vurderinger.

Områder med behov for oppfølging 2016:

- følge opp avvik og pålegg etter tilsyn og revisjoner
- etablere samlet branndokumentasjon basert på eier- og brukeransvaret ved alle bygg

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, foretas det særskilt analyse med påfølgende tiltak. I 2015 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 er overoppfyllt i 2015.

UiT har fortsatt en høy avgangsalder til alderspensjon. Snittalder ved uttak av AFP er 63,7 år, mens snittalder ved uttak av alderspensjon er 68,8 år.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføring av årlig IA/HMS-møte for UiT

1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødag 2015 ble som vanlig arrangert den første torsdagen i november, dvs. den 5. november ved campus Tromsø og campus Alta. Det viste seg at andre viktige arrangement var lagt til samme dato, noe som medførte at store deler av ledersjiktet ved UiT var opptatt på annet hold.

Arrangementet besto av to deler: Én felles del hvor arrangementet ble overført med lyd/bilde fra Tromsø til Alta, og én separat del for henholdsvis Alta og Tromsø. Det var mellom 250-300 deltakere på arrangementet i Tromsø og ca. 90 deltakere i Alta.

Arbeidsmiljøprisen på 50 000 kroner ble tildelt Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi for å praktisere en helhetlig og systematisk tilnærming til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, noe som viser at de har god forståelse for sammenheng mellom arbeidsmiljø og faglige resultater.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- evaluere arbeidsmiljødagen 2015
- forsøke å unngå at Administrasjonen arrangerer andre møter/opplæring på samme dag som Arbeidsmiljødagen ved en ev. videreføring av ordningen

1.13 Ytre miljø og miljøledelse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Universitetsstyret vedtok i styremøtet 13. februar 2014 ny handlingsplan for miljøledelse ved UiT 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.

Avdeling for personal og organisasjon har ikke hatt ressurser til å prioritere arbeidet med miljøledelse i 2014 og 2015. Dette betyr at områdene som skal følges opp i 2016 er de samme som i 2014 og 2015.

Områder med behov for oppfølging i 2016

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

2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015

Ved UiT rapporterer alle fakulteter og øvrige enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapportene skal bygge på informasjon innhentet fra institutter og andre enheter på underliggende nivå.

Rapporteringen gjøres ved at fakulteter/enheter besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering opp mot spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultets/enhetens HMS-mål og handlingsplan for HMS-arbeidet. Rapporten skal bekreftes utfylt av enhetens leder og hovedverneombud.

For 2015 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfatter:

- ✓ Administrasjonen (Uadm)
- ✓ Finnmarksfakultetet (Fifak)
- ✓ Det juridiske fakultet (Jurfak)
- ✓ Universitetsbiblioteket (UB)
- ✓ Det kunstfaglige fakultet (Kunsthøgskolen)
- ✓ Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- ✓ Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- ✓ Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- ✓ Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- ✓ Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

Formålet med årsrapportering er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved UiT stemmer overens med interne og eksterne krav samt vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiTs overordnede mål for HMS. Årsrapportene vil også avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan vurderes og prioriteres ved UiT.

Universitetsdirektøren utarbeider årlig rapport om HMS-arbeidet ved hele universitetet. Denne rapporten behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter en skriftlig tilbakemelding om prioriteringer for kommende år til fakulteter og enheter på samme nivå. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Årsrapporten om HMS ved UiT skal behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organ. Arbeidsmiljøutvalget har bedt fakultetene/enhetene sette AMU som kopimottaker ved styrets behandling av årsrapporten for 2015 og fastsetting av prioriteringer for 2016.

2.1 HMS organisatorisk

På dette området har det vært en jevn forbedring av måloppnåelsen de siste tre årene.

Fakultetene, UB, TMU og Uadm rapporterer at enhetens leder er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enheten.

Samtlige fakulteter/enheter hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver.

Det rapporteres videre at det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet, og at ledelsen i stor grad samarbeider med enhetens verneombud og hovedverneombud.

Ni av ti fakultet/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fortsatt fokus på samarbeid i verneombudsordningen

2.2 HMS-kompetanse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Helse, miljø og sikkerhet er et lederansvar. For å sikre et forsvarlig arbeids- og læringsmiljø og aktivitet med hensyn til systematisk utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Opplæringen er personlig, og leder må kunne legge frem skriftlig dokumentasjon på at opplæringen er gjennomført. Det er fremdeles kun to av ti fakulteter/enheter som rapporterer at ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert kompetanse innen HMS.

UB, som har vært berørt av omorganisering, opplyser at HMS-opplæring har vært utsatt i påvente av implementering av ny organisasjon og tilsetting i alle lederstillinger.

Personer som har fått delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter skal påse at hensynet til HMS blir ivarettatt under planleggingen og utførelse av de arbeidsoppgavene de har fått delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov 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. Også på dette området har det ikke vært noen forbedring de siste årene. Kun tre av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har dette på plass.

Kun fire fakulteter/enheter rapporterer at alle verneombudene innehar nødvendig kompetanse til å utøve sine oppgaver innen helse, miljø og sikkerhet. Dette er en halvering av måloppnåelsen sammenlignet med 2013 og 2014. Det skal i 2016 gjennomføres nyvalg av verneombud ved UiT. Verneombudene vil høsten 2016 få tilbud om grunnopplæring i HMS (Modul HMS-plattform), jf. punkt 1.5.

Leder skal også se til at nytilsatte blir introdusert for og får opplæring innen HMS ved UiT. Behovet for opplæring 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. Ett fakultet har opplyst at flere av deres institutt har etablert egen rutine for mottak av nytilsatte.

Sentral HMS-opplæring for ulike brukergrupper gjennomført i 2015 er beskrevet ovenfor under punkt 1.5. Gjennomføring av HMS-opplæring for ulike brukergrupper rapporteres fremdeles å være stort ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- ledere må prioritere gjennomføring og dokumentasjon av egen og ansattes HMS-opplæring
- UiTs rutiner for opplæring av nytilsatte i HMS og beredskap må gjennomgås

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø er uendret eller lavere enn i 2014.

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Alle følger også UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Fire fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2015. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. 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 ti fakulteter/enheter gjennomført et slikt møte i 2015. På dette området er gjennomføringen uendret de tre siste årene.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Kun to av ti fakulteter/enheter rapporterer at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale. Disse to har også gjennomført medarbeidersamtale med alle som ønsket en slik samtale. I 2014 ble medarbeidersamtaler tilbudt og gjennomført ved fire av ti fakulteter/enheter, og i 2013 ved to av ni fakulteter/enheter.

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*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- 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 beredskapsarbeidet har økt de siste årene.

Hvert fakultet/enhet eller campus skal ha en lokal beredskap som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ledere skal være kjent med beredskapshåndboka for UiT og gjeldende lokal beredskapsplan, herunder hvordan lokal beredskapsgruppe er sammensatt og hvordan de øver. Ledere skal være kjent med funn fra øvelser, tiltak som er besluttet iverksatt og resultater fra oppfølging av tiltak.

Lederes kjennskap til egne risikoområder og prioritering av beredskapsarbeidet ved egen enhet har økt jevnt i løpet av de siste årene. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de, etter risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak, har utarbeidet en beredskap tilpasset rest-risikoen i beredskapsområdet. Sju av ni lokal beredskapsgrupper har også gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. Tiltak etter beredskapsøvelser følges opp.

Ved åtte av ti fakulteter/enheter gjøres ansatte og studenter kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. I 2014 rapporterte fem av ti fakulteter/enheter at de ivaretok oppgaven.

Som ledd i universitetets sikkerhetsrutiner og av hensyn til egen sikkerhet skal ansatte som skal på tjenestereise, faglig reise, forskningstermin eller studieopphold i utlandet fylle ut skjema for registrering av oppholdet og levere det til sin leder. Skjema rapporteres å være i bruk ved fem av ti

fakulteter/enheter. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det også være mulig å etablere slik oversikt via reiseportalen ved behov.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- rutinene for registrering av ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet må revideres, jf. *Skjema for registrering av opphold i utlandet for ansatte*

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen er på samme nivå som for 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 åtte av ti fakulteter/enheter innført tiltak for å redusere årlig innkjøpt mengde A4 papir.

Når det gjelder tiltak for å redusere energibruken og gjennomføring holdningsskapende arbeid knyttet til mer miljøvennlig innkjøp, transport, energi og avfall, er det bare en tredjedel av fakultetene/enhetene som har gjennomført tiltak.

Områder med behov for oppfølging:

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

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen er uendret eller høyere enn i 2014.

I 2015 ble det utført risikofylt arbeid ved åtte av ti fakulteter/enheter. Disse omfatter Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU, Uadm og Fifak.

Åtte av åtte fakulteter/enheter rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver. Gjennomført lokal opplæring dokumenteres ved seks av disse åtte fakultetene/enhetene. I 2014 ble opplæringen dokumentert ved fire av disse fakultetene/enhetene. Fakultetene og enhetene opplyser at de vil arbeide for å forbedre dette resultatet.

Sju av åtte fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. I 2014 hadde fem av disse fakultetene/enhetene dette på plass. Seks av åtte følger også UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultet/enheten.

Helsefak, NT-fak, BFE-fak, TMU, HSL-fak, Uadm og Kunstfak har stoffkartotek med hhv 3843, 3699, 833, 367, 194, 154 og 25 unike registreringer hver ved utgangen av 2015. Enhetene med flest registreringer har store utfordringer knyttet til det å holde stoffkartoteket oppdatert ved enkelte institutt. Det er 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 følgende sju fakulteter/enheter omfattet av kravet: Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU og Uadm. Fem av disse sju fakultetene/enhetene opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Ved disse fem var registeret på plass også i 2014. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Registeret over personer som arbeider med ioniserende stråling er imidlertid oppdatert ved enhetene som arbeider med slikt materiale, jf. punkt 1.8.

Det skal fremgå av emnebeskrivelser for emner med laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet og lignende hvilken sikkerhetsopplæring som er nødvendig for at studentene skal kunne gjennomføre emnet. Nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i de emnene der dette er aktuelt, og gjennomført opplæring skal registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem. Manglende beskrivelse av krav til sikkerhetsopplæring i emner og studieprogram har vært fulgt opp ved Avdeling for utdanning.

I 2015 rapporterer Helsefak, NT-fak, HSL-fak og Fifak at de har spesifisert kravene til nødvendig sikkerhetsopplæring i fakultetets emner og studieprogram. BFE-fak og Kunstfak må i 2016 prioritere å beskrive krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fakulteter og enheter må se til at gjennomført sikkerhetsopplæring dokumenteres
- BFE-fak og Kunstfak må angi krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår
- fakulteter og enheter skal fortsatt ha fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og føring av register over eksponerte

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015, jf. punkt 2.1. Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2015.

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 2015 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt.

Det har vært arbeidet for å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet, bedre rutiner ved mottak av nytilsatte samt gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Ved Helsefak har styrking av medarbeidersamtalen vært vellykket.

Ulike tiltak i tilknytning til oppfølging av arbeids- og klimaundersøkelsen (se også punkt 3.2), medvirkning ved omstilling og god informasjon på alle nivå har også fungert godt ved flere fakulteter/enheter. Ett fakultet har redusert sykefraværet betydelig ved blant annet gjennomføring av raske dialogmøter. Det har også vært gjennomført vellykkete informasjonsmøter med NAV.

Blant tiltakene som ellers nevnes er arbeid med risikoreduksjon og rydding i og avhending av kjemikalier. Opplæring av ansatte og studenter gitt av bedriftshelsetjenesten har også gitt gode resultater.

BFE-fak og TMU har etablert årshjul der enhetens oppfølging av HMS-arbeidet er satt i system.

2.8 HMS-utfordringer i 2016

I forbindelse med årsrapportering av helse, miljø og sikkerhet er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om skissere enhetens viktigste HMS-utfordring i 2016.

Fakulteter/enheter som er berørt av fusjoner og omorganisering vil i 2016 ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon, ivaretagelse og inkludering av nytilsatte samt fjernledelse. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefraværet.

Det skal arbeides med å øke bevisstheten om hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er fordelt og hvordan HMS-arbeidet drives i praksis ved fakultet. Fakulteter/enheter som har etablert årshjul for HMS skal implementere disse i 2016.

Flere fakulteter/enheter vil i også i 2016 styrke arbeidet med å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov innen HMS og beredskap samt dokumentasjon av gjennomført opplæring. Etablering av et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse etterlyses.

Det skal også arbeides med etablering av tilstrekkelig kontorarbeidsplasser for arbeidstakere og studenter samt ulike HMS-problemer knyttet til bygningsmasse.

To fakulteter/enheter rapporterer at de i 2016 vil ha økt fokus på systematiske gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Uadm vil ha fokus på HMS-utfordringer i forbindelse med Adm 2020, bruk av teknologi og implementering av ny strategi for *Mennesker i organisasjonen*.

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 2015 er ni av ti årsrapporter om HMS utfylt i samarbeid mellom leder og HVO. Unntaket er HSL-fak som nettopp har mistet sitt HVO og der det ikke lot seg gjøre for ledelsen å få vara HVO med på utfyllingen av rapporten.

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015

I henhold til årsrapporten om HMS for 2014 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2016:

- Videreutvikle beredskapen ved UiT
- Oppfølging av arbeids -og klimaundersøkelsen i hele organisasjonen

- Sikre god HMS-kompetanse blant ledere, vernetjenesten og ansatte på alle nivå
- Gjennomføring av risiko- og eksponeringsvurderinger og føring av register over eksponerte

3.1 Beredskap

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere.

Sentralt organisert arbeid med beredskap er beskrevet i punkt 1.7. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal beredskap er beskrevet i punkt 2.4.

3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen gjennomført høsten 2014 har i 2015 vært fulgt godt opp ved hele UiT. Det er i 2015 utarbeidet tiltak etter funn på alle nivå i organisasjonen. Tiltakene er fremdeles under oppfølging. For at Administrasjonen skulle kunne yte best mulig støtte i arbeidet, er tiltakene samlet inn og oppsummert i en overordnet tiltaksplan for UiT.

Den videre oppfølgingen av ARK vil skje ved at tiltak og effektmål blir tema i styringsdialogene. AMU vil høsten 2016 følge opp gjennomføringen av planlagte tiltak. Det skal gjennomføres ny ARK-undersøkelse ved UiT i 2017/2018.

3.3 HMS-kompetanse

På dette området er det fremdeles stort rom for forbedring. Arbeidet må dermed følges opp videre på alle nivå i organisasjon.

Sentralt organisert HMS-opplæring er beskrevet i punkt 1.5. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal HMS-opplæring er beskrevet i punkt 2.2 og 2.6.

3.4 Register over eksponerte

Ved UiT arbeides det kontinuerlig med å forbedre resultatene knyttet til kartlegging og risikovurdering av helseskadelig arbeid og føring av register over eksponerte. Systematikken knyttet til det å avdekke om det er forhold i arbeids- eller læringssituasjonen som krever særlig oppfølging av arbeidsgiver og innlegging i register over eksponerte er også under revisjon. Arbeidet videreføres i linja.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med eksponeringsregister er beskrevet i punkt 2.6.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse

Vedlegg

- Årsrapport 2015 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2015 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2015

—

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	

Representant fra bedriftshelsetjenesten

- Ella Koren

Observatører

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

Ledere i 2015

Leder for våren 2015: Arvid Inge Paulsen, nestleder Nina Kristin Andersen.

Leder for høsten 2015 og våren 2016: Anne Mari Harper, nestleder Britt Elin Steinveg

AMU sammensetning 2015

UiT har vært i fusjonsprosess med Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad. AMU er utvidet med 2 medlemmer fra hver høgskole, for perioden frem til 31.07.2016. Etter nyvalg går antallet representanter i AMU tilbake til normalordningen med henstilling til at både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden om å oppnevnte representanter fra UiTs campus i Finnmark, Narvik og Harstad.

Del II Virksomheten

Møtevirksomheten

Arbeidsmiljøutvalget har avholdt 4 møter i 2015. 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 2015

AMU har behandlet 29 vedtakssaker i 2015, hatt 5 orienteringssaker og 11 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 2015

1 UiT-BIL tildeles kr 25.000.

2 Helsefak tildeles kr 8 000 til delfinansiering av massasjestol.

3 Helsefak tildeles kr 12 000 til sitt trimtiltak.

4 BFE tildeles kr 10 000 til innkjøp av utstyr for gjennomføring av turneringer i pingpong.

Skademeldinger

AMU er orientert om innleverte skademeldinger/nestenulykker, og har fortløpende vurdert igangsatte forebyggende tiltak.

Det er i 2015 meldt totalt 35 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. Ingen av meldingene resulterte i at personer ble eksponert for helseskadelige faktorer. Det er en tendens til at det nå rapporteres avvik selv om det ikke medfører skade. Planen for innføring av elektronisk avviksregistrering i 2015 ble ikke gjennomført på grunn av fusjonen. Det er imidlertid planlagt innføring i 2016. I den forbindelse vil det bli økt fokus på avviksmelding.

Det er totalt 166 fraværsgener i 2015. Det er langt færre enn tallet på 166 i 2014. Fall, skli, strek og løftskader er fortsatt den kategorien som er årsak til flest fraværsgener selv om nedgangen er betraktelig fra 153 dager i 2014 til 51 dager i 2015.

Sammendrag skademeldinger innrapportert for 2015

	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt/ antall eks	Fall, skli, strekk løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person skader	Andre avvik
Interne skademeldinger Totalt:38	10	7	13	2	0	3	0
Fraværsgener Totalt: 166	0	4	51	0	0	0	0
Eksponering Totalt: 0							

Tabell 1 viser antall skademeldinger fra hendelser i 2015, fordeling av type skade, inkludert antall personer til medisinsk behandling og sykemelding som følge av ulykker/uhell.

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK-UiT 2015

Arbeidsmiljøutvalget har anbefalt gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK og universitetsstyret fattet oktober 2013 beslutning om gjennomføring av ARK i 2014 og 2015. Prosjektplanen for undersøkelsen omfatter fem faser. De to første fasene ble gjennomført i løpet av 2013-2014 og omfattet

forankring og kartlegging. De tre siste fasene, som omhandlet utvikling og implementering av tiltak samt evaluering, foregikk i hovedsak i løpet av 1. kvartal 2015. I styrets vedtak i sak S24/15 den 27.05.15 ble det fastsatt at det skal gjennomføres ny ARK-undersøkelse ved UiT i 2017/2018.

AMU har vært holdt løpende orientert om fremdriften i prosjektet i løpet av 2015. Utvalget ble invitert til råd før følgende institusjonsovergripende tiltakene ble fastsatt:

	ARK-område:	Tiltak:	Effektmål:
Forbedrings-områder	Fravær av tidspress	Medarbeidersamtaler AMU føyer til; «viktigheten av at medarbeidersamtalen, samt veilederkontrakten mellom stipendiat og veileder, bør inneholde punkter som særlig vektlegger forventningsavklaringer og plan for stipendiatperioden»	Finne riktig tidspressnivå for den enkelte
	Fravær av arbeid-hjem-konflikt	Støtte til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Finne balansen mellom arbeid og hjem for den enkelte
	Sosialt klima	Støtte til utvikling av kommunikasjon – kjøreregler AMU føyer til; «Tiltak om mottak og introduksjon av nytilsatte, særlig ansatte med utenlandsk opprinnelse»	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer høyere ved neste undersøkelse
Bevarings-områder	Romslighet/ sosialt ansvar	Støtte til utvikling av kommunikasjon – strategi	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse
	Jobbengasjement	Støtte for å utvikle de sosiale og faglige møteplassene	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse
	Støtte til forskning og undervisning	Støtte til utvikling av nettverk og undervisning	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse

Sykefraværstall

Tall for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet samlet og inndelt etter enheter på nivå 2, 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 gikk ned fra 1. til 2. kvartal 2015 med 0,7 prosentpoeng fra 4,68 til 3,97 prosent. Med unntak av 1. kvartal har de tre neste i 2015 har vært relativt stabile på rundt 4 prosent. Gjennomsnittet for alle kvartalene i 2015 ble på 4,22 prosent. Det er en liten økning fra snittet i 2014 på 4,14 prosent. Det var særlig det omtalte tallet for 1. kvartal som lå over fjoråret med 0,3 prosentpoeng.

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 2015 hadde Administrasjonen sykefraværet på over fem prosent ved alle de fire målingene. Gjennomsnittet for sykefraværet i administrasjonen i 2015 var på 6,46 prosent. Det er en liten økning fra 2014 hvor snittet ble 6,39 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 ytterligere endringer fra og med 01.01.16. Disse omtales i neste årsrapport.

Arbeidsmiljøprisen

Arbeidsmiljøprisen ble delt ut på arbeidsmiljødagen 5. november 2015. Arbeidsmiljøprisen er en av universitetets sentrale priser som skal deles ut årlig.

Prisen skal være belønning for systematisk og målrettet arbeid for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Prisen kan også være en belønning for kreativt og nyskapende arbeid til fremme av et godt arbeidsmiljø. Prisvinneren/prisvinnerne mottar 50 000 kroner samt et diplom.

I 2015 ble prisen tildelt Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi med følgende begrunnelse:

Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet viser gjennom helhetlig og systematisk tilnærming til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid at de har god forståelse for sammenhenger mellom arbeidsmiljø og faglige resultater. I møte med utfordringer iverksettes det en rekke tiltak som inkluderer alle. Komiteen vil særlig fremheve måten instituttet tar imot nye ansatte, og hvordan disse blir introdusert i arbeidsmiljøet. Dette er en kilde til inspirasjon for andre. Det er etablert møtearenaer som gir instituttet en klar og tydelig HMS-profil. Selv om ikke tiltakene er unike, gjør den målrettede og helhetlige tilnærmingen instituttet til en spydspiss for arbeidsmiljøarbeid ved UiT.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:

Sak:

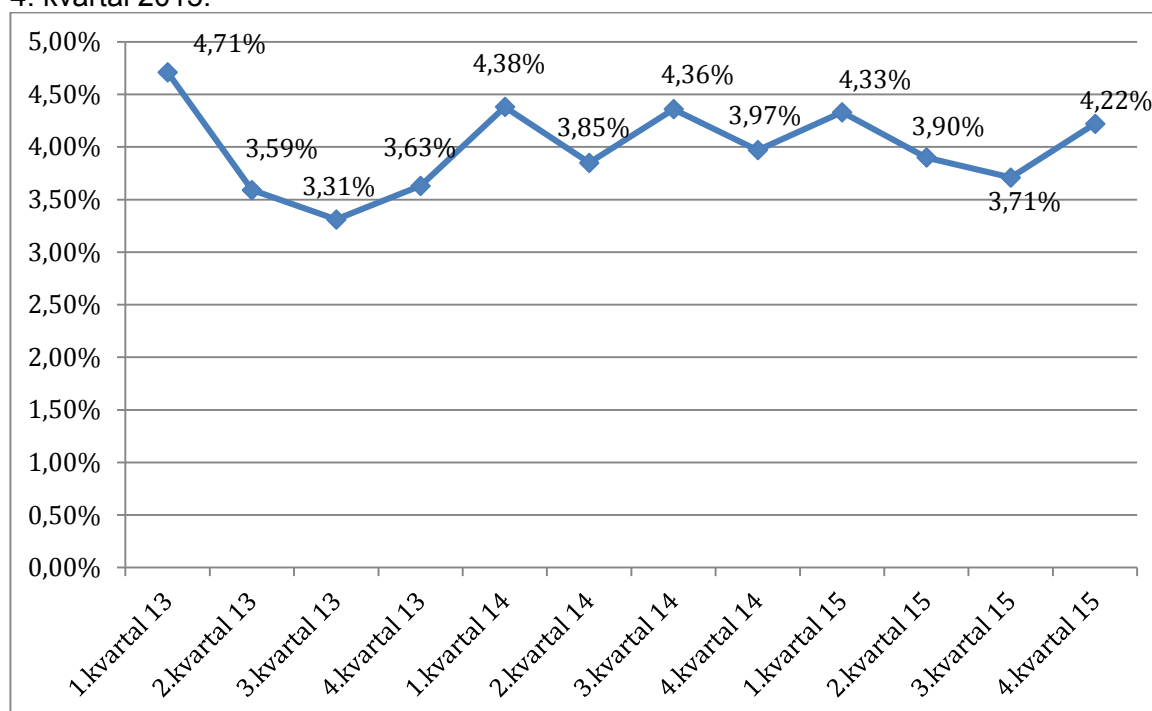
Sykefravær 4. kvartal 2015**Innstilling til vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar rapporten om sykefraværet til orientering.

Begrunnelse:

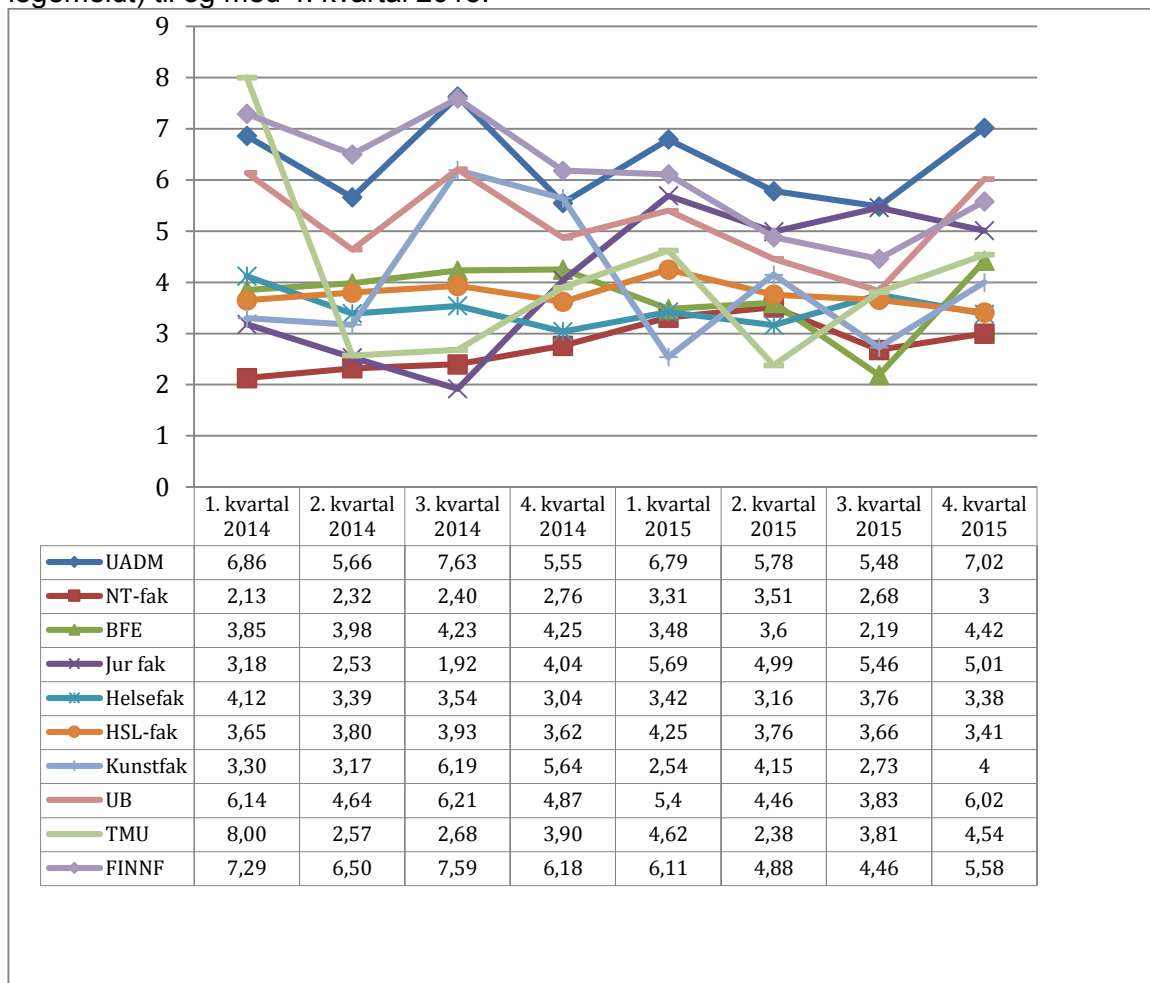
Seksjon for personal og organisasjon har med oppdrag fra AMU utarbeidet tallgrunnlag for sykefraværet ved UiT Norges arktiske universitet. Hensikten med oversikten er å gi AMU mulighet til å vurdere sykefraværet ved universitetet og eventuelt på bakgrunn av dette, vurdere å iverksette nærmere undersøkelser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

Universitetets lønns- og personalsystem, Paga, viser følgende tall for sykefraværsutviklingen for hele universitetet, egen- og legemeldt sykefravær, til og med 4. kvartal 2015:



Det totale sykefraværet gikk opp med 0,25 prosentpoeng fra 4. kvartal 2014 til 4. kvartal 2015. Sykefraværet holder seg stabilt når man sammenligner 2014 og 2015.

For enhetene fremgår følgende oversikt i Paga over sykefraværstall (egen- og legemeldt) til og med 4. kvartal 2015:



I 4. kvartal for 2015 er det fire enheter som har over 5% sykefravær og som krever nærmere omtale. Administrasjonen(UADM) ligger gjennomgående høyest over gjennomsnittet, og har gått opp 1,54 prosentpoeng fra 3. kvartal til 7.02 % sykefravær for 4. kvartal 2015. Jurfak har gått ned 0,45 prosentpoeng fra 3. til 4. kvartal i samme periode.

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 direktemeldt fra legen. Det foreligger heller ikke tall fra Tall fra Altinn på grunn av dette. Etter henvendelse til NAV angående statistikken har UiT fått til svar at statistisk sentralbyrå (SSB) jobber med saken, og at NAV ikke har fått noen dato for når dette blir avklart.

Benedicte Andersen
rådgiver

benedicte.andersen@uit.no
78 45 03 01

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Referatsaker

Referatsaker



EVAKUERINGHENDELSER - DOKUMENTASJON

Fakultet/enhet: TMU

Dato: 29. og 30.06.2015

Skjema av 27.08.2012

FORMÅL / INFORMASJON

En evakueringsøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon til læring for senere øvelser. Det skal avholdes evakueringsøvelser hvert år, iht risikovurderinger gjort av/ved fakultetet/enheten/bygget. Ved bygg/enheter hvor det skal avholdes minst 2 årlige øvelser, kan den ene øvelsen erstattes med teoretisk innhold.

Type evakueringsøvelse:			
(Kryss av!):	Brann:	x	Reel alarmutløsning, begge datoer
	Annen øvelse (hva?):		

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?		x	Kontaktperson: Tlf
Var øvelsen varslet på forhånd?		x	
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		x	Event, hva:
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?			Hvor virket det ikke: <i>Trolig, ikke kartlagt.</i>
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?			<i>Ukjent. Byggeiers ansvar.</i>
Ble dører og vinduer lukket?			<i>Ikke undersøkt.</i>
Var rømningsveiene ryddige?			<i>Ingen rapportering om hindringer.</i>
Virket dørmagneter, nødlys, røykluker ol. tilfredsstillende?			Hva virker ikke: <i>Ikke testet.</i>
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruks og opptreden?	x		FOBTOT § 3-3 *). <i>I hht instruks skal de det.</i>
Er de nødvendige instruks etablert jf FOBTOT § 3-4			Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested for rapportering?	x		Evakueringstid: <i>Ikke målt.</i>
Fungerte rapportering til møteplass?	x		
Var alle med på øvelsen?		x	<input type="checkbox"/> Deltakerliste er utarbeidet <input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?	x		Hvorfor/hvorfor ikke:
Ble evakueringsøvelsen avsluttet med en oppsummering/ evaluering?	x		<i>Skriftlig, på mail til de etasjeansvarlige og til skrankepersonellet, vedlagt.</i>
Blir det skrevet rapport fra evakueringsøvelsen?	x		FOBTOT §3-3: <i>Denne.</i>
Har alle fått informasjon om oppsummeringen?	x		<i>Skriftlig, på mail til de etasjeansvarlige og til skrankepersonellet, vedlagt.</i>
Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	x		

Oppsummering og evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:

Det har vært to reelle evakueringshendelser ved Tromsø Museum den siste uka, uke 27, 2015: Mandag 29. og tirsdag 30.juni.2015. Denne rapporten gjelder for begge hendelsene:

- Mandag etter ordinær arbeidstid ble evakueringsalarmen utløst på grunn av en «nesten»-brann i et sikringsskap. Evakueringsrutinene for publikumsarealene fulgt til punkt og prikke av de ansatte i skranken:
 - Minst en av de besøkende publikummerne måtte snakkes til rette før han ville forlate bygningen, mens alarmen gikk.
 - Driftstekniker har fått utført varmefotografering og autorisert utbedring av det aktuelle sikringsskapet.
- Tirsdag ble evakueringsalarmen utløst av en pt ukjent grunn i «våtmagasinet». Da fungerte også de overordnede evakueringsrutinene stort sett. Det er sendt ut mail (kopi klippet inn under) til evakueringsvaktene etter hendelsen om at:
 - – det er viktig at alle evakueringsvaktet gir seg til kjenne, og tar på seg den oransje refleksvesten med en gang den tas ut av tuben.
 - – evakueringsvaktene må huske å ta med sonekortet, og rapportere til evakueringsansvarlig (i gul vest).
- Ut over dette nevnes:
 - – brannvesenet var på plass etter ca 10 minutter.
 - – betydningen av å etablere vakter ved bi-dørene ble understreket: Brannvesenet tok seg inn i bygget via døra inn til «magasingangen». Døra ble sjekket mht varmeutvikling, før brannvesenet tok seg inn. Gangen ble deretter sjekket for mulig gassutvikling.
 - – Nokas sin vakter var på stedet etter ca 15 minutter.

Rutiner:

De fullstendige rutinene finnes i TMUs beredskapshåndbok, som finnes digtalt på TMUs hjemmesider. Dette er alle ansatte og ledere opplyst om.

Kopi av utsendt mail til evakueringsvaktene:

Fra: Hauan Marit Anne

Sendt: 2. juli 2015 12:02

Til: Dahlen Håkon; Griebel Stefan; Johansson Kristiina; Baglo Cathrine; Kjærandsen

Jostein; Frajford Karl; Nilsen Elisabeth Jensine; Arumainayagam Sebastian;

Wickler Stephen; Niemi Anja Roth; Karlstad Mari; Bækø Inger Kaisa

Kopi: Henriksen Jan

Emne: Alarmene går!

Hei

Bare en kort liten oppsummering etter ukas to evakueringsalarmer den siste uka:

- *Sist mandag etter ordinær arbeidstid ble evakueringsalarmen utløst på grunn av en «nesten»-brann i et sikringsskap. Da ble evakueringsrutinene for publikumsarealene fulgt til punkt og prikke. Vi kan konstatere at alle regler ble fulgt! Godt jobba!*
- *Sist tirsdag ble evakueringsalarmen utløst av en pt ukjent grunn i «våtmagasinet». Da fungerte også de overordnede evakueringsrutinene stort sett. Vi vil bare minne om at:*
 - *det er viktig at alle evakueringsvaktet gir seg til kjenne, og tar på seg den oransje refleksvesten med en gang den tas ut av tuben.*
 - *evakueringsvaktene må huske å ta med sonekortet, og rapportere til evakueringsansvarlig (i gul vest).*

Så håper jeg dette er sommerens alarmer.

Alt vel og takk for flott innsats.

Marit

*Marit Anne Hauan Museumsdirektør/Museumdirector
Tromsø Museum Universitetsmuseet/Tromsø University Museum*

02.07.2015 Jan Henriksen
Dato og signatur

Rapporten lagres fakultets-/enhetsvis i UiTs elektroniske arkiv, og settes inn i enhetens perm for “brukerdokumentasjon”. Kopi sendes Fakultetet-/enhetens ledelse, AMU og brannvernleder (driftsbetjent).

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



EVAKUERINGSØVELSE - DOKUMENTASJON

Fakultet/enhet: TMU - hovedhuset

Øvelsesdato: 24.11.2015

Skjema av 27.08.2012

FORMÅL / INFORMASJON

En evakueringsøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon til læring for senere øvelser. Det skal avholdes evakueringsøvelser hvert år, iht risikovurderinger gjort av/ved fakultetet/enheten/bygget. Ved bygg/enheter hvor det skal avholdes minst 2 årlige øvelser, kan den ene øvelsen erstattes med teoretisk innhold.

Type evakueringsøvelse:

(Kryss av!):	Brann:	x	Ikke varslet fullskalaevakuering.
	Annen øvelse (hva?):		

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?	x		Kontaktperson: Tlf
Var øvelsen varslet på forhånd?		x	
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		x	Event, hva:
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?			Hvor virket det ikke: <i>Ikke testet.</i>
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?			<i>Ukjent. Byggeiers ansvar.</i>
Ble dører og vinduer lukket?		x	<i>2 branndører lukket ikke</i>
Var rømningsveiene ryddige?			<i>Ikke sjekket.</i>
Virket dørmagneter, nødllys, røykluker ol. tilfredsstillende?			Hva virker ikke: <i>Ikke testet. Byggeiers ansvar.</i>
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruks og opptreden?	x		FOBTOT § 3-3 *). <i>I hht gjeldende rutiner skal de det.</i>
Er de nødvendige instruks etablert jf FOBTOT § 3-4			Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested for rapportering?			Evakueringstid: <i>Ikke testet.</i>
Fungerte rapportering til møteplass?	x		
Var alle med på øvelsen?	x		<input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?	x		Hvorfor/hvorfor ikke:
Ble evakueringsøvelsen avsluttet med en oppsummering/ evaluering?	x		<i>For evakueringsvaktene. Mail oppsummerer evalueringen. Vedlegg.</i>
Blir det skrevet rapport fra evakueringsøvelsen?	x		FOBTOT §3-3: <i>Denne.</i>
Har alle fått informasjon om oppsummeringen?		x	<i>Oppsummeringen går til evakueringsvakter, ledere, verneombud og BEA. Se neste side.</i>
Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	x		

Oppsummering og evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:

Øvelsen ble avholdt på Tromsø Museum, kl 0930, 24.11.2015.

Øvelsen var IKKE varslet. Den betraktes som realistisk.

To branddører lukka seg ikke automatisk: BEA ser på saken.

Skjermdumpen i kopi under viser evalueringen som er gått ut på mail til evakueringsvakter, ledere, verneombud og BEA, etter at evakueringsvaktene gjennomførte evaluering av øvelsen:



ti 24.11.2015 11:00

Henriksen Jan

Uvarslet brannøvelse - TMU - evaluering - evakueringsvakter

Til Widdler Stephen; Karlstad Mari; Arumainayagam Sebastian; Storm Dikka; Baglo Cathrine; Paus Cathrine; Dahlen Håkon; Bækø Inger Kaisa; Olsen Liv Inger; Kjærandsen Jostein; Lundblad Stine-Mari

Kopi Hauan Marit Anne; Baldursson Valdimar Kristinn; Nyvoll Kristian; Frafjord Karl; Storli Inger; Aarekol Lena; Elvebakk Arve; Christensen Karen Marie

EVALUERING ETTER UVARSLET BRANNØVELSE – kl 0930 – den 24.11.2015

- **OVERORDNA:** Evakueringen av de ansatte fungerer: bygget tømmes for ansatte.
- **Tekniske feil:** To dører rapporteres å ikke lukke seg slik de skal: BEA ser på saken.
- **EVAKUERINGSVAKTER:**
 - o Enkelte glemmer å ta med og levere sonekort til EVAKUERINGSANSVARLIG (i gul vest): Husk kortene!!
 - o Sørg for at ansatte bruker NÆRMESTE rømningsvei.
 - o BANK PÅ DØRER når du tømmer din sone: Gå ikke inn i opplagt livstruende situasjoner som tung røyk, åpen brann etc.
 - o Vær pådriver slik at ansatte SAMLES på avtalt MØTEPLASS.
 - o Husk å oppsøk EVAKUERINGSANSVARLIG: orienter, og still deg til rådighet for oppdrag delegert fra evakueringsansvarlig.
 - o Møt til EVALUERING rett etter en øvelse/hendelse.
 - o DRØFT denne mailen og rutinene med din stedfortreder: Se etter forbedringsmuligheter i rutiner.
 - o ORIENTER dine kolleger, i seksjons-/teammøter, om det ansvaret de har for egen og kollegers sikkerhet: Skulle en orange vest og et sonekort bli hengende på plass under en øvelse/hendelse, PÅLIGGER det enhver kollega å ta på vesten, og tømme sonen. Minn også kolleger på at de, i tillegg til å skulle bli orientert av sin nærmeste leder, også har en selvstendig plikt til å orientere seg om gjeldende rutiner.

Vennlig hilsen

Jan Henriksen

Rådgiver

Universitetsmuseet

UiT Norges Arktiske Universitet

Tlf: 776 45 145

E-post: jan.henriksen@uit.no

24.11.2015 Jan Henriksen

Dato og signatur

Rapporten lagres fakultets-/enhetsvis i UiTs elektroniske arkiv, og settes inn i enhetens perm for "brukerdokumentasjon". Kopi sendes Fakultetet-/enhetens ledelse, AMU og brannvernleder (driftsbetjent).

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



EVAKUERINGSØVELSE - DOKUMENTASJON

Fakultet/enhet: TMU

Øvelsesdato: 24.05.2015

Skjema av 27.08.2012

FORMÅL / INFORMASJON

En evakueringsøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon til læring for senere øvelser. Det skal avholdes evakueringsøvelser hvert år, iht risikovurderinger gjort av/ved fakultetet/enheten/bygget. Ved bygg/enheter hvor det skal avholdes minst 2 årlige øvelser, kan den ene øvelsen erstattes med teoretisk innhold.

Type evakueringsøvelse:			
(Kryss av!):	Brann:	x	Teoretisk
	Annen øvelse (hva?):		

Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?		x	Kontaktperson: Tlf
Var øvelsen varslet på forhånd?	x		
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		x	Event, hva:
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?			Hvor virket det ikke: <i>Ikke testet.</i>
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?			<i>Ukjent. Byggeiers ansvar.</i>
Ble dører og vinduer lukket?			<i>Ikke testet.</i>
Var rømningsveiene ryddige?			<i>Ikke sjekket.</i>
Virket dørmagneter, nødlys, røykluker ol. tilfredsstillende?			Hva virker ikke: <i>Ikke testet.</i>
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruks og opptreden?			FOBTOT § 3-3 *). <i>I hht instruks skal de det.</i>
Er de nødvendige instruks etablert jf FOBTOT § 3-4			Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested for rapportering?			Evakueringstid: <i>Ikke testet.</i>
Fungerte rapportering til møteplass?			<i>Ikke testet.</i>
Var alle med på øvelsen?		x	<input type="checkbox"/> Deltakerliste er utarbeidet <input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?	x		Hvorfor/hvorfor ikke:
Ble evakueringsøvelsen avsluttet med en oppsummering/ evaluering?	x		
Blir det skrevet rapport fra evakueringsøvelsen?	x		FOBTOT §3-3: <i>Denne.</i>
Har alle fått informasjon om oppsummeringen?	x		
Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	x		

Oppsummering og evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:

Øvelsen ble avholdt på møterommet på Tromsø Museum, kl 0930-1015, 04.05.2015.

Tilstede:

Evakueringsvakter: Jostein Kjærandsen, Cathrine Baglo, Elisabeth Jensine Nilsen.

Brannvernledere: Valdimar Baldursson, Benn Gjoran Johansen.

Adm: Inger Kaisa Bækø, Jan Henriksen

Alle evakueringsvakter og stedfortredere var innkalt til øvelsen. Av de 16 innkalte evakueringsvakter og stedfortredere møtte 3.

Dette gjør at det anses som nødvendig å gjennomføre en ny øvelse høsten 2015. Øvelsen gjennomføres etter feltsesongen. Inkludert i de innkalte var også 2 evakueringsvakter fra UB sin filial på TMU. Ingen fra UB møtte.

Øvelsens formål var å gjennomgå brannrutinene ved Tromsø Museum, med spesiell vekt på evakueringsvaktens roller og rutiner, og samspillet med evakueringsleder. Dette ble gjennomdrøftet med de tilstedeværende i øvelsen.

Med tanke på at det kan oppstå brann før neste øvelse blir alle evakueringsvakter og vara bedt om å gjennomgå rutinene som gjelder på egen hånd. De får alle kopi av denne rapporten. Rutinene er et utsnitt, hentet fra beredskapshåndboka:

- Evakueringsleder (direktør eller stedfortreder) ifører seg gul refleksevest (merket leder), tar seg raskt ut av bygget og gjør operativ definert møteplass.
- Evakueringsvaktene (eller stedfortredere) ifører seg orange refleksevester (merket evakuering), tar med det blå sonekortet som henger ved vesten, og sjekker dørene i sin korridor/sektor.
 - a. Bank på dører, instruer eventuelt gjenværende til å forlate bygget. Nærmeste rømningsvei skal alltid benyttes.
 - i. Man gjennom søker imidlertid ikke områder som kan sette eget liv i fare, som for eksempel røyklagte eller brennende områder.
 - ii. Om mulig: påse at brann dører i sonen kan lukkes.
 - b. Det blå sonekortet leveres til evakueringsleder (iført gul vest), samtidig som det avgis rapport om status i sonen.
 - c. Evakueringsleder sender evakueringsvakter til kontroll av dører eller andre oppgaver evakueringsleder anser som nødvendig å få utført.
 - d. Skulle evakueringsvakt eller vara ikke være tilstede, ifører øvrige ansatte som først kommer til en tube hvor det henger vest seg vesten, og utfører evakueringsvaktens oppgaver.
- Skrankeansvarlig og evakueringsvakter rapporterer til evakueringsleder (museumsdirektør eller stedfortreder) på møteplassen.
- Det må påses at ingen, spesielt publikum, tar seg inn i bygget etter at alarmen har gått.
- Ved behov kan lokalene til Sør-Tromsøya sykehjem og Musikkonservatoriet benyttes som ly for evakuert publikum og ansatte.

- Tromsø Museum er definert som et særskilt brannobjekt, på grunn av publikumsfunksjonen. Ledelsen for formidlingsteamet/skranken skal tilpasse og etablere egne tilleggsrutiner, prosedyrer og instruksjoner for effektiv evakuering, tilpasset bemanningssituasjon, publikumssituasjonen, helg, ettermiddag, spesielle arrangement, ferier osv.

Rutinene er som sagt hentet fra TMUs beredskapshåndbok, som finnes digitalt på TMUs hjemmesider. De fullstendige rutinene finnes ved å følge linken under:

http://uit.no/om/enhet/tmu/vis?p_document_id=417164

1	Evakueringsansvarlige - hovedbygget		
2			
3	Navn	Etasje	Sone
4	Håkon Dahlen	0.etg-øst	6
5	<i>Stefan Gnehl</i>		
6	Kristiina Johansson	0.etg-sør	5
7	<i>Chatrine Baglo</i>		
8	Jostein Kjærandsen	1.etg-øst	4
9	<i>Karl Frafjord</i>		
10	Elisabeth Nilsen	1.etg-vest	7
11	<i>Ny leder</i>		
12	Elisabeth Aase	1.etg-sør	3
13	<i>Sebastian Arumainayagam</i>		
14	Stephen Wickler	2.etg-sør	1
15	<i>Monica K. Hansen</i>		
16	Anja Niemi/Dikka Storm	2.etg-sør	2
17	<i>Mari Karlstad</i>		
18	UB	1.etg-nord	8
19			
20	<i>Stedfortredere står i uthevet, blå skrift.</i>		
21			
22	Evakueringsansvarlige - publikum		
23			
24	Navn	Sted	
25	Skrankepersonell og betjenter (alle)(alle dager)	Utst. areal	
26	Per Helge Nylund (hverdager)	Utst. areal	
27	Karen M. Christensen (hverdager)	Utst. areal	
28			

05.05.2015 Jan Henriksen

Dato og signatur

Rapporten lagres fakultets-/enhetsvis i UiTs elektroniske arkiv, og settes inn i enhetens perm for "brukerdokumentasjon". Kopi sendes Fakultetet-/enhetens ledelse, AMU og brannvernleder (driftsbetjent).

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn



EVAKUERINGSØVELSE - DOKUMENTASJON

Fakultet/enhet: TMU - MBF

Øvelsesdato: 27.11.2015

Skjema av 27.08.2012

FORMÅL / INFORMASJON

En evakueringsøvelse skal bestå av en motiverende og opplysende del, en praktisk øvingsdel og skal alltid avsluttes med en oppsummering med konklusjon til læring for senere øvelser. Det skal avholdes evakueringsøvelser hvert år, iht risikovurderinger gjort av/ved fakultetet/enheten/bygget. Ved bygg/enheter hvor det skal avholdes minst 2 årlige øvelser, kan den ene øvelsen erstattes med teoretisk innhold.

Type evakueringsøvelse:

(Kryss av!):	Brann:	x	Ikke varslet fullskalaevakuering.
	Annen øvelse (hva?):		


Sjekkliste	Ja	Nei	Anmerkninger
Ble brannvesenet varslet på forhånd?	x		Kontaktperson: Tlf
Var øvelsen varslet på forhånd?		x	
Ble det benyttet røykmaskin, markør el. l. ?		x	Event, hva:
Virket brannklokker i alle deler av bygget med lukkede dører?			Hvor virket det ikke: <i>Ikke testet.</i>
Er det laget oversikt over utstyr som slås av/lukkes ved brannalarm?			<i>Ukjent. Byggeiers ansvar.</i>
Ble dører og vinduer lukket?	x		
Var rømningsveiene ryddige?			<i>Ikke sjekket.</i>
Virket dørmagneter, nødlys, røykluker ol. tilfredsstillende?			Hva virker ikke: <i>Ingen avvik observert.</i>
Får nyansatte og vikarer opplæring i brannvern, instruks og opptreden?		x	FOBTOT § 3-3 *). <i>I hht gjeldende rutiner skal de det.</i>
Er de nødvendige instruks etablert jf FOBTOT § 3-4			Hva bør etableres:
Er det etablert felles oppmøtested for rapportering?	x		Evakueringstid: <i>Ble ikke tatt i bruk. Uklar forståelse av rutiner.</i>
Fungerte rapportering til møteplass?		x	
Var alle med på øvelsen?	x		<input type="checkbox"/> Deltakerliste er ikke utarbeidet: <i>Alle som var i bygget deltok.</i>
Ble øvelsen oppfattet som realistisk?	x		Hvorfor/hvorfor ikke:
Ble evakueringsøvelsen avsluttet med en oppsummering/ evaluering?		x	<i>For alle som var i bygget: Gjennomgang av rutiner via nærmeste leder nødvendig.</i>
Blir det skrevet rapport fra evakueringsøvelsen?	x		FOBTOT §3-3: <i>Denne.</i>
Har alle fått informasjon om oppsummeringen?		x	<i>Oppsummeringen går til alle i bygget, ledere, verneombud og BEA. Se neste side.</i>
Blir feil og mangler som påpekes rettet opp?	x		

Oppsummering og evaluering. Tiltak som bør iverksettes. Forbedringspotensiale:



















Øvelsen ble avholdt på MBF, ved Tromsø Museum, kl 1015, den 27.11.2015.






Øvelsen var IKKE varslet. Den betraktes som realistisk.

Skjermdumpen i kopi under viser evalueringen som er gått ut på mail til de involverte, ledere, verneombud og BEA, etter evaluering av øvelsen:



fr 27.11.2015 13:02
Henriksen Jan
Uvarslet brannøvelse - MBF - den 27.11.2015 - evaluering

Til  Alsos Inger Greve;  Dahl Martin Torp;  Deschamps Amandine Maria;  Elvebakk Arve;  Engelskjøn Torstein;  Hajman Martin;  Hajmanova Petrar;  Larsen Elisabeth;  Mathiassen Geir Harald;  Merkel Marie Kristine Foreid;  Mørkved Brynhild;  Nordgård Petrar;  Nyvoll Kristian;  Rijal Dilli Prasad;  Rämä Heini Emilia;  Sjögren Per Johan E;  Tronstad Inger Kristin Kolstø;  Alm Torbjørn

Kopi  Hauan Marit Anne;  Bækø Inger Kaisa;  Frafjord Karl;  Nyvoll Kristian;  Baldursson Valdimar Kristinn

EVALUERING ETTER UVARSLET BRANNØVELSE – MBF -kl 1015 – den 27.11.2015

- **OVERORDNA:** Evakueringen fungerte ikke godt:
 - o Det hersker usikkerhet OM man skal rømme lokalene ved alarm, ingen utviser tydelig ledelse, ingen tar på «evakueringsvestene», det er usikkerhet om hvor etablert møteplass er lokalisert og om man skal gå dit, branndører (magnetstyrt) blir åpnet og forsøkt satt på magneten igjen, enkelte går inn i lokalene i stedet for ut, nyttsatte er verken orientert om rutinene eller har satt seg inn i gjeldende rutiner, de som har jobbet ved MBF lenge er synes også å være usikre på gjeldende rutiner.
 - o Evalueringen etter øvelsen var god!! Nyttig lærdom for de ansatte på MBF: Det er imidlertid klart at rutinene må gjennomgås, og evt forbedres, i samarbeid mellom de ansatte og nærmeste leder med personalansvar, ved første høve.
- **Tekniske feil:** Ingen observerte. BEA setter imidlertid opp tube for gul vest ved inngangsdøra. Brannstige fra «tårnet» sjekkes. Batterier i lykter sjekkes.
- **Generelt:**
 - o Ta i bruk MARKERINGSVESTENE ved evakuering: Gul vest= EVAKUERINGSANSVARLIG. Orange vest=Evakueringsvakt.
 - o Utvis LEDELSE:
 - o Skulle en gul eller orange vest BLI HENGENDE på plass under en øvelse/hendelse, PÅLIGGER det enhver kollega som passerer vesten å ta den på, og tømme sonen/korridoren.
 - o Sørg for at ansatte bruker NÆRMESTE rømningsvei.
 - o BANK PÅ dører når du tømmer de ulike sonene/korridorene: Gå ikke inn i opplagt livstruende situasjoner som tung røyk, åpen brann etc.
 - o Vær pådriver slik at ansatte SAMLES på avtalt MØTEPlass.
 - o Husk å oppsøk EVAKUERINGSANSVARLIG (i gul vest): orienter, og still deg til rådighet for oppdrag delegert fra evakueringsansvarlig.
 - o Sørg for at INGEN går inn i bygget etter at alarm har gått.
 - o EVAKUERINGSANSVARLIG orienter BRANNVESENET, når de kommer.
 - o MINN også kolleger på at de, i tillegg til å skulle bli orientert av sin nærmeste leder, også har en selvstendig plikt til å orientere seg om gjeldende rutiner.
 - o Møt til EVALUERING rett etter en øvelse/hendelse.
 - o DRØFT denne mailen og rutinene med din stedfortreder: Se etter forbedringsmuligheter i rutiner.
- **Botanisk hage:** Med utgangspunkt i erfaringene fra denne øvelsen vil det trolig være et godt forebyggende tiltak at leder i Botanisk hage rutinemessig gjennomfører en evakueringsøvelse i sesongen der.

Vennlig hilsen
Jan Henriksen
Rådgiver

27.11.2015 Jan Henriksen
Dato og signatur

Rapporten lagres fakultets-/enhetsvis i UiTs elektroniske arkiv, og settes inn i enhetens perm for “brukerdokumentasjon”. Kopi sendes Fakultetet-/enhetens ledelse, AMU og brannvernleder (driftsbetjent).

* FOBTOT ; Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn

NOTAT

Fra: Koordinator for hovedvernombudene

Årsrapport 2015 for hovedverneombudenes aktivitet

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 11 hovedverneområder og 66 verneområder ved UiT. UiT hadde elleve HVO, ni vara HVO, 66 VO og 59 vara VO. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2016.

Hovedverneombudene og verneombudene melder at samarbeidet med ledelsen på de forskjellige hovedverneområdene/verneområdene stort sett har fungert greit. Et av de punktene som det kan bli fokusert ytterligere på er informasjonsflyten i en så stor organisasjon som universitetssystemet. Dette vil være spesielt viktig i tiden etter 1.1.2016.

I 2015 har aktiviteten til HVO-ene vært:

- Hovedverneombudene har gjennomført tre møter med universitetsdirektøren, et i januar, et i juni og et i desember.
- Det har vært gjennomført seks HVO-møter, hovedverneombudene har hatt fire formøter i forkant av AMU-møtene, samt arbeidsmøter i forbindelse med AMU-saker. 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 for å diskutere og arbeide frem saker til AMU.
- Koordinerende hovedverneombud/vara-hovedverneombud har deltatt på samtlige AMU-møter i 2015, og hovedverneombudene ved UiT har fremmet fem saker i AMU. Disse sakene har vært:
 - utfordringer med fler-campus lyd/bilde møter,
 - utfordringer med fler-campus situasjonene arbeidsmiljø,
 - nasjonal hovedverneombud konferanse 2016 i Tromsø,
 - medarbeidersamtale
 - avvik/varsling av kritikkverdige forhold.
- I tillegg har hovedverneombud på Helsefak fremmet sak om støyproblemer ved ISM.
- Hovedverneombudet ved Finnmarksfakultetet fremla saken angående fuktskade i bygg, campus Alta
- Hovedverneombudene fra universitetene har hatt et møte i januar i Oslo og et møte i september i Bodø i forkant av den Nasjonale konferansen for hovedverneombud ved universitetene. UiT sin representant på disse møtene er koordinator for hovedverneombudene.

- I starten av mai ble det arrangert ett verneombudsforum med tema: Verneombud "vaktbikkje" eller konstruktiv pådriver for et godt arbeidsmiljø?
- I juni arrangerte hovedverneombudene verneombudssamling i Malangen der første dag hadde fokus på Arbeid & psykisk helse. Andre dag ble viet emner som verneombudsforum (form, hyppighet, emner), hvordan gjøre vernetjenesten/rollen som verneombud mer synlig/populær og hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø.
- I desember ble det arrangert et vernombudforum med tittelen «Hva skjer på campus Tromsø?» Avdeling for bygg og eiendom informerte om byggeaktivitet og lignende på campus i tiden fremover.
- Hovedverneombudene/verneombudene har deltatt i møter i forbindelse med evaluering/etterarbeid i tilknytning til ARK undersøkelsen.
- Hovedverneombudene har deltatt ved ulike tilsyn ved UiT
- Noen av hovedverneombud deltok på Arbeidsmiljødagene i Trondheim i juni, samt 6 av 11 hovedverneombud deltok på Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i Bodø i september.
- Hovedverneombud/verneombud på de fakultetene der det kommer nybygg/ombygginger sitter i forskjellige utvalg og deltar i en rekke møter.
- Et av verneombudene stengte en av labene ved Helsefak i september grunnet utslipp av kreftfremkallende stoff.
- 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 Alta har to av verneombudene foretatt en arbeidsmiljøundersøkelse i Paviljongen. Samtidig har HEMIS gjennomført en spørreundersøkelse. Begge disse undersøkelsen er gjort i nært samarbeid med ledelsen i Alta.

I 2015 har flere hovedverneombud/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.

Områder med behov for oppfølging:

- HVOene vil i 2016 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, parkeringsavgift, utfordringer ved utbygging etc.
- I tillegg vil HVOene følge opp sakene som har vært behandlet i AMU.
- HVOene ber UiT i 2016 å iverksette dekkende 40 timers opplæring for verneombudene, samt fastsette én tidsplan for 2016 som spesifiserer når de forskjellige delene i opplæringen skal avholdes.
- 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. Det mest ideelle tidspunkt for en slik opplæring ville være i oppstarten av høstsemesteret 2016 slik at nyvalgte verneombud får opplæringen så snart som mulig etter at valgperioden har trådt i kraft.

Årsrapport 2015

Årsrapport og oversikt over det arbeidet Hemis BHT har utført ved UiT Norges arktiske universitet, i løpet av 2015.

Samarbeidet mellom UiT Norges arktiske universitet og Hemis bedriftshelsetjeneste erfares nå som godt etablert, i den forstand at ledere og ansatte synes å ha relativt lav terskel for å kontakte oss for råd og bistand. Likevel erfarer vi fra tid til annen at ansatte ikke er kjent med tilbudet som bedriftshelsetjenesten gir, og at det derfor er viktig at universitetet fortsetter med å formidle dette. Informasjonen blir spesielt viktig nå i forbindelse med ny fusjon, og etablering av god kontakt med miljøene i Narvik og Harstad blir sentralt i året som kommer. Bente Kristensen er tilsatt som vår nye medarbeider i Narvik. Hun er tidligere politi, var hovedverneombud i en lengre periode, og har de siste årene jobbet i arbeidstilsynet. Vi har håp om at en stedlig representant vil lette samarbeidet i Narvik.

Det har vært møter med gjensidig oppdatering mellom universitetet og Hemis gjennom året, noe som har bidratt til å holde hverandre orientert om ulike utfordringer og erfaringer.

Vi takker for året som gikk, og håper på videreføring av det vi opplever som et spennende og godt samarbeid også i 2016

Vedlagt følger oversikt over utført arbeid ved de ulike avdelingene/fakultetene i 2015

Tromsø 12.jan. 2015

Birgit Stein

Daglig leder



Innholdsfortegnelse

AVDELING/FAKULTET	Side
Stabsavdelinger	2
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	3
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	6
Universitetsbiblioteket	9
Tromsø Museum	12
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	14
Finnmarksfakultetet	17
Det juridiske fakultet	20
Det kunstfaglige fakultet	22
Det helsevitenskapelige fakultet	24

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdelinger:

- Avd. for bygg og eiendom
- Avd. for forskning og utviklingsarbeid
- Avdeling for IT
- Avd. for kommunikasjon og samfunnskontakt
- Avd. for personal og organisasjon
- Avd. for utdanning
- Avd. for økonomi

Kontaktperson i bedriften: Sissel Tjosås

Kontaktperson i Hemis AS: Birgit Stein

Periode: 2015

Utarbeidet av: Birgit Stein

Dato: 12.1.2016

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Støykartlegging	Kartlegge og redusere årsaker til støy som et forebyggende tiltak	Eirik Gulbrandsen	Februar	Avd. for IT
			Mars	Pauserom for renholdere
Vernerunde	Kartlegge arbeidsmiljøet	Birgit Stein	Mars	Avd. for kommunikasjon og samfunnskontakt

Ergonomi	Forebygge sykefravær med å redusere belastningsskader.	Fysioterapeuter	Gjennom hele perioden	Innmeldt behov om oppfølging av ansatte er fortløpende fulgt opp Temaundervisning i ergonomi for renholdere gjennomført i januar
Individuell oppfølging	Forebygge helseplager for den ansatte	Psykolog, lege og andre fagpersoner	Gjennom hele året	Gjennomført på ulike avdelinger
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner		Fortløpende	Hemis har bistått i sykefraværsoppfølging i perioden.
Kurs	Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness.			Hemis har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside.
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 	Kontaktpersoner		<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p> <p>Samlet årsrapport sendes i tillegg til administrasjonen.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Kontaktperson i bedriften: Karin.lia@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Renathe.ovesen@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Renathe Ovesen

Dato: 11.01.16

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utførende	Tidspunkt	Merknad
Målrettet helsekontroll av ansatte som er eller har vært utsatt for støy, asbest osv.	Oppfølging av ansatte som har hatt utsatte roller mtp eksponering. Eks Helmer Hansen, teknisk lager, Rya, på båter...	Lege, sykepleier og Karin Lia	Vår 2015	Arbeidet er ikke ferdig og bør videreføres inn i 2016.
Ergonomivurderinger med evt. Tilrettelegging av arbeidsplass	Forebygge muskel/skjelettplager og bidra til å forebygge sykefravær og sykemeldinger	Behov meldes via Karin Lia eller den enkelte	fysioterapeut	Utført fortløpende gjennom året

Støykartlegging med rapport på enkelt kontor.	Kartlegge støy og vurdere støynivå og evt. støyreducerende tiltak	Karin Lia	HMS-rådgiver	Skulle vært gjennomført i november - 15. Avtalt på nytt i januar -16
Bistand ved risikovurdering av aktuelle faggrupper	Delta som en ekstern vurdering på faggrupper som har behov for risikokartlegging, gi råd i forhold til gjennomføring og bidra med fagkompetanse i prosessen	Lege/yrkeshygienik er	Vår og gjennom året	Der har vært gjennomført en rekke risikovurderinger etter pålegg fra Arbeidstilsynet
	Kontroll/detektering av eksponeringsrisiko. Avklare problemstillinger som fakultetet ønsker klargjøre i forhold til eksponeringsrisiko ved ulike metoder som brukes			
Lage opplegg for stressmestring i etterkant av arbeidsmiljøundersøkelse	Mindfulness/breathe smart kurs med fokus på stressmestring og hvordan takle ulikt press	Karin Lia/ Anne Høydahl/Birgit Stein og Ella Koren	Vår 2015	Gjennomført etter plan
Treningsgrupper	Fokus på stabilitetstrening mage/rygg, rettet mot ansatte med stillesittende arbeid. Fokus er å bidra til interesse og lyst til å drive aktivitet og øvelser med tanke på å forebygge muskel/skjelettlidelser	Fysioterapeut og Karin Lia	Oppstart slutten av feb. 2015	Gjennomført etter plan våren 2015
Enkeltkonsultasjoner hos fysioterapeut, psykolog, helsefaglig personell	Bidra til å forebygge sykefravær ved å gi rask og kvalifisert tilbud.	Aktuell fagperson, Karin Lia eller den enkelte	Aktuell fagperson	Der er gjennomført flere individuelle konsultasjoner hos både psykolog, fysioterapeut, lege og rådgiver.

IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner	Bedriften tar kontakt ved behov	Fortløpende	Der er registrert henvendelser i 2015
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 	Kontaktpersoner		<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Kontaktperson i bedriften; **Ingeborg Harsten**

Kontaktperson i Hemis AS: **Renathe Ovesen** renathe.ovesen@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Renathe Ovesen

Dato: 11.01.16

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Vernerunder Hensikt: Bistå bedriften i det forebyggende og helsefremmende arbeidet. Gjennom faglige vurderinger foreslå tiltak til forbedring av helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold.	Ved ILP (med spesielt fokus på laboratorium, svømmehall og gymsal) fokusområder årlig gjennomgang – kontorer hvert 2.år	Yrkeshygieniker og Chris Bull-Berg	høst	Gjennomført etter plan sammen med etterklangsmålinger(støy) på Mellomveien
	Trykkeriet, årlig vernerunde	Yrkeshygieniker og Leif Martinsen		Gjennomført etter plan

	SV-HUM bygget, vernerunde hvert 2.år A. SV-HUM (byggetrinn3) består av ISS,IKL,IS B. Teorifagbygg (IFF,PED,VKS,språk/kulturfag,kunst og samisk senter	Fysioterapeut og Ingeborg Harsten		Gjennomført med leder og VO ulike avdelinger foruten SESAM.
Ergonomivurderinger Hensikt: Forebygge muskel-/skjelettplager. Individuelle tilpasninger.	Ved behov utføres det ergonomivurdering av den enkelte arbeidstakers arbeidsplass. Inkluderer skriftlig rapport med faglige anbefalinger.	Behovet avklares med nærmeste leder. Leder el. ansatt kontakter Hemis for bestilling.		Gjennomført regelmessig iløpet av året. Samtlige institutter har tatt kontakt. Det har også vært gjennomført vurderinger utenfor Tromsø.
Sykefraværsoppfølging	Melding av langtidssykemeldte og innkallelse til dialogmøter	Aktuell leder melder til Hemis		Det er registrert henvendelser i 2015
	Hemis bidrar med: <ul style="list-style-type: none"> • rådgivning, generelt og i enkeltsaker • kartlegging og oppfølging 	Kontaktperson i Hemis/aktuell fagperson		Det er registrert henvendelser i 2015
Individuelle konsultasjoner	Bedriften tar kontakt ved behov for individuelle konsultasjoner hos fysioterapeut, bedriftslege, psykolog osv. ved arbeidsrelaterte problemstillinger	Både ledere og ansatte kan henvende seg til Hemis		Det er registrert individuelle konsultasjoner i 2015

Bistand ved utfordringer i arbeidsmiljøet	Ved behov for rådgivning og bistand i HMS-relaterte saker på organisasjonsnivå			
Kurs	<ul style="list-style-type: none"> Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs 		Fortløpende	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside, se link under.
Kunden tar kontakt ved evt. behov	Støtte bedriften ved behov for rådgivning og bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjonsnivå og individnivå		Fortløpende	Både ledere og ansatte kan henvende seg til Hemis
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 			<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p> <p>Gjennomført etter plan</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Universitetsbiblioteket

Kontaktperson i bedriften: Runa Ryeng, runa.r.ryeng@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Annette Kåsa, 99204896 annette.kaasa@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Annette Kåsa

Dato: 06.01.16

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Ergonomirunde med veiledning, KS-biblioteket	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	Fysioterapeut	Januar 2015	
Fortløpende bedriftsbesøk med ergonomisk kartlegging	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Gjøre justeringer på		Fortløpende	

av arbeidsplass	arbeidsmøblement og arbeidsstilling, samt komme med tips og råd.	Fysioterapeut	ved henvendelser	Henvendelser registrert i journalen
Faglig rådgivning	Bistå ledere eller ansatte ved henvendelser relatert til helse, miljø og sikkerhet.	Aktuell fagperson	Fortløpende	Henvendelser registrert i journalen
Individuell konsultasjon hos terapeut (psykolog, fysioterapeut, lege, samtaleterapeut)	Bidra til å forebygge eller forkorte sykefravær, ved å gi rask hjelp av riktig fagperson. Også tverrfaglig hjelp.	Aktuell fagperson	Fortløpende ved henvendelser	Henvendelser registrert i journalen
Møte for å planlegge nakke/rygg-undervisning	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	Fysioterapeut, Runa Ryeng, VO Trine Sand Bakken	29.10	
Ergonomisk kartlegging pakke/disk	Som ledd i forberedelse av nakke/rygg-undervisning	Fysioterapeut	Desember	

Kurs	<ul style="list-style-type: none"> • Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness. • Hemis kan arrangere kurs etter forespørsel. 	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside.	Fortløpende	https://www.hemis.no https://www.facebook.com/Hemistromso
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 			<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis. Årsrapport 2015 er sendt kontaktperson i januar 2016.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Tromsø Museum

Kontaktperson i bedriften: Marit Hauan

Kontaktperson i Hemis AS: Ella Koren Ella.koren@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Ella Koren

Dato: 12.1.2015

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Vernerunde Fokus på nyansatte	Forebygge belastningsplager, avdekke potensiell fare	Annette Kaasa	Gjennomført Høst 2015	Verneombud, Hms rådgiver og kontorsjef + Kåsa fra Hemis
Ergonomi		Fysioterapeut		Flere vurderinger ilt året
Konsultasjon hos fysioterapeut, psykolog, helsefaglig personell		Annette Kåsa, Ella Koren	Fortløpende	Bistand gjort av ulike faggrupper, gjennom hele året

Førstehjelpskurs				Ingen henvendelser
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner		Fortløpende	Oppfølging av enkeltpersoner registrert
Kurs	<ul style="list-style-type: none"> Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness. Hemis kan arrangere kurs etter forespørsel. 	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside, se link under.	Fortløpende	Registrert deltakelse på verneombudskurs
Kunden tar kontakt ved evt. behov	Støtte bedriften ved behov for rådgivning og bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjonsnivå og individnivå		Fortløpende	Både ledere og ansatte kan henvende seg til Hemis
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 			<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis. Plan for neste periode settes opp i 2016.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Kontaktperson i bedriften: Martin Petersen, 77625149 martin.h.petersen@uit.no

John Arne Opheim, john.arne.opheim@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Annette Kåsa, 99204896 annette.kassa@hemis.no

Periode:	2015
Utarbeidet av:	Annette Kåsa
Dato:	06.01.16

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Ergonomirunde påbegynt i 2014, med individuell vurdering, ferdigstilt, Teknologibygget	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	Fysioterapeut	Januar 2015	

Deltagelse på dialogmøte/ sykefraværsoppfølging	Bidra med fagkompetanse og råd om hvordan ansatt kan komme tilbake i jobb.	Aktuell fagperson	Fortløpende	
Individuell konsultasjon hos terapeut (lege, fysioterapeut, psykolog, samtaleterapeut)	Bidra til å forebygge eller forkorte sykefravær. Gi rask tilgang på hjelp fra fagperson.	Aktuell fagperson	Fortløpende ved behov	Henvendelser registrert i journalen
Ergonomivurdering Skibotn feltstasjon	Vurdering av tilrettelegging på jobb for ansatt som er sykemeldt	Fysioterapeut	November	
Individuell ergonomivurdering ved behov	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	Fysioterapeut	Fortløpende ved behov	Henvendelser registrert i journalen
Bedriftsbesøk Eiscat Ramfjorden	Gi BHT kjennskap til arbeidsforhold og eventuelle eksponeringer som støy og kjemikalier, for å sikre god bistand.	Kontaktperson	September	

3 ansatte ved Eiscat Svalbard har deltatt på førstehjelpskurs som Hemis har holdt der.	Gi kunnskap om livreddende førstehjelp	Sykepleier	September	
Målrettet helsekontroll med hørselskontroll av ansatte ved Eiscat Ramfjorden	Forebygge og evt. avdekke arbeidsrelatert sykdom og skade.	Sykepleier	November	
Målrettet helsekontroll ansatte ved Institutt for fysikk og teknologi med audiometri/spirometri/ blodprøver	Forebygge og evt. avdekke arbeidsrelatert sykdom og skade.	Bedriftslege og Sykepleier	April/mai	
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 			<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Finnmarksfakultetet

Kontaktperson i bedriften: Rune Sundelin mobil 92 52 53 23 runde.sundelin@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Hill Jorunn Kåberg mobil 94 89 93 50
hill.jorunn.kaaberg@hemis.no

Periode:	01.01 – 31.12 2015
Utarbeidet av:	Hill Jorunn Kåberg
Dato:	13. januar 2015

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Støymålinger på ventilasjon Rød-bygget	Målet er å redusere årsaker til støy og inneklime som et forebyggende tiltak for ansatte og andre brukere.	Verneombud og Hemis as Bestilt av Torunn Moe.	Mai 2015	Rådgivning og målinger foretatt i forhold til innmeldt sak og det er utstedt rapport i etterkant som er sendt UiT.
Inneklime problematikk Paviljongen administrasjon	Kartlegge om det er yrkeshygieniske faktorer som kan påvirke de ansattes helse.	Stian Kjellmo, HMS rådgiver og Rune Waaler HVO og Rune Sundelin/ fakultetsleder	Desember 2015	Denne kartlegging pågår inn i 2016 og er ikke slutført.

Ergonomivurderinger Hensikt; Forebygge muskel-/skjelettplager. Individuelle tilpasninger	Ved behov utføres det ergonomivurdering av den enkelte arbeidstakers arbeidsplass. Skriftlig rapport med faglige anbefalinger kan utstedes. Målet er å forebygge/vedlikeholde.	Personalsjef har bestilt ergonomiske kontor-gjennomganger	Hele året	Det er gjennomført 16 ergonomiske gjennomganger av kontorer på fakultetet med veiledning til enkelt ansatte
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner	Personalsjef, leder og rådgiver Hemis AS	Hele året	Hemis har ikke deltatt på dialogmøter i 2015. Hemis AS vært inne i forebyggende individuelle samtaler og oppfølging knytta til sykefravær av ansatte.
Verneombudssamling og Campus møter	Hemis deltar på møtene for å spre vårt ansvar og rolle i forhold til å være UiTs bedrifhelsetjenester. Samt dele erfaring og bidra med kompetanse.	HMS-rådgiver	Hele året	Møtene er svært nyttig for Hemis, da vi får et større overblikk over det som rører seg på campus og blant verneombudene.
Arbeidshelsekontroller	Som har som mål å gjøre helt ordinær sjekk av hjerte, lunge og en arbeidsmiljøsamtale. Samtalen har som mål å fange opp envt psykososiale utfordringer for den ansatte.		Hele året	Det har i 2015 vært gjennomført 16 slike arbeidshelsekontroller av ansatte som ønsket det. Ikke faggruppe der det stilles krav til arbeidshelsekontroller.

Kurs	<ul style="list-style-type: none"> • Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness. • Hemis kan arrangere kurs etter forespørsel. 	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside, se link under.	Fortløpende	Det er gjennomført et førstehjelpskurs, som var bestilt av Jan Thomas Schwenke.
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 			<p>Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis.</p> <p>Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.</p>

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Det juridiske fakultet

Kontaktperson i bedriften: kari.gabrielsen@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Renathe.ovesen@hemis.no

Periode:	2015
Utarbeidet av:	Renathe Ovesen
Dato:	11.01.16

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Ergonomi	Forebygge sykefravær med å redusere belastningsskader.	Fysioterapeut og Andre Pedersen	Gjennom året	Det er meldt inn fortløpende behov fra fakultetet gjennom året
Vernerunde med fokus på fellesområder	Delta som rådgiver ved utforming, gjennomføring og oppfølging.	Kari Gabrielsen, Annikken Steinbakk og fysioterapeut	November 2015	Utført etter plan

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		Der er registrert henvendelser i 2015
Treningsgruppe for ansatte på Kraft	Opprettholde tilbud om trening for ansatte med hensikt å forebygge muskel/skjelettplager	Kari Gabrielsen		Forespørsel sendt ut men ikke nok interesse. Kan vurderes i 2016
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging/individuell oppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner	Bedriften tar kontakt ved behov	Fortløpende	Leder melder til Hemis ved aktuelle tilfeller
Kurs	<ul style="list-style-type: none"> Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs 		Fortløpende	Informasjon sendt ut etter Hemis sin kurskalender
Kunden tar kontakt ved evt. behov	Støtte bedriften ved behov for rådgivning og bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjonsnivå og individnivå	Bedriften melder inn behov	Fortløpende	Både ledere og ansatte kan henvende seg til Hemis
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 	Hemis tar kontakt for å avtale møte. Hemis utarbeider årsrapport.		Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner ved den enkelte avdeling/fakultet og Hemis. Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis. Utarbeidet etter plan.

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Det kunstfaglige fakultet

Kontaktperson i bedriften: Anne Ågård, 915 64 225, aagaard@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Eirik Gulbrandsen, 992 04 897, eirik.gulbrandsen@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Eirik Gulbrandsen

Dato: 13.1.2015

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Vernerunde med fokus på verksteder og spesialrom	Bistå i HMS-spørsmål og gjøre seg kjent med nye og gamle problemstillinger som kom frem i vernerunden.	Inger-Marie Hansen, Hemis	11.8.2015	Oppsummering skrevet av Øyvind Edvartsen, gitt tilbakemelding på denne. Ønsker bistand med å gjennomføre risikovurderinger, med utgangspunkt i grovanalyse.
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet			Det har ikke vært registrert henvendelser på sykefraværsoppfølging i 2015.

Kurs	<ul style="list-style-type: none"> Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness. Hemis kan arrangere kurs etter forespørsel. 	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside, se link under.	Fortløpende	
Kunden tar kontakt ved evt. behov	Støtte bedriften ved behov for rådgivning og bistand i HMS-relaterte saker, både på organisasjonsnivå og individnivå	Ella Koren, Hemis	Vinter/vår 2015	Hemis har bistått i to enkeltsaker i løpet av 2015. Oppfølgingen av disse er avsluttet.
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 	Birgit Stein, Anne Ågård	25.8.2014	Det ble skrevet samarbeidsplan for 2 år i 2014, ny samarbeidsplan skal lages for 2016.

ÅRSRAPPORT



Oppgaver/tiltak bedriften har utført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, Hemis AS

Bedrift: Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Avdeling: Det helsevitenskapelige fakultet

Kontaktperson i bedriften: Wenche Andresen, Ann- Sofie Rydningen

wenche.andresen@uit.no ann-sofie.rydningen@uit.no

Kontaktperson i Hemis AS: Birgit Stein/Ella Koren birgit.stein@hemis.no

ella.koren@hemis.no

Periode: 2015

Utarbeidet av: Birgit Stein og Ella Koren

Dato: 13.1.2016

Oppgave/tiltak	Hensikt	Utført av	Tidspunkt	Merknad
Videreføring av arbeidet med risikovurderinger i forskningsgruppene	Skaffe oversikt over risiko som er forbundet med de ulike arbeidsmetodene samt redusere risiko for å forebygge helseskader og plager	Yrkeshygienikere Inger Marie Hansen og Eirik Guldbrandsen		Fortløpende arbeid
Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø med oppfølging	Finne faktorer i arbeidsmiljøet som gir utfordringer samt tiltak for å bedre dette	Ella Koren, Birgit Stein og Lone Lindgård		Sunn Sirkel i mars 2015, oppfølging pågår. Institutt for omsorgsfag.
Førstehjelpskurs	Vedlikeholde og øke kunnskap om førstehjelp	Sykepleiere Ann Rita Isaksen og Gry Bråthen	10.2.	For de ansatte i Tromsøundersøkelsen

Målrettede helsekontroller	Forebygge helseplager som følge av arbeidet og evt. oppdage oppståtte helseplager på et tidlig stadium slik at det kan settes inn tiltak			Det har vært gjennomført helsekontroller for de ansatte på avd. for komparativ medisin (årlig) samt for noen ansatte ved IKM
Vaksinasjon	Forebygge smitte	Sykepleier	Gjennom hele året	Hemis har gitt råd og fulgt opp vaksineforløp til de som er meldt inn. I hovedsak IMB og institutt for farmasi
Ergonomi	Forebygge sykefravær med å redusere belastningsskader.	Fysioterapeuter Annette Kåsa, Renathe Ovesen og Lone Lindgård		Det er meldt inn behov fortløpende fra fakultetet gjennom året
Individuell oppfølging	Forebygge helseplager for den ansatte	Psykolog og andre fagpersoner	Gjennom hele året	Det er gjennomført oppfølging av enkeltpersoner på ulike institutt
IA arbeid/ Sykefraværsoppfølging	Hemis kan bistå i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på organisasjonsnivå samt i oppfølgingen av enkeltpersoner		Fortløpende	Hemis har bistått i sykefraværsoppfølging i perioden.
Kurs	Hemis sender informasjon pr. e-post om aktuelle kurs; Ergonomikurs, HMS-kurs, Førstehjelpskurs, Kost og helse, Konflikthåndtering, Kommunikasjon og samhandling, Stressmestring/Mindfulness.		Fortløpende	BHT har fortløpende sendt ut info på epost og via hjemmeside og facebookside.
Samarbeidsplanmøte/ Årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere og følge opp bedriftens behov for bistand fra BHT. • Dokumentere samarbeidet(jfr forskrift) 	Kontaktpersoner		Samarbeidsplan settes opp i møte mellom kontaktpersoner i bedriften og Hemis. Avdeling/fakultet mottar årsrapport fra Hemis.