

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Arbeidsmiljøutvalget**
Møtested: ADM A319 Møterom/styrerom, ADM A319 Møterom/styrerom + Skype
Møtedato: 08.05.2017
Tidspunkt: 13:15

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

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
AMU 9/17	Om arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og erfaringene fra ARK2014		2016/7333
AMU 10/17	Avtrekksskap - kontrollrutiner		2017/2538
AMU 11/17	Oppfølging av handlingsplanen for AMU for 2017 og 2018		2016/7806
AMU 12/17	Oppnevning av leder og nestleder i arbeidsmiljøutvalget (AMU) høst 2017 og vår 2018		2016/3527

Orienteringssaker

OS 6/17	Sykefravær 1. kvartal 2017		2016/1342
OS 7/17	AMU orienteres om Adm2020		2016/7806
OS 8/17	AMU orienteres om arbeidet med ny fakultetsstruktur		2016/7806

Referatsaker

RS 4/17	Avviksmeldinger i perioden 22.11.16-31.12.16		2016/2094
RS 5/17	Skader og nestenulykker 01.01.17 - 31.03.17		2017/952
RS 6/17	Informerer AMU om årsrapport ADR		2016/4008
RS 7/17	Referat fra møte i LMU 24. februar 2017		2016/7806
RS 8/17	Kopi av enhetenes behandling av årsrapport om HMS for 2016 og prioriteringer for 2017		2016/8778

SAKSFRAMLEGG

Om arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og erfaringene fra ARK2014 - Tilslutning til bruk av ARK som verktøy ved gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT

Innstilling til vedtak:

AMU tar orientering om ARK-verktøyet og erfaringene fra ARK2014 ved UiT til orientering

AMU slutter seg til universitetsstyrets vedtak om bruk av ARK-verktøyet i arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT

Begrunnelse:

Prosjektleder for ARK2017 vil med dette orientere om

1. ARK-verktøyet, herunder det teoretiske grunnlaget
2. Gjennomføringen av ARK ved UiT
3. Erfaringene fra ARK2014

På bakgrunn av fremstillingen og universitetsstyrets vedtak bes AMU slutte seg til bruk av ARK-verktøyet ved gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT, jfr. pkt. 4. nedenfor.

1. Orientering om ARK-verktøyet

1.1. Hvorfor arbeids- og klimaundersøkelse?

Ved UiT ser vi arbeidsmiljøet som et av flere strategiske virkemidler for å nå våre mål og strategier. Vi vet at utvikling av helsefremmende arbeidsplasser både har en verdi i seg selv samtidig som det er en nøkkel for å oppfylle universitetets samfunnsoppdrag.

Et helsefremmende universitet har et sunt og bærekraftig arbeids- og læringsmiljø. Det betyr at det jobbes systematisk både med å ha kontroll på faktorene som kan føre til skade og sykdom, og faktorene som bidrar til bedre helse.

Dette gjøres ut fra erkjennelsen av at det ikke er tilstrekkelig å fjerne de helsereduserende faktorene, for at ansatte skal yte på sitt beste. Vi må også styrke det som ansatte opplever som viktige ressurser. Her ligger nøkkelen til trivsel og arbeidsglede på jobben.

1.2. Hva er ARK?

ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser) er et sektorbasert arbeidsmiljøutviklingsverktøy for UH-sektoren som ble utviklet i samarbeid mellom Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø og NTNU, som

- dekker de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene
- ivaretar lovkravene om systematisk og dokumentert HMS-arbeid med psykososiale faktorer
- er tilrettelagt for å generere basis for tiltak i arbeidsmiljøet
- er tilpasset UH-sektorens særpreg

NTNU har etter lanseringen overtatt eierskap og forvalter i dag ARK.

ARK er et forskningsbasert helhetlig opplegg for gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser i kunnskapssensitive organisasjoner og er et **lederverktøy** og **en medvirkningsarena** som skal bidra til utvikling av arbeidsmiljø og klima.

ARK består av:

- KIWEST: Spørreskjema med standardiserte og validerte spørsmål om organisasjonsklima, arbeidsbelastning og arbeidsrelaterte ressurser.
- FaktaARK I: Spørreskjema for innhenting av fakta og organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet
- FaktaARK II: Spørreskjema for innhenting av fakta om oppfølging av gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse
- Tilbakemeldingsmøter: Opplegg for tilbakemelding og oppfølging av resultat fra kartlegging med bruk av KIWEST, maler for presentasjon, møter og prosesser
- ARK Research Platform: Database for oppbevaring av data fra gjennomførte undersøkelser.

Bruken av ARK som verktøy ved arbeidsmiljøundersøkelse ble første gang besluttet av universitetsstyret i oktober 2013 (Sak 60-13). I mai 2015 (Sak 24-15) besluttet universitetsstyret at undersøkelsen skal gjennomføres hvert tredje år.

1.3. Anonymitet

Undersøkelsen er anonym og de utfylte spørreskjemaene er ikke tilgjengelig for noen ved UiT. De utfylte skjemaene blir lagret på en server uten internettilkobling, som bare er tilgjengelig for noen få personer i en forskergruppe tilknyttet NTNU, der alle har taushetsplikt. Det blir ikke laget rapporter for enheter der færre enn 6 respondenter har besvart. Les evt. mer på [NTNU's ARK-side](#).

1.4. Det teoretiske grunnlaget – Jobbkraft-ressursmodellen

ARK-undersøkelsen bygger på Jobbkraft-ressursmodellen. Det er en teoretisk modell som brukes både i forskning og i praktisk arbeid med å utvikle arbeidsmiljøet.

Modellen kan brukes uavhengig av hvilke krav en jobb stiller eller hvilke krav som er tilgjengelig.

Modellen deler inn psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i to kategorier, nemlig jobbkraav og jobbressurser. Jobbkraav medfører en stressprosess som i denne sammenheng defineres som helsereduserende, mens jobbressursene motsatt medfører en motivasjonsprosess som bidrar til å oppnå arbeidsmål og som stimulerer til personlig vekst.

Jobbkraav er kort og godt om alle forhold i jobben som oppleves som belastende og som kan gjøre at den enkelte medarbeider får problemer med å tilpasse seg. Det vil si alle fysiske og psykologiske, sosiale og organiske aspekter ved en jobb og som krever fysisk eller psykisk anstrengelse og som derfor er forbundet med visse fysiske eller psykologiske belastninger. Det kan f.eks. være høyt jobbpess, dårlig fysisk arbeidsmiljø, følelsesmessige krevende samhandling med studenter, pasienter, klienter, brukere eller kunder mv.

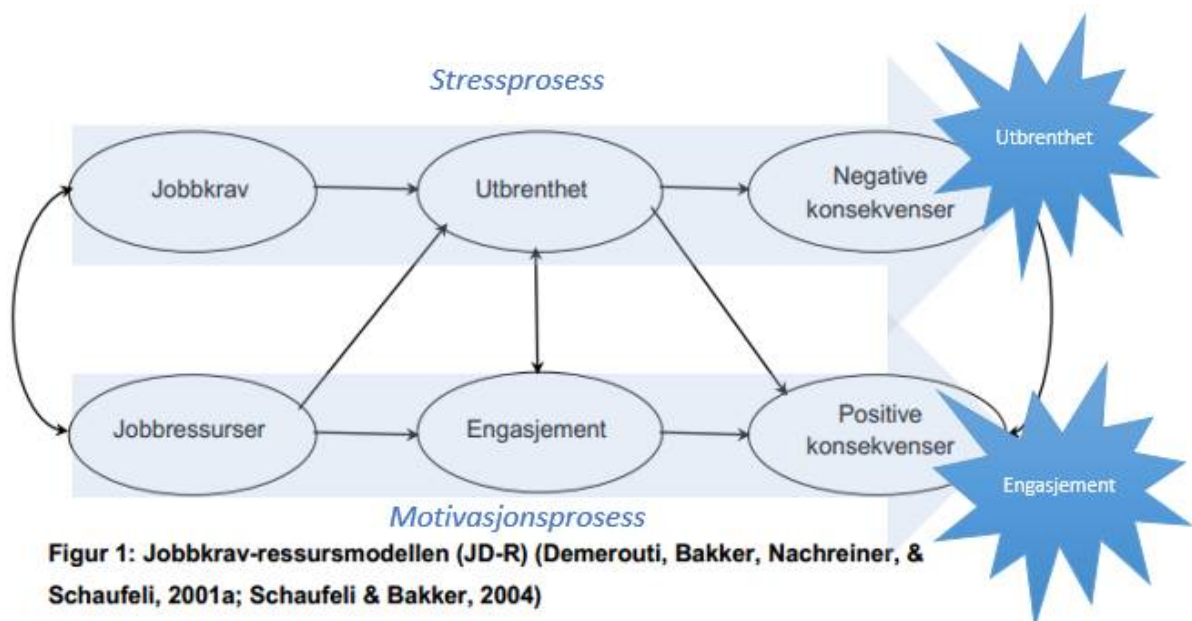
Jobbressurser er derimot alle forhold i jobben som oppleves positiv for motivasjon og engasjement. Det vil si alle fysiske og psykologiske, sosiale og organiske aspekter ved en jobb som:

- er hensiktsmessig for å oppnå mål (Deci & Ryan, 2002)
- stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling
- redusere jobbkraavene og de tilhørende psykologiske og fysiologiske belastningene

Jobbressursene er ikke bare viktig for å redusere jobbkraavene, men også i seg selv. Selv om visse jobbkraav og jobbressurser i seg selv er henholdsvis negative og positive er et viktig poeng for modellen at det er arbeidstaker oppfatning og opplevelse som er avgjørende.

Det som oppleves som et jobbkraav for en arbeidstaker kan følgelig variere fra person til person og fra miljø til miljø. Det samme gjelder i forhold til jobbressurser.

For den enkelte medarbeider er det viktig å få riktig balanse mellom jobbkraav og jobbressurser.



Jobbkraav fører i henhold til modellen til en stressprosess som kan gjøre arbeidstakeren utbrent med f.eks. mental utmattelse, likegyldighet og/eller manglende mestringsfølelse. Resultatet kan i ytterste konsekvens bli sykdom eller at vedkommende slutter.

Jobbressursene kan på den ene siden i seg selv føre til økt engasjement, faglig blomstring, trivsel og god produksjon. For arbeidstakere med høye jobbkraav har dessuten ressursene en dempende effekt på disse. Jobbkraavene reduseres og kan i noen tilfeller medføre at arbeidstaker ikke lenger opplever forholdet som et jobbkraav.

I henhold til modellen fremgår det implisitt at det ikke er mulig å fremstille en uttømmende oversikt over alle faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. I ARK er det gjort et utvalg av arbeidsmiljøfaktorer og kategorier som iflg. forskning oftest påvirker arbeidsmiljøet positivt eller negativt (jobbressurs eller jobbkraav).

Modellen forutsetter også at opplevelsen av hva som er jobbkraav og jobbressurs vil kunne variere fra person til person og fra miljø til miljø.

Det innebærer at resultatet fra undersøkelsen ikke uten videre kan ses på som en fasit på hvordan arbeidsmiljøet er. De ansattes egne tolkninger av resultatet i tilbakemeldingsmøtene er derfor essensiell for å kunne utarbeide gode tiltak.

2. Gjennomføring av ARK ved UiT

2.1.1. Prosjekt- og linjeorganisering

Basert på Universitetsstyrets vedtak, er det universitetsdirektøren som er ansvarlig for at undersøkelsen blir gjennomført hvert tredje år. Det er etablert en styringsgruppe og en prosjektgruppe som har et overordnet og koordinerende ansvar for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres i linjen, med støtte fra prosjektgruppen.

De enkelte enheter (linja) har ansvar for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen for egne enheter innenfor de rammer som prosjektgruppa setter.

ARK-undersøkelsen er et verktøy som ikke kommer i tillegg til, men - som er en del av det ordinære og systematiske arbeidet med arbeidsmiljøet.

2.1.2. Styrings og prosjektgruppe

Styringsgruppa består av personaldirektør og personalsjef fra Personal- og organisasjonsavdelingen, en personalsjef fra fakultetene, samt en representanter fra vernetjenesten og tjenestemannsorganisasjonene, mens prosjektgruppa består av:

- 1 medlem fra hver av fakultetene
- 1 medlem fra UiT i Harstad
- 1 medlem fra sentraladministrasjonen
- 1 medlem fra TMU
- 1 medlem fra UB

2.1.3. Lederrollen ved enhetene

Ansvar for lokal gjennomføring ligger i linja. I praksis betyr det at ansvaret for lokal gjennomføring og aktiv deltakelse ligger på nærmeste leder. Ledernes ansvar omfatter følgelig også ansvar for gjennomføring av tilbakemeldingsmøtene, samt utfylling av FaktaARK I og FaktaARK II.

Prosjektgruppa har ansvar for å forankre arbeidet med ARK på nivå 1 og 2, mens lederne på nivå 1 og 2 har ansvar for å forankre arbeidet

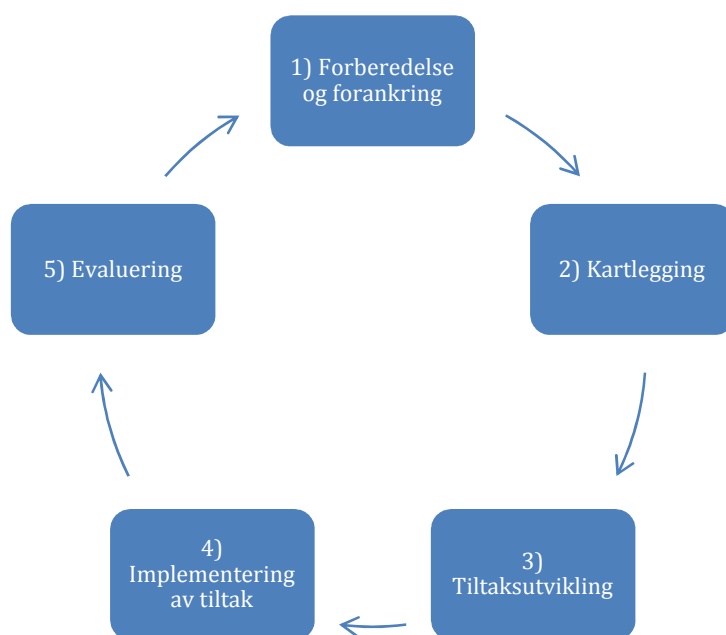
2.1.4. Hvem kan delta?

Spørreundersøkelsen omfatter alle ansatte som har arbeidet ved UiT i minst 3 måneder og som har 50 prosent stilling eller mer. Den omfatter også midlertidig ansatte, sykemeldte og ansatte i ulønnet permisjon. Alle blir invitert til å delta på tilbakemeldingsmøtene.

2.1.5. Nærmere om gjennomføringen ved UiT

Gjennomføringen av ARK kan deles inn i fem faser.

Vi er nå i første fasen der vi arbeider med forberedelse og forankring. Her inngår blant annet fordeling av roller og tilpasset opplæring. I tillegg henter vi frem erfaringene våre fra forrige undersøkelse.



Kartleggingsfasen starter i august eller evt. september, der vi ser på organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet. I september gjennomføres selve spørreundersøkelsen på universitetet.

Mot slutten av oktober eller evt. i november får vi resultatene av undersøkelsen oversendt. Det leder oss over i tredje fase av arbeidet, der vi arbeider med gode tiltak i de enkelte avdelingene/teamene. Dette arbeidet vil pågå inn i første kvartal i 2018. Implementeringsfasen strekkes frem til sommeren 2018.

Siste fasen i arbeidet er evaluering av valg av tiltak og effekten av disse.

Milepælsplan er under utarbeidelse. I tillegg skal det utarbeides og løpende revideres detaljplaner både i prosjektet og på enhetsnivå.

Den foreløpige milepælsplanen følger nedenfor. Enhetenes har imidlertid ytret ønske om å utsette gjennomføringen av AR2017. Dersom ønsket blir bifalt vil det være snakk om å forskyve milepælene HM6 - HM10 med 2-4 uker, mens fristen for gjennomføring av tilbakemeldingsmøter blir forskjøvet ut januar evt. medio februar 2018.

Hoved-milepæl	Tidspunkt/tidsrom	Aktivitet	Ansvar	Kommentar
HM1	Apr.2017	Enhetene oppnevner prosessdrivere	Fakultet, avdeling	Hver enhet vurderer hvor mange prosessdrivere de anser å være nødvendig.
HM2	Apr.2017	Innhente status på oppfølging av ARK 2014	Fakultet, avdeling Prosessdriver, deltaker i prosjektgruppa	
HM3	Uke 23	Opplæring av prosessdriverne	Prosjektet	Prosjektet har avtalt at ARK v/NTNU forestår opplæringen
HM4	14. – 15. jun.	ARK-konferansen	Enhetene vurderer om/hvilke ledere, prosessdrivere som skal delta	Minimum 1 prosessleder (gjørne flere) fra hver enhet bør delta.
HM5	Uke 25 eller 26	Komplette registreringsskjema oversendes ARK	Prosjektet	
HM6	Ca. 4. aug (1 mnd før utsendelse av spørreskjema)	Planleggingsmøte		
HM7	14. august 2017	FaktaARK I sendes ut til alle enhetslederne	Fylles ut av leder og verneombud	FaktaARK I : Elektronisk spørreundersøkelse om organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet.
HM8	Sep. 2017	Opplæring av ledere	Prosessdriverne	Prosessdriverne forestår opplæring av lederne. Det anbefales at eksisterende møtearenaer for lederne benyttes.

HM9	4. sep. -25. sep.	Spørre-undersøkelsen (KIWEST) sendes ut til alle ansatte	ARK	
		Spørre-undersøkelsen (KIWEST) avsluttes	ARK	
HM10	20. okt.	ARK overleverer KIWEST-rapporter og FaktaARK I	ARK	
HM11	3. nov.– 15. des. 2017 (Endres?)	Tilbakemeldingsmøter og utarbeidelse av handlingsplaner	ARK	Tidspunktene for tilbakemeldingsmøtene bør fastsettes allerede nå. Gjennomføring av tilbakemeldingsmøtene og utarbeidelse av handlingsplaner anses som en del av de ordinære oppgavene til en leder.
HM12	Medio november 2017	FaktaARK II sendes ut til alle enhetslederne		
HM13	Fastsettes Seinere	Frist for innsendelse av FaktaARK II		
HM14	Fastsettes Seinere	Frist for iverksetting av tiltak. I det minste dato for gjennomføring/oppstart av tiltak.		

3. Erfaringer fra ARK2014

Det ble underveis og i etterkant av ARK2014 gjennomført en evaluering av gjennomføringen av undersøkelsen. Evalueringen bygget på faktaARK II og tilbakemeldinger fra ansatte, ledere og prosessdrivere underveis i prosessen. Fremstilling av erfaringene fra ARK 2014 fremgår av vedlagte saksfremlegg til universitetsstyret i sak 24-14 og vedlagte notat som er oversendt ARK-sekretariatet ved NTNU.

Evalueringen fra faktaARK II ved UiT viser at til sammen 64,7 prosent av enhetene som gjennomførte ARK synes den fungerer bra eller meget bra. Det er 30,9 prosent som synes den fungerer middels bra, mens 4,4 prosent ikke synes den fungerer så bra.

På konkret spørsmål om hva som vil gjøre undersøkelsen til et bedre verktøy, er det 20 av 70 enheter som nevner spørsmålene i undersøkelsesskjemaet. Tilbakemeldingene er delte. Noen mener spørsmålene er uklare og for lite konsise, mens andre mener de er for detaljerte. Seks enheter uttrykker ønske om egendefinerte spørsmål og kommentarfelt som må avveies mot hensynet til validitet og ivaretagelse av anonymitet.

Av 70 enheter er det ni som mener at utvikling av rapportene vil gjøre verktøyet bedre. Det er 14 enheter som ikke ser noen forbedringsområder. 17 enheter fremhever det å få oversikt og bekreftelse på tilstanden i arbeidsmiljøet som det mest positive ved ARK.

Det er 19 enheter som uttrykker dette ved å fremheve betydningen av fellessamlingene, det at alle er med, samarbeidet og fellesforståelsen som etableres. Det som nest oftest omtales som

positivt ved undersøkelsen er engasjementet og diskusjonene om arbeidsmiljøet. Det er 18 enheter som omtaler dette. 16 enheter peker på at fokuset på arbeidsmiljøet i seg selv opplevdes som mest positivt. 14 enheter fremhevet arbeid med tiltak og forbedringer som det mest positive. Alle de 70 enhetene hadde positive anmerkninger om ARK.

16 av enhetene angir at den svake interesse og lave deltakelsen var det mest negative med undersøkelsen. Det er dette som blir nevnt oftest. Svarprosenten var på 63,3 prosent i 2014 mot 74 prosent i 2011. Til sammen 19 av enhetene rapporterer om under 50 pst deltakelse på tilbakemeldingsmøtene. 50 av enhetene melder om deltakelse på 50 pst eller mer. Det er 14 enheter som melder om at nivåinndelingen, organisasjonsstrukturen og inndelingen av ledernivåene ble opplevd som det mest negative. Det er også 14 enheter som mener at spørsmålstilling, manglende eller uklare spørsmål var det mest negative. 11 av 70 enheter hadde ingen kritiske anmerkninger. Ni av 70 enheter mener at ressursbruken er det mest negative med undersøkelsen

3.1. Vurdering av prosessen og organiseringen av ARK ved UiT i 2014/2015

Evalueringen viser at ARK-UiT er godt forankret hos universitetsledelsen og på nivå 2 (fakultetsnivå) i organisasjonen. Aktivitetsplanen for prosjektet gir god oversikt og informasjon men den må bli en aktiv del av forankringsarbeidet, særlig ovenfor operative ledere.

Tilbakemelding fra prosessdriverne og svarene i faktaARK II indikerer at forankringen blant seksjonsledere i administrasjonen og instituttledere ved fakultetene er mer variert. Prosessdriverne peker på at tidlig involvering av det operative ledernivået og mer målrettet, fakultetsvis informasjon og opplæring har innvirkning på engasjement og motivasjon for ledergruppen.

Erfaringene fra gjennomføring av ARK-UiT 2014/15 viser at tidsplanen for tilbakemeldingsmøtene må være på plass når undervisningen planlegges, slik at flest mulig får anledning til å delta. Koblingen mellom prosessdriverne og prosjektledelsen må være tettere tidlig i prosessen.

Evalueringen er også klar på at enhetene må være involvert i arbeidet med lister over ansatte som omfattes av undersøkelsen, lederlister og hvilke nivåer tilbakemeldingsmøtene skal avholdes på ved neste undersøkelse.

3.2. Vurdering av måloppnåelse og effekt

Hovedmålet for ARK ved UiT har vært å skape grunnlag for strategiske arbeidsmiljøatsninger og kontinuerlig daglig utvikling av arbeidsmiljøet, ut fra hvordan ansatte opplever sin arbeidssituasjon.

For ARK-UiT 2014/15 skulle dette oppnås ved å gjennomføre spørreundersøkelsen med mål om minimum 75 prosent svar. Det var også et mål å gjennomføre tilbakemeldingsmøter med deltakelse fra mer enn 50 prosent av de ansatte. Enhetene skulle utarbeide forslag til tiltak for bevarings- og forbedringsområder. Disse skulle fremstilles i en handlingsplan.

Den faktiske gjennomføringen viser at ARK-undersøkelsen ble gjennomført med en gjennomsnittlig svarprosent på 63,3 prosent. Under 30 prosent av enhetene på ulike nivå innfridde målsettingen med 75 prosent svar. Målsetting om mer enn 50 prosent deltakelse på tilbakemeldingsmøtene ble oppnådd ved 72 prosent av enhetene. I evalueringen fra faktaARK II nevner 16 enheter lav deltakelse som det mest negative med ARK. Prosessdriverne gir ingen entydige svar på hvorfor svarprosenten er over 10 prosentpoeng lavere enn ved medarbeiderundersøkelsen i 2011. Erfaringer fra andre organisasjoner peker i retning av at

arbeid med oppfølgingsområder og tiltak har stor betydning for deltakelsen i påfølgende undersøkelser.

4. AMU's tilslutning til bruk av ARK som verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UIT

Ved avtaleinngåelse med NTNU om bruk av ARK-verktøyet forutsettes det at arbeidsmiljøutvalgene ved den aktuelle institusjonene har godkjent bruken.

AMU har både i 2014 og 2016 implisitt godkjent bruken av ARK uten at det er gjort et formelt vedtak om det. For at det formelle kravet om godkjenning skal foreligge ved avtaleinngåelsen bes AMU om å godkjenne ARK som verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser iht. universitetsstyrets vedtak i sak 60-13 og sak 24-15-

Elisabeth Utheim
personalsjef

Viggo Johannessen
seniorrådgiver

—
viggo.johannessen@uit.no
78 45 01 06

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ARK-sekretariat
v/Kirsti Godal Undebakke
Senter for helsefremmende forskning, NTNU

Erfaringer fra bruk av ARK ved UiT 2014/2015

Innledning

Universitetet i Tromsø gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelsen ARK i løpet av høsten 2014 og våren 2015, med en svarprosent på 63,3. Det er evalueringen i faktaARK II og tilbakemeldinger fra ansatte, ledere og prosessdrivere underveis i prosessen som danner grunnlagsmaterialet for dette brevet. Formålet er å bidra til utviklingen av ARK og å dele noen av våre erfaringer med ARK-sentralt. UiT deler erfaringene knyttet til det interne prosjektarbeidet med de andre institusjonene i sektoren på samlingen på Hell 15. og 16. juni. Det er tilbakemeldingene om undersøkelsesopplegget som er utarbeidet av ARK-sentralt, som først og fremst kommer til uttrykk i dette brevet. Men først presenteres noen hovedtrekk fra evalueringen i faktaARK II som også utgjør de viktigste tilbakemeldingene om ARK.

Prioriterte tilbakemeldinger fra evalueringen av ARK

Tallene fra faktaARK II viser at ledere og verneombud svarer slik på spørsmål om «Hvordan opplever dere at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert på deres enhet?»:

Svar	Antall	Prosent
Meget bra	11	16,2
Bra	33	48,5
Middels bra	21	30,9
Ikke så bra	3	4,4
Total	68	

Helhetsvurderingen er ut fra dette svært positiv, men det er forbedringsområder. I tillegg til spørsmålet med svaralternativene ovenfor ble det samlet kommentarer og utsagn om det mest positive og det mest negative ved ARK. Det ble også stilt spørsmål om forbedring av ARK som verktøy. Svarene er kategorisert av prosjektledelsen ved UiT og de som gikk igjen oftest gjengis her som de mest prioriterte områdene for forbedring av ARK.

Det mest positive med ARK

I svarene fra faktaARK II er det flest enheter som omtaler fellesskapet undersøkelsen gir som det mest positive. Det er 19 enheter som uttrykker dette ved å fremheve betydningen av fellessamlingene, det at alle er med, samarbeidet og fellesforståelsen som etableres. Alle de 70 enhetene hadde positive anmerkninger om ARK.

Det mest negative med ARK

I svarene fra faktaARK II er det 16 enheter som formidler at den svake interesse og lave deltakelsen var det mest negative med undersøkelsen. Det er dette som blir nevnt oftest. Svarprosenten var på 63,3 prosent i 2014 mot 74 prosent i 2011. Til sammen 19 av enhetene rapporterer om under 50 pst deltakelse på tilbakemeldingsmøtene. 50 av enhetene melder om deltakelse på 50 pst eller mer. 11 av 70 enheter hadde ingen kritiske anmerkninger. Ni av 70 enheter mener at ressursbruken er det mest negative med undersøkelsen.

Hva ville gjort undersøkelsen til et bedre verktøy?

I svarene fra faktaARK II er det 20 enheter mener spørsmålene kunne vært bedre/annerledes, når det spørres konkret om utviklingspotensialet i verktøyet. Ni enheter mener at utvikling av rapportene ville gjort verktøyet bedre. 14 av 70 enheter hadde ingen forbedringsønsker.

Mer detaljerte og konkret forbedringsforslag for ARK beskrives nærmere i de påfølgende avsnittene.

Detaljerte tilbakemeldinger om undersøkelsesopplegget for ARK

Tilbakemeldingen om undersøkelsesopplegget som følger i avsnittene under starter med en betraktning fra forskere på feltet. Videre er avsnittene kategorisert og fremstilt punktvis, sortert etter prosessforløpet. Det vil si fra oppstarten med forankringsarbeidet til den avsluttende evalueringen. Målet er å bidra konstruktivt til utviklingen av ARK ut fra forståelsen av at ARK-sentralt forholder seg til innspill fra alle involverte institusjoner med ulike ønsker og behov.

Betraktninger fra forskere

Forskningsmiljøet ved Institutt for psykologi gir tilbakemelding om at JDR-modellen som ARK bygger på fremstår valid og vel anerkjent. Forskerne gir i tillegg tilbakemelding om at det er bra at undersøkelsen ikke bare kartlegger negative aspekter med arbeidsmiljøet, men også det positive. Etter forskernes syn er det mulig å redusere antall spørsmål for noen av skalaene. I dagens versjon varierer antallet spørsmål fra tre og opp til 10. Med store utvalg vil det trolig være tilstrekkelig med tre-fire spørsmål i hver skala. Færre spørsmål er med på å redusere inntrykket av gjentakelser og overlapping. Et annet aspekt med spørsmålene er at de hovedsakelig retter seg mot generelle aspekter ved arbeidsmiljøet. Man vil trolig få smalet inn mer variert informasjon ved å inkludere mer spesifikke spørsmål om konkrete jobbsituasjoner. På denne måten kan man bedre identifisere områder i arbeidsmiljøet som bør forbedres eller bevares. Det finnes metoder for å løse dette med en kombinasjon av åpne og lukkede spørsmål som tar utgangspunkt i beskrivelser av bestemte situasjoner eller episoder.

Når det gjelder den planlagte forskningen på ARK-data har enkelte av prosessdriverne formidlet noen generelle metodiske utfordringer som ulike forskningsmiljø ved UiT har pekt på. En av disse peker på at forskningen på data fra ARK må kunne ta høyde for at institusjonene har ulikt tilfang av respondenter, det vil si ulike stillingsstørrelse og det er

gjort ulike valg med hensyn til om og hvilke type permisjoner hvor ansatte likevel omfattes av undersøkelsen. Det pekes også på at forskningen i ARK må ta høyde for at respondentene ikke utgjør et tilfeldig utvalg. Det kan være særegne kjennetrekke ved de respondentene som velger å svare, og de som velger å ikke delta. Når det gjelder forskningen på tiltak i ARK så må det tas høyde for at svarene i faktaARK I og II omfatter flere ansatte enn det antall ansatte som har svart på spørreskjemaet. Fakta-arkene består i tillegg av ulike tolkninger av eksempelvis antall ansatte versus årsverk, antall studenter som får undervisning versus studenter som er inkludert i programmer og lignende.

Forberedelse og forankring

Veiledningen for ARK er tydelig på lederforankring og involvering av ansattes representanter som suksesskriterium. Dette er også erfaringen ved UiT. Arbeidet var godt forankret i ledelsen på nivå 1 og 2 (universitetsledelse og fakultet) men kunne vært tidligere og mer enhetsrettet inn mot nivå 3 og 4 (institutt og avdelinger). AMU og vernetjenesten hadde aktive roller i hele prosjektet mens de tillitsvalgte ble holdt orientert om prosessene via IDF-møter. Ut over dette handlet forberedelsesarbeidet om avsnittene under med tilhørende tilbakemeldingspunkter.

Ansattelisten, lederlisten og organisasjonsstrukturen

- Det bør lages tydeligere informasjon om organisasjonsstrukturen i ARK-malen fra ARK-sentralt. Eksempelvis at overliggende nivå ikke inneholder personer og at det er kortnavnet og ikke hele enhetsbetegnelsen som blir brukt i flettefeltet i spørreskjemaet (kortnavnet kan være intetsigende). Det bør også fremgå at enhetslederne som føres opp er de lederne som er ansvarlig for tilbakemeldingsmøtet. Det vil også si at strukturen som bygges må gjøres med tanke på hvor det er mulig å ha tilbakemeldingsmøter, både i forhold til størrelse og til lederfullmakter.
- Korrigeringer som gjøres i leder- og ansattelister blir ikke lagret ved ARK-sentralt slik at feilen kommer igjen ved gjenbruk av listene.

Rapportbestilling

- Det bør lages et slags «rapportvarehus» som forklarer bedre hvilke rapporter det er mulig (og hensiktsmessig) å bestille.
- Det bør lages en oversikt som viser om data i rapportene hentes fra egenrapporteringen (spørreskjemaet) eller fra ansattefilen.

Prosjektstruktur

- Etableringen av prosessdrivere har vært vesentlig for å lykkes. Det har vært mer arbeid for prosessdrivere enn det var mulig å se på forhånd. Det har vært avgjørende at det ble satt av ressurser til å drive prosessen.
- Omfanget av verneombudets rolle må kommuniseres så tydelig som mulig, med hensyn til forventet tidsbruk.

Informasjon – internt og fra ARK-sentralt

- Det er behov for en kommunikasjonsplan, og veilederen kan kanskje inneholde en skisse til slik plan.
- Det bør lages nye faktultetsvise arena for informasjon og opplæring av institutt/seksjonsledere m/verneombud, mer målrettet mot de som skal avholde

tilbakemeldingsmøter. Allmøte med alle instituttledere og verneombud ble for stort.

- Informasjon og opplæring av lederne som skal avholde tilbakemeldingsmøter må gis tidligere enn september når gjennomføringen er satt til november og desember samme år.
- I opplæringen av ledere som skal avholde tilbakemeldingsmøter bør det være med et bilde som viser helheten i kartleggingen. Dvs sammenhengen mellom faktaARK I, KIWEST, tilbakemeldingsmøtet og faktaARK II.

Kartleggingen

Selve kartleggingen omfatter innhold i spørreskjema, faktaARK I, rapportene og tilbakemeldingsmøtene men det har også en teknisk side.

Teknisk

- Det bør lages auto-genererte svar når skjemaet er utfylt og ferdig slik at utfyller vet om det er mottatt hos ARK-sentralt.

Innhold og spørsmål i spørreskjema

- Spørsmålene kunne vært mer forankret i samfunnsoppdraget. Det må vurderes opp mot behovet for validitet.
- Det uttrykkes ønske om å muligheten til å lage egne spørsmål i skjemaet. Det gir imidlertid problemer mht validitet. Valgene som er gjort med hensyn til dette kan formidles tydeligere.
- Lederspørsmål om rettferdighet er vanskelig for de faglig ansatte. De lurte på om de skal svare bare i forhold til seg selv eller hvordan andre ansatte opplever dette. De vet ikke hva andre mener om dette og svarer derfor «vet ikke». – det skaper usikkerhet om hvordan «vet ikke spørsmålene» vektas (eller ikke) i rapporten.
- Det er ønskelig med spørsmål som omhandler fjernledelse (flere campus) som er nytt ved UiT. Dette er etter hvert aktuelt for mange fusjonerte organisasjoner men her må det igjen avveies ift validitet.
- Skjemaet klarer ikke å fange opp forholdet/relasjonen mellom enhetene horisontalt. Eksempelvis mellom instituttene på et fakultet eller mellom seksjonene i administrasjonen.
- Spørsmålene om dysfunksjonell støtte oppleves som «rare», deprimerende og veldig negative. I svarene fra faktaARK II er det to av 70 enheter som nevner disse spørsmålene spesielt som det mest negative ved undersøkelsen.
- I svarene fra faktaARK II peker en enhet på at noen av spørsmålene om ledelse bruker betegnelsen «alltid» i påstandene, og at det sjeldent er noe som «alltid» skjer. Enheten pekte også på at det ett sted ble brukt to påstander i samme setning, men det er ikke mer konkretisert.
- I svarene fra faktaARK II er det en enhet som ønsker kommentarfelt. Fleksibiliteten dette gir er valgt bort etter grundige vurderinger knyttet til ivaretagelse av anonymitet og vanskene det gir å behandle kommentarfeltdata. Valgene som er gjort mht dette bør formidles tydelig.
- De to spørsmålene om «min helse påvirkes positivt eller negativt» står i fare for å «slå hverandre i hjel» og bør samles til ett spørsmål med flere svaralternativ.
- Det uttrykkes fra noen prosessdrivere at spørsmålstillingen bør endres til om medarbeidersamtaler er tilbudt, fra spørsmålet om de er gjennomført. Det er imidlertid viktige grunner til at det er gjennomføringen som kartlegges, det viser seg særlig i tiltaksutformingen der det er gjennomføringsgraden som er

interessant. Kartlegging av om leder har tilbudt samtalen er mindre viktig enn å avdekke den faktiske gjennomføringen. Denne vurderingen bør formidles klarere.

- Fra faktaARK II er det en enhet som nevner spørsmålene ble oppfattet gjentakende og til dels overlappende. Enkelte prosessdrivere hevder at faglige ansatte, særlig naturvitenskapelige, ble så provosert av gjentatte spørsmålstillinger at de ikke gjennomførte hele undersøkelsen. Kan dette undersøkes ved å se nærmere på tilknytningen til de som startet, men ikke gjennomførte?
- Bruken av begrepene verken/eller bør erstattes av både/og.
- Spørsmålene om hvor mange timer man jobber ut over avtalt arbeidstid var uklart mht uttak av fleksitid og ble besvart ulikt.

Innhold og spørsmål i faktaARK I

- Det bør lages nettside med «ofte stilte spørsmål og svar om faktaARK I» på nettsidene til ARK-sentralt.
- Det må presiseres hvilke ansatte som omfattes av spørsmål i skjema – jf ansatte i 50 pst stilling eller alle?
- Det må presiseres at antall ansatte skal oppgis i årsverk.
- Det må fremgå at fordelingen mellom forsker/undervisningsstillinger også skal regnes om til årsverk.
- Det bør presiseres hva som inngår i utdanningsstillinger
- Det bør presiseres at antall studenter omfatter de som får undervisning, selv om de tilhører program på andre enheter.
- Det bør presiseres at studenter pr veileder innebærer en beregning av veilederårsverk som inkl professor, lektor, bi-veileder og prof.II.
- Det bør fremgå om eksterne veileder omfattes av kartleggingen
- Det bør presiseres at kartleggingen av møtearena for medvirkning også omfatter når det er i regi av overliggende nivå.

Svarprosenten

- Enkelte prosessdrivere fremholder at lav svarprosent kan skyldes at mange opplever at arbeidsmiljøet er bra, og ser ikke behovet for å arbeide med det. I faktaARK II svarer to enheter at de ikke ser behovet for ARK. Den ene mener at prosessen kunne vært gjennomført med samme resultat, men uten spørreskjema.
- I faktaARK II var det en enhet som mente at svarprosenten ble påvirket negativt av spørsmålene om dysfunksjonell støtte. De ble oppfattet negativt og «rare» (se avsnitt for *innhold og spørsmål i spørreskjema*).

Rapportene fra ARK

- Enkelte prosessdrivere fremhever at teoridelen er godt laget og viktig å ha med. En enhet peker på at ledere fikk gjentatt teoridelen i flere sammenhenger. I svarene fra faktaARK II uttrykker en enhet at det bør legges litt mindre vekt på teori.
- Noen av rapportdetaljene ble ikke ansett som egnet til diskusjon og flere prosessdrivere valgte å gå direkte til sektordiagrammet.
- Når enhetene sammenlignes er det vanskelig å tolke om de er signifikante forskjeller.
- Det er mange spørsmål og kanskje noen uklarheter om standardavvik-beregningen. Standardavvik med spørsmålssett er vanskelig å sammenligne med standardavvik på enkelt-spørsmål. Visualisering av spredningen med prosentvis svarfordeling i ulike farger (som på Difi-undersøkelsen i 2011) vil øke grensen for hvor mange respondenter som kreves for å fortsatt ivareta anonymiteten.

- Hvordan vektet «vet ikke-svar» i rapporten?
- Samlegruppen med spørsmål om «romslighet og sosialt ansvar» inneholdt så ulike spørsmål at det er uklart hva det egentlig viser.
- Samlegruppen «kompetanseutvikling» var vanskelig å håndtere i gruppearbeidet. Vanskelig å diskutere seg frem til om det var bra eller dårlig å skåre høyt (eller lavt).
- Enkelte faglige ansatte stiller spørsmål ved om det er noe med spørsmålsstillingen som gir sammenfall i svar (ikke skiller enhetene). Det stemmer ikke når man ser institusjonen under ett, men det vet ikke de enhetene som fremstår likt. Det er også stor variasjon når enhetene blir mindre og studeres nærmere. Bør undersøkelsen likevel prøves utenfor sektoren for å identifisere sektorvise utfordringer?

Tilbakemeldingsmøtene – innhold, prosessen og rollene

- Planleggingsmøtene er bra, blant annet for å avklare roller.
- Den første gruppeoppgaven på møtet er viktig men den inneholder begreper som er vanskelig å omsett til egen arbeidssituasjon, til tross for den innledende teoridelen. Det blir ikke tydelig for alle hva som egentlig menes med krav og ressurser. Det blir ikke entydig tolket som det samme som hemmere og fremmere i arbeidsmiljøet.
- Verneombudets (manglende) rolle i selve tilbakemeldingsmøtet bør tydeliggjøres i prosjektveiledningen.
- Erfaringene fra lederdrevet rapportpresentasjon ift prosessdriverledet presentasjon er at der leder er komfortabel, rapporten ikke har kontroversielle data og leder klarer å holde igjen analysemodus til avslutningen av møtet, så fungerer det fint med lederpresentasjon. Det gis imidlertid også mange tilbakemeldinger om at prosessdriver oppfattes som objektiv og upartisk og at dette er veldig bra for tilbakemeldingsprosessen. Det er imidlertid viktig at leder åpner og avslutter, og at det sies noe om det videre arbeidet. Veilederen bør gjenspeile dette.
- Prosjektveilederen, der tilbakemeldingsmøtet beskrives, bør også inneholde en mal med diagram for svar fra gruppearbeidet om områder og tiltak, forbedringer og bevaringer.
- De enhetene som hadde gjort noe «mer» ut av møtene, for eksempel lunsj, Linken eller lignende hadde bedre oppslutning.

Tiltak og evaluering

FaktaARK II

- Svarfristen for faktaARK II må fremgå i eposten for utsending fra ARK-sentralt.
- Eposten viser til tre formål men lister 7 punkter.

Opplegg for evaluering

- Evalueringsdelen av faktaARK II gir verdifull informasjon både om det helhetlige undersøkelsesopplegget for ARK men også om prosessen internt ved UiT. Det har også vært samlet inn kommentarer, spørsmål og problemstillinger underveis i prosessen, særlig fra prosessdriverne. Denne «underveis» innsamlingen har tilført mer konkretisert og detaljert informasjon, enn det faktaARKet fanger.

Dette var det punktene som UiT ønsket å bidra med i utviklingsarbeidet for ARK. Det er tillitsvekkende og vitner om faglig integritet at ARK-sentralt legger så tydelig opp til å invitere aktørene inn i dette arbeidet. Vi takker for samarbeidet så langt, og ser frem til ny undersøkelse i 2017/2018.

Vennlig hilsen

Odd Arne Paulsen
personal- og
organisasjonsdirektør

Sissel Tjosaas
konstituert personalsjef

sissel.tjosaas@uit.no
77 64 62 61

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
27.5.2015

Sak:

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser ved UiT

Innstilling til vedtak

Universitetsstyret slutter seg til anbefalingene for det framtidige arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT.

I dette saksframlegget redegjør universitetsdirektøren for arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2014/2015, og gir anbefalinger for det videre arbeidet.

Begrunnelse

Styret ba i sak S 60/13 administrasjonen om å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse med bruk av verktøyet ARK. Universitetsledelsen fikk fullmakt til å bestemme tidsplan og opplegg for undersøkelsen. Styret hadde som forutsetning at det ble satt av tilstrekkelige ressurser lokalt og sentralt til å gjennomføre og følge opp undersøkelsen, og at den ble prioritert av ledelsen på alle nivå ved institusjonen. På styremøtet den 11.12.2014 ble det orientert om foreløpig status og funn fra undersøkelsen.

Som del av prosjektet er det gjort en evaluering av verktøyet og undersøkelsesprosessen. På bakgrunn av erfaringer underveis i prosessen og evaluering fra faktaARK II, gir universitetsdirektøren med dette noen anbefalinger for det videre arbeidet med undersøkelser av arbeidsmiljøet ved UiT. Arbeidsmiljøutvalget ved UiT har også gjort vurderinger underveis i prosessen, og utvalgets anbefalinger er tatt med i saksframlegget.

Vurdering av undersøkelsesopplegget for ARK

Undersøkelsesverktøyet ARK er utviklet av universitets- og høgskolesektoren. Det omfatter en helhetlig prosess bestående av veiledning og opplæring, og er i så måte langt mer enn selve spørreskjemaet KIWEST. Det består også av involvering av vernetjenesten, etablering av rollen som prosessdrivere og innhenting av data om organisatoriske forhold i faktaARK I. Tilbakemeldingsmøtet er også sentralt i opplegget for ARK, samt data om tiltak på enhetene og evaluering som hentes inn i faktaARK II.

Evalueringen fra faktaARK II ved UiT viser at til sammen 64,7 prosent av enhetene som gjennomførte ARK synes den fungerer bra eller meget bra. Det er 30,9 prosent som synes den fungerer middels bra, mens 4,4 prosent ikke synes den fungerer så bra. På konkret spørsmål om

hva som vil gjøre undersøkelsen til et bedre verktøy, er det 20 av 70 enheter som nevner spørsmålene i undersøkelsesskjemaet. Tilbakemeldingene er delte. Noen mener spørsmålene er uklare og for lite konsise, mens andre mener de er for detaljerte. Seks enheter uttrykker ønske om egendefinerte spørsmål og kommentarfelt som må avveies mot hensynet til validitet og ivaretagelse av anonymitet. Av 70 enheter er det ni som mener at utvikling av rapportene vil gjøre verktøyet bedre. Det er 14 enheter som ikke ser noen forbedringsområder. 17 enheter fremhever det å få oversikt og bekreftelse på tilstanden i arbeidsmiljøet som det mest positive ved ARK.

ARK er tatt i bruk, eller planlagt brukt av 18 institusjoner på landsbasis. ARK sentralt legger vekt på å utvikle verktøyet både med hensyn til innhold i skjema og undersøkelsesprosessen. I den forbindelse avvikles det en erfaringskonferanse på Hell i juni 2015 for prosjektledere og prosessdrivere for ARK. Det er en fordel for UiT å kunne sammenligne utviklingen av arbeidsmiljøet med andre institusjoner i sektoren og med egen utvikling over tid. Samtidig er det betryggende at undersøkelsesopplegget evalueres og utvikles slik at det blir best mulig tilpasset sektoren.

På bakgrunn av dette går universitetsdirektøren derfor inn for å anbefale videre bruk av ARK med spørreskjemaet KIWEST.

Vurdering av prosessen og organiseringen av ARK ved UiT i 2014/2015

Evalueringen viser at ARK-UiT er godt forankret hos universitetsledelsen og på nivå 2 (fakultetsnivå) i organisasjonen. Aktivitetsplanen for prosjektet gir god oversikt og informasjon men den må bli en aktiv del av forankringsarbeidet, særlig ovenfor operative ledere. Tilbakemelding fra prosessdriverne og svarene i faktaARK II indikerer at forankringen blant seksjonsledere i administrasjonen og instituttledere ved fakultetene er mer variert. Prosessdriverne peker på at tidlig involvering av det operative ledernivået og mer målrettet, fakultetsvis informasjon og opplæring har innvirkning på engasjement og motivasjon for ledergruppen. Erfaringene fra gjennomføring av ARK-UiT 2014/15 viser at tidsplanen for tilbakemeldingsmøtene må være på plass når undervisningen planlegges, slik at flest mulig får anledning til å delta. Koblingen mellom prosessdriverne og prosjektledelsen må være tettere tidlig i prosessen. Evalueringen er også klar på at enhetene må være involvert i arbeidet med lister over ansatte som omfattes av undersøkelsen, lederlister og hvilke nivåer tilbakemeldingsmøtene skal avholdes på ved neste undersøkelse.

Universitetsdirektøren anbefaler å videreføre prosessen for ARK ved UiT, med de endringer med hensyn til tidlig involvering, opplæring og informasjon som erfaringen fra organiseringen av ARK-UiT 2014/15 har avdekket.

Vurdering av måloppnåelse og effekt

Hovedmålet for ARK ved UiT har vært å skape grunnlag for strategiske arbeidsmiljøsatsinger og kontinuerlig daglig utvikling av arbeidsmiljøet, ut fra hvordan ansatte opplever sin arbeidssituasjon. For ARK-UiT 2014/15 skulle dette oppnås ved å gjennomføre spørreundersøkelsen med mål om minimum 75 prosent svar. Det var også et mål å gjennomføre tilbakemeldingsmøter med deltakelse fra mer enn 50 prosent av de ansatte. Enhetene skulle utarbeide forslag til tiltak for bevarings- og forbedringsområder. Disse skulle fremstilles i en handlingsplan.

Den faktiske gjennomføringen viser at ARK-undersøkelsen ble gjennomført med en gjennomsnittlig svarprosent på 63,3 prosent. Under 30 prosent av enhetene på ulike nivå innfridde

målsettingen med 75 prosent svar. Målsetting om mer enn 50 prosent deltakelse på tilbakemeldingsmøtene ble oppnådd ved 72 prosent av enhetene. I evalueringen fra faktaARK II nevner 16 enheter lav deltakelse som det mest negative med ARK. Prosessdriverne gir ingen entydige svar på hvorfor svarprosenten er over 10 prosentpoeng lavere enn ved medarbeiderundersøkelsen i 2011. Erfaringer fra andre organisasjoner peker i retning av at arbeid med oppfølgingsområder og tiltak har stor betydning for deltakelsen i påfølgende undersøkelser.

Når det gjelder tiltak for å forbedre eller bevare arbeidsmiljøet for undersøkelsen i 2014/15, er det kun en enhet som melder at dette ikke er gjennomført. Det er utviklet tiltak på flere organisasjonsnivåer, hvor nivået over bygger på tiltak fra underliggende enheter. Arbeidsmiljøutvalget kom med sine innspill til de institusjonsovergripende tiltakene i utvalgsmøtet 25.2.2015, og fakultetsdirektørene ga kommentarer i møte den 10.4.2015. Prioriteringen av forbedrings- og bevaringsområder med tilhørende tiltak og effektmål som fremgår i tabellen under, bygger på funn fra rapportene i ARK, oppsummering av enhetenes tiltak og strategi for UiT mot 2020.

	Områder	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

I evalueringen fra faktaARK II er det 14 enheter som framhever arbeidet med tiltak og forbedringer av arbeidsmiljøet som det mest positive ved undersøkelsen. Det som blir oftest framhevet er fellessamlingene, inkluderingen, samarbeidet og den fellesforståelsen som følger av undersøkelsen. Det er 18 enheter som trekker frem diskusjonene og engasjementet som det mest positive ved undersøkelsen. Det positive som trekkes frem i evalueringen om fokuset på arbeidsmiljø og fellesskapsfølelsen hadde ikke vært mulig uten at undersøkelsen ble gjennomført på om lag samme tid ved hele institusjonen. Den helhetlige gjennomføringen gjør det også mulig å utvikle tiltak som bygger på hverandre både vertikalt og horisontalt i organisasjonen. Sekvensielle undersøkelser ville øke fleksibiliteten, samtidig kostnadene ved at stordriftsfordelen forsvinner. Av de 18 institusjonene på landsbasis som har eller skal ta i bruk ARK, er det bare 3

som fortsatt har sekvensielle undersøkelser. Disse uttrykker imidlertid at det arbeides mot å gå over til samtidige undersøkelser for hele institusjonen.

Universitetsdirektøren anbefaler videre bruk av helhetlige undersøkelser av arbeidsmiljøet ved UiT, i samsvar med vedtak fra Arbeidsmiljøutvalget i møtet den 7.5.2015.

Arbeidsmiljøutvalget går inn for helhetlig gjennomføring av ARK ved hele institusjonen, og inn for en gjennomføringsfrekvens hvert 3. år. I evalueringen fra faktaARK II er det én enhet som uttaler at arbeidsmiljøet bør være gjenstand for kartlegging oftere enn hvert tredje år. For institusjonene på landsbasis varierer frekvensen. NTNU gjennomfører ARK hvert andre år, og begrunner dette med rulleringen av åremålsstillingene og at undersøkelsen skal være en naturlig del driften. For UiT er det rulling av åremål for dekaner og en stor andel instituttledere den 1.8.2017. Erfaring viser imidlertid at det skjer en gradvis forskyvning av åremålene, særlig på instituttledernivå og at det på sikt vil rullere åremål på ulike perioder. Fordelene ved å ha kartlegging tidlig, på midten eller sent i en åremålsperiode er ikke entydige.

Universitetsdirektøren anbefaler at arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres hvert 3. år, med kartleggingsfase i høstsemester og implementering av tiltak i påfølgende vårsemester. Det innebærer at neste undersøkelse avvikles i 2017/2018.

Vurderingen av måloppnåelse og effekt henger sammen med ressursene som stilles til rådighet. ARK som verktøy har kostet om lag kr 500 000 for 2014/15 i innkjøp fra ARK-sentralt. Den øvrige ressursbruken er tatt ut innenfor de eksisterende rammene ved institusjonen. Det omfatter primært arbeidsinnsats knyttet til prosjektledelse, prosessdrivere, ledere og verneombud. I evalueringen fra faktaARK II er det ni av de 70 enhetene som mener at ressursbruken var det mest negative ved undersøkelsen ved UiT.

Vurdering av ressursbruk opp mot effekt er vanskelig fordi arbeidsmiljøområdet påvirkes av mange og ulike faktorer. Det har vært lite forskning på hvordan tiltak virker inn på ulike arbeidsmiljøområder. Hvordan tiltakene virker inn på effektmålene ved UiT vil heller ikke være mulig å si noe om før etter neste arbeidsmiljøkartlegging. På sikt kan forhåpentligvis forskning på ARK-data bidra til å øke kunnskapen om tiltak for utvikling av arbeidsmiljøet i universitets- og høyskolesektoren. Frem til da vil handlingsplanene og tiltakene som gjennomføres ved institusjonen være det mest synlige resultatet av ressursinnsatsen.

Universitetsdirektøren legger til grunn at handlingsplaner for tiltak og effektmål blir tema i styringsdialogen som følger etter kartleggingen.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Sissel Tjosaas

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 27.05.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
10/17

Avtrekksskap - kontrollrutiner

Innstilling til vedtak:

1. AMU ber om at universitetet/fakultetene/enhetene etablerer oversikt over alle avtrekksskap, punktavsug, kjemikalieskap og sterilbenker ved brukerstedene slik at innretningene kan tas inn i listene til BEA
2. AMU ber om at universitetet/fakultetene/enhetene i bygg der universitetet er leietaker forsikrer seg om at avtrekksskap o.l. er innenfor universitetets standard.
3. AMU ber om å få årlige rapporter over avtrekksskap med avvik over 20 % og en begrunnelse/konklusjon om hva som skal skje videre med det aktuelle avviket. Dette for å vise at AMU tar sikkerheten med potensielt helseskadelig arbeid for den enkelte ansatte og student på høyeste alvor.
4. AMU ber universitetet dersom det er grunnlag for større investeringer på fakulteter/enheter som ligger etter for å få sikkerheten opp på dagens anbefalte nivå, om å ta dette opp som enkeltsaker ved universitetet.

Begrunnelse:

Hovedverneombudene ved UiT meldt inn en sak til AMU vedrørende kontrollrutinene for avtrekksskap, punktavsug, kjemikalieskap og sterilbenker ved UiT. En nærmere beskrivelse av saken fra hovedverneombudene finnes i vedlegg 1-4.

Saken er diskutert med Avdeling for bygg og eiendom. De opplyser at de ikke har vært klar over problemene og at de kan bidra ved fakultetenes/enhetenes planlegging av arbeidet. De vil også sørge for at riktige instanser kommer inn og utfører de pålagte jevnlige kontrollene av innretningene.

Elisabeth Utheim
personalsjef

Anita Pettersen
nestleder HMS

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Notat fra hovedvernombudene ved UiT
- 2 IVT-fak punktavzug ved bygg- og anleggslaboratoriet
- 3 Hemis-rapport støvkartlegging ved Institutt for bygg, energi og materialteknologi
- 4 Avtrekkskap - kontrolldata

AMU SAK /2017 AVTREKKSKAP - KONTROLLRUTINER

Til: Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato: 08.05.2017

Ved Universitet i Tromsø utføres det en mengde arbeid med helseskadelige kjemikalier som må foregå i avtrekkskap. Disse blir kontrollert med jevne og ujevne mellomrom. Noen av fakultetene har jevnlig kontroll og der blir det klistret en kontrollseddel på skapet.

På noen enheter er det ikke foretatt kontroll eller ikke påført slik kontrollseddel på avtrekkskapene. Som brukere vet en ikke når disse ble kontrollert sist og om de er tillatt brukt.

På noen enheter er det ikke foretatt kontroll siden 2015. Dette gjelder blant annet avtrekkskapene på Kunstfak (Mackbygget) og Tromsø Museum (botanisk lab) sist kontrollert 2012.

I tillegg er universitetet (enhetene) leietaker på diverse bygg (f.eks. forskningsparken og campus Alta), og man må da forsikre seg om at de avtrekkskap o.l. er innenfor universitets standard.

Når det gjelder avtrekkskapene i Narvik er det ingen som tilfredsstiller dagens krav om luftgjennomstrømning og de er derfor avstengt (se vedlegg). Dersom disse er utrangert bør de fjernes eller settes i stand i henhold til godkjent standard. Et annet spørsmål er jo - hvor foregår slikt arbeid som tidligere var utført i disse skapene? Skjer dette arbeidet helt uten avtrekkskap eller er denne type arbeid opphørt? Det skjer blant annet lakkering av 3D modeller i rom uten avtrekk, slik at både ansatte og studenter utsettes for gasser og nanopartikler ved dette arbeidet. Det foregår også arbeid med Xylen (kreftfremkallende løsemiddel) i rom uten avtrekkskap.

Nyere avtrekkskap har alarmer som aktiveres når luftgjennomstrømningen er for lav. Mange av avtrekkskapene i virksomheten er av eldre type som ikke har denne alarmen. Disse bør oppgraderes med alarm. I kjemikalieskap skal det være undertrykk.

Rapporter fra Bravida datert våren 2017 viser at flere avtrekkskap ved flere enheter har avvik i % som er høyt over akseptert avvik i % som er satt til 20 % avvik. I de groveste tilfellene er avviket opp mot 50 %. Vernetjeneste kjenner ikke til at disse avtrekkskapene er merket med stengt eller at skapet ikke tilfredsstiller sikkerhetskravene. Ett av skapene har fått merknaden at det ikke er godkjent i 2015 i rapporten.

Disse rapportene burde ha vært presentert/drøftet i AMU slik at en fikk tatt stilling til hvordan en skal forholde seg til slike store avvik som ingen i fakultetsledelsen eller vernetjenesten kjenner til.

Dersom rapporten er presentert de respektive fakultetene/enhetene, og det ikke er tatt tak i dette, kan det gå ut over sikkerheten til den enkelte som bruker avtrekksskapene. Dette er en problemstilling som universitetet som arbeidsgiver er pålagt å ta tak i omgående.

Vernetjenesten er redd for at sikkerheten til den enkelte ansatte og student svekkes dersom ansvar og kostnader som gjelder avtrekksskap blir noe som de enkelte enheter må ta stilling til. Dette gjelder f.eks. Narvik der dette ikke har vært prioritert høyt nok. Faren er at sikkerhetstiltak ikke vil vinne frem kontra andre økonomiske prioriteringer innen forskning, undervisning etc.

Forslag til vedtak:

AMU ber om at det opprettes register over alle avtrekksskap, punktavsug, kjemikalieskap og sterilbenker i fremtiden.

AMU ber om at der universitetet er leietaker må universitetet/enhetene forsikre seg om at de avtrekksskap o.l. er innenfor universitetets standard.

AMU ber om å få årlige rapporter over avtrekksskap med avvik over 20 % og en begrunnelse/konklusjon om hva som skal skje videre med det aktuelle avviket. Dette for å vise at AMU tar sikkerheten med potensielt helseskadelig arbeid for den enkelte ansatte og student på høyeste alvor.

AMU ber universitetet om at dersom det er grunnlag for større investeringer på enheter som ligger etter for å få sikkerheten opp på dagens anbefalte nivå må dette tas opp som enkeltsaker med universitetet.

Eirik Gjerløw

Betonglab (D3080:

Lite avsug:

Dette avsugget er feilplassert i forhold til arbeidsbenken og har kort rekkevidde på innsug (20-30 cm)



Stort avsug: Ligger for langt fra støvende utstyr, hadde vært bedre å plassere det meir sentralt i rommet for å dekke større arealer.



Sikterom (D3100)

Avtrekket virker dårlig da det ikke er noe inntak for luft til rommet, det blir undertrykk og hylér i døren. Rapport fra Hemis viser også for høye støvverdier når det gjøres sikting.



Bygg- & anlegslab (D3090)

Trenger punktavsug til arbeidsbordet, her utføres det en del støvende arbeid og rapport fra Hemis viser for høye støvverdier når det utføres støvende arbeider.



RAPPORT		
Tittel: Støvkartlegging ved institutt for Bygg, energi og materialteknologi, Narvik	Oppdragsgiver: Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet, Campus Tromsø	
Utført og skrevet av: Eirik Gulbrandsen	J.nr/ År: 227/ 2016	
Sted og dato: Tromsø, 06.12.2016	Antall sider: 5	Antall vedlegg: 1
Kontaktinformasjon: Mail: eirik.gulbrandsen@hemis.no Adr.: Strandveien 106, 9006 Tromsø Org.nr.: 981 414 381	Telefon avd.: 77 69 10 70	Hjemmeside: www.hemis.no
Sendt til: Bjørn Reidar Sørensen Eirik Gjerløw Boy-Arne Buyle	Kopi til: Johnny Togle	

Hemis AS, Avd. Alta
Besøk: Altaveien 95/97, Alta
Post: Postboks 190, 9502 Alta
Telefon: 78 45 59 50
E-post: alta@hemis.no

Hemis AS, Avd. Bodø
Postboks 41 / Stormyrveien 8,
8088 Bodø
Telefon: 75 50 66 70
Telefax: 75 50 66 71
E-post: bodo@hemis.no

Hemis AS, Avd. Tromsø
Strandveien 106
9006 TROMSØ
Telefon: 77 69 10 70
Epost: tromso@hemis.no

INNHOOLD

Bakgrunn for kartleggingen	3
Støv	3
Tiltaksgrenser	3
Beskrivelse av forholdene	4
Målemetode og utstyr	4
Resultat	4
Vurdering	4
Konklusjon	5
Følgende tiltak forslås:	5
Litteratur	5

Bakgrunn for kartleggingen

Hensikten med kartleggingen var å avdekke total støvbelastning i lokalene til instituttet. Bestillingen kom fra institutt i forkant av vernerunde, og ble gjennomført av Eirik Gulbrandsen, yrkeshygieniker Hemis bht.

Det er ikke gjort kartlegging av støv tidligere. Det er kommet klager på støv, og det hevdes at det er utviklet helseplager (astma) i etterkant av oppstartet arbeid på instituttet.

Støv

Arbeidsgiver skal sørge for at eksponeringen fra støv er fullt forsvarlig. I forskrift om utførelse av arbeid, best. 703, § 3 – 8 er det gitt tiltak som skal gjennomføres for å redusere helse og sikkerhetsrisiko. Det er viktig å tenke først på organisering av arbeidet for å redusere eksponering. Det kan gjøres med reduksjon av støv, kortere eksponeringstid, personlig hygiene, gode rutiner, tydelige prosedyrer o.l. Det er viktig at man tenker på inneslutning og ventilasjon frem for bruk av verneutstyr. Verneutstyr er det siste anbefalte tiltaket for å beskytte arbeidstaker og skal benyttes når ingen andre tiltak kan gjennomføres. Kollektive tiltak skal alltid prioriteres foran personlige tiltak.

Hva støvet består av og hvilke partikkelstørrelser er avgjørende for helseeffektene. For at støvet skal ha en effekt må det deponeres i lungene. Det blir da fanget opp av slimhinnen. Effekten av stoffer som deponeres som partikler i lungene er avhengig av stoffenes løselighet og reaktivitet. Partikler mindre enn 5 µm anses som respirable og vil nå helt ned i alveolene. Avhengig av dose vil alt støv som inhaleres gi effekter i luftveiens slimhinner med betennelsesforandringer eller andre irritasjoner. Dette kan gi astmatiske reaksjoner.

Støvet utendørs kan bestå av biologiske faktorer som trestøv, pollen, soppsporer osv. I tillegg kommer det partikler fra jord, sand, stein, veistøv og eksos fra trafikk.

Silika er tilstede i de fleste typer sand og stein og er det mest vanlige mineralet. Sand og stein kan også inneholde andre mineraler som grafitt. Silikamineraleler deles inn i krystallinske og amorfe. Den mest vanlige formen av krystallinsk silika er kvarts. Den mest betydningsfulle helsefaren med langvarig eksponering for krystallinsk silika er utvikling av silikose. For arbeidstakere som f.eks. gruvearbeidere, som er eksponert for krystallinsk silika er det en økt risiko for lungekreft. Effektive tiltak som befukning og ventilasjon er nødvendig for å redusere eksponeringen, dersom inneslutning ikke er mulig.

Tiltaksgrenser

Arbeidstilsynet har satt egne tiltak- og grenseverdier for forurensninger i arbeidsatmosfæren. Disse finner man i forskrift om tiltaks- og grenseverdier best. 704. § 5 – 1 vedlegg 1. For sjenerende støv ser man på både total støv og respirabelt støv. Her er tiltaksgrensen satt til 10 mg/m³ og 5 mg/m³. Disse tiltaksgrensene vurderes etter en heldagseksponering på 8 timer.

Vurdering av måleresultatene ble gjort i forhold til disse tiltaksgrensene. Måleresultatene skal vurderes etter metode i Arbeidstilsynets orientering om kartlegging og vurdering av eksponering for kjemiske og biologiske forurensninger i arbeidsatmosfæren best. nr. 450. I dette tilfellet er kartleggingen gjennomført med stasjonær støvmåler, og egen målestrategi, der formålet var å avdekke totalbelastningen av rommene ansatte oppholder seg i. Ut fra dette kan man gi anbefaling om tiltak, og vurdere om det skal kartlegges støv på person i etterkant.

For å kunne si med sikkerhet, at man holder seg under disse grensene, bør gjennomsnitt av målinger være under $\frac{1}{4}$ eller 25 % av tiltaksgrensen. Hvis gjennomsnittet er over 25 %, men under tiltaksgrensen bør det gjøres tiltak eventuelt periodiske målinger for å kontrollere at eksponeringen er under tiltaksgrensen over tid. Hvis enkelt resultat går over tiltaksgrensen, må grunnen til det identifiseres.

For å kunne si med sikkerhet at man holder seg under tiltaksgrensen ved stikkprøver, bør målingene være under $\frac{1}{10}$ eller 10 % av tiltaksgrensen.

En stasjonær måling vil ikke kunne vurdere mot tiltaksgrense, men gi en relativ verdi i forhold til tiltaksgrense. I tillegg logger instrumentet over tid, slik at man vil kunne gå tilbake i tidslinjen for å se når enkelteksponeringer var høy eller lav. På denne måten vil vi kunne se på fordelingen av støvbelastning i løpet av en dag.

Beskrivelse av forholdene

Det ble kartlagt på tre forskjellige rom; kontor, lab, og sikterom, hver av de ble kartlagt i en uke. Dette ble gjort for å sikre at man hadde en grei fordeling av bruk, slik det normalt er.

Målemetode og utstyr

Stasjonære støvmålinger ble gjennomført med DustTrak DRX. Instrumentet ble sist kalibrert hos leverandør den 15. april 2016. Måling gjennomført med loggintervallet på 2 min. Målinger gjennomført på PM1, PM2,5, respirabelt støv, PM10 og total støv. Det ble gjennomført totalt 21 målinger, men 6 av målingene er i helger, så disse er tatt bort fra vurderingen.

Resultat

I tabell 1 er resultatet fra alle målingene fremstilt, ut fra de ulike rommene.

Tabell 1 stasjonærmåling, enhet i mg/m^3

Kontor	PM1	PM2.5	RESP	PM10	TOTAL
Gjennomsnitt	0,004	0,004	0,006	0,007	0,007
Maximum	0,021	0,022	0,025	0,046	0,007
Lab	PM1	PM2.5	RESP	PM10	TOTAL
Gjennomsnitt	0,019	0,019	0,025	0,046	0,057
Maximum	0,342	0,348	0,423	0,877	1,154
Sikterom	PM1	PM2.5	RESP	PM10	TOTAL
Gjennomsnitt	0,634	0,651	0,750	1,510	1,853
Maximum	25,733	25,899	28,210	55,410	63,106

Det er viktig å understreke at det er et aritmetisk utregnet gjennomsnitt over 5 dager som er presentert. Maksverdi på Totalstøv, målt i et enkelt punkt er $130\text{mg}/\text{m}^3$, altså 13 ganger tiltaksverdi.

Vurdering

Kontorer har gode verdier både i forhold til gjennomsnittsverdier og max-verdier.

Lab har verdier som indikerer at det er noe støv i rommet, men selv når man går i detalj på målingene og leser av for enkelteksponeringer, så er ikke disse over $\frac{1}{4}$ av tiltaksverdi.

Sikterom har jevnt over høye verdier, på alle fraksjoner. Når man går i detalj på hver enkelt dag, ser man at det er store variasjoner over hele dagen.

26.9 var det lave konsentrasjoner gjennom hele dagen, med noen store enkelteksponeringer.

27.9 var det jevnt over en stor eksponering hele dagen, med lange perioder med støveksponeering over 10mg/m³ totalstøv. Se graf vedlagt, for illustrering.

28.9 var det jevnt over en lav eksponering hele dagen, med et unntak i en kort periode på 5 minutter.

29.9 var det jevnt over en lav eksponering, bortsett fra to perioder på til sammen 12 minutter, der det var meget høye verdier.

30.9 var det svært lave og stabile verdier, det virker som om det ikke var aktivitet der den dagen.

Det vurderes at i enkeltperioder bør det gjennomføres tiltak på arbeidsplassen, på sikterommet. Dette er fordi, på tross av at det er målt med stasjonær støvmåler, at verdiene for enkeltperioder var svært høye.

Dersom det er mulig å redusere støvbelastning på lab, så bør dette tilstrebes. Kartleggingen er ikke gjort på person, og det er derfor i slike tvilstilfeller som på lab, vanskelig å anbefale konkrete tiltak.

Konklusjon

Kartleggingen viser at det bør gjennomføres støvreduserende tiltak på arbeidsplassen, da støvbelastningen er til tider svært høy. En svært kort eksponering på bare noen minutter, vil kunne gi en totalbelastning i løpet av en arbeidsdag som er over tiltaksverdi.

Den generelle konklusjonen er at når det jobbes med operasjoner som frigir mye støv, så bør man som minste tiltak bruke støvmaske, filter P2 eller bedre.

Dersom lokalene gir mulighet for det bør man vurdere punktavsug, som kan justeres til den enkelte arbeidssituasjon.

Følgende tiltak forslås:

Dersom mulig, etabler punktavsug over støvende prosesser på sikterom.

Opphold i sikterom under støvende prosesser bør unngås.

Dersom opphold ikke kan unngås, anbefales det filtrerende støvmaske filter P2 eller bedre. Det er svært viktig at masken er tilpasset den enkelte, og at den enkelte har opplæring i bruk av denne. Dersom det ikke er hensiktsmessig med halvmasker, bør man vurdere andre løsninger, eksempelvis friskluftmasker.

Punktavsug på lab. Dette vil hjelpe på støvbelastning ved arbeid med støvende prosesser, samt redusere spredning av støv til resterende lokaler.

Litteratur

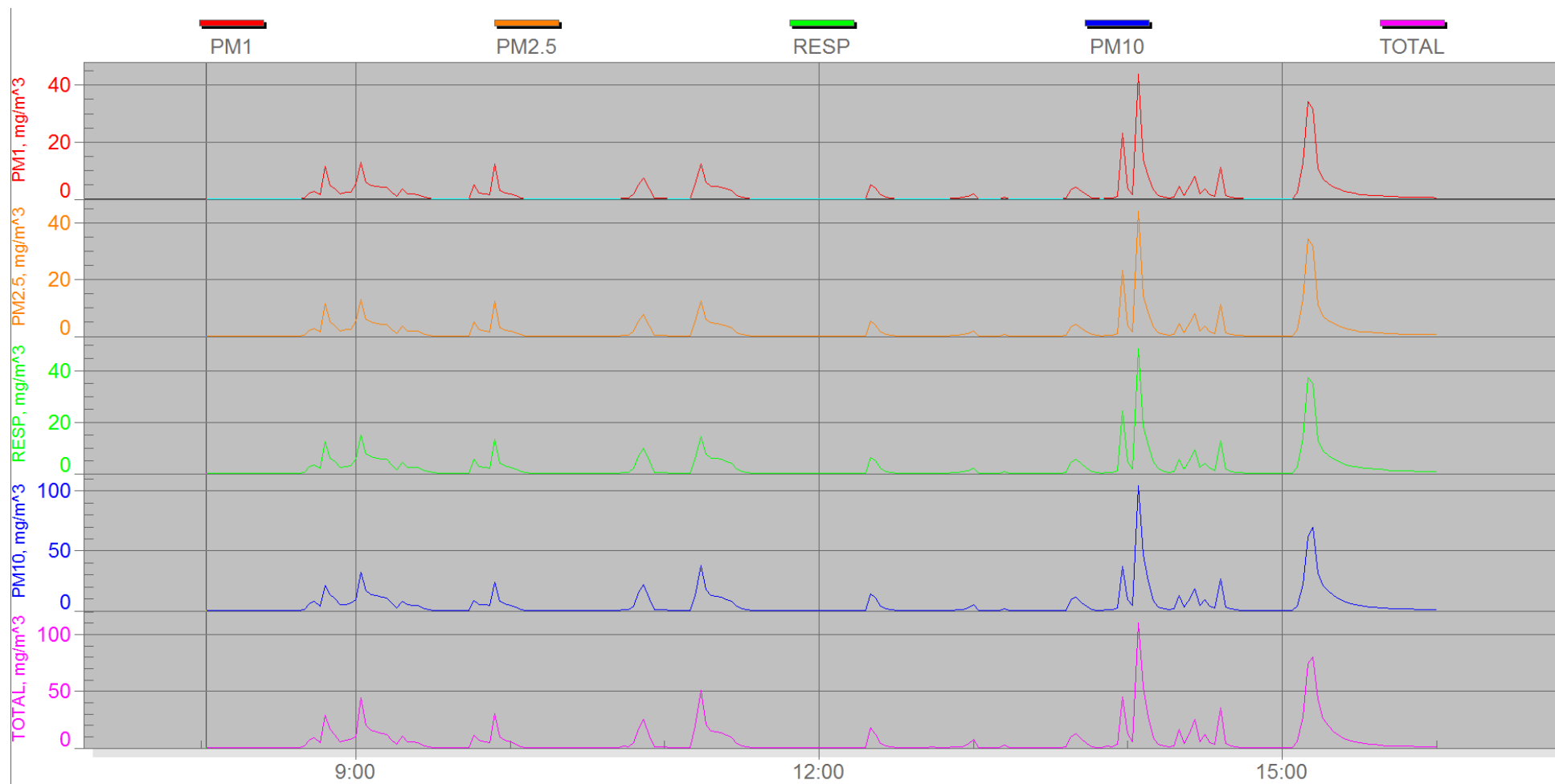
[Arbeidsplassforskriften – best. nr. 702](#)

[Forskrift om utførelse av arbeid – best. nr. 703](#)

[Forskrift om tiltaks- og grenseverdier – best. nr. 704](#)

[Orientering om kartlegging og vurdering av eksponering for kjemiske og biologiske forurensninger i arbeidsatmosfæren – bestillingsnummer 450](#)

Håndbok for bedriftshelsetjenester, Bente E. Moen (2003)



Hemis AS, Avd. Alta
 Besøk: Altaveien 95/97, Alta
 Post: Postboks 190, 9502 Alta
 Telefon: 78 45 59 50
 E-post: alta@hemis.no

Hemis AS, Avd. Bodø
 Postboks 41 / Stormyrveien 8,
 8088 Bodø
 Telefon: 75 50 66 70
 Telefax: 75 50 66 71
 E-post: bodo@hemis.no

Hemis AS, Avd. Tromsø
 Strandveien 106
 9006 TROMSØ
 Telefon: 77 69 10 70
 Epost: tromso@hemis.no

Avtreksskap Universitetet i Tromsø område 12

18.04.2017

Fakultet/institutt	Bygg	Rom	Antall skap	Kontaktpers	Type skap	Sist kontrollert	Neste kontroll	Kanaldiam	Min luftmengde	Målt luftmeng	Kommentar						
									140l/s (504m3/h)	(m3/h)							
Narvik	Geoteknikk	D3020	1		Avtreksskap	2016		ø125		55m3/h	Måles på spiro						
Narvik	Verksted	D3030	1		Avtreksskabine	2016		ø125	504m3/h	55 m3/h	Avtrekksåpning 960*220v=0,07m/s						
Narvik	Modellrom	B3030	1		Skap	2016		ø125	504m3/h	150 m3/h	Avtrekksåpning 1260*200v=0,17m/s						
Narvik	Miljølab	B3140	3		Skap	2016		ø160		240 m3/h	Spiro må byttes						
Avtreksskap Universitetet i Tromsø område																	
Kunstakademiet	Kunstakademiet,	4411	1			11.05.2015											
Kunstakademiet	Kunstakademiet,	4515	1			11.05.2015											
Kunstakademiet	Kunstakademiet,	4409	1			11.05.2015											
Avtreksskap Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdan....04.2017																	
Institutt	Bygg	Rom	Antall	Kontaktpers	Type skap	Sist kontrollert	Neste kontroll										
IHR - Inst. for historie og rel.	Breiviklia L	L-135	1		Avtreksskap	ikke merket	ikke merket										
ILP - Inst. for lærerutd. og ped	Teorifagb. hus 1	1.429	1		Avtreksskap	ikke merket	ikke merket										

Prosjekt: Universitet i Tromsø Lab. Skap

Dato: 05.01.17

Anlegg: Arktisk Biologi																		Navn : Robert Alsвик		
Rom nr	'Rom nr	System	Skap	Oppstart	Oppstart	2004	2004	2004	2004	Avik	Akseptabel	2015	2015	Avik %	2016	2016	Avik %	Anmerkning		
	Dør	nr	nr	Min m³/h	Max m³/h	Min m³/h	Max m³/h	Min m/s	Max m/s	%	avik i %	Max m³/h	Max m/s		Max m³/h	Max m/s				
1.104		egen vifte	1		1099,0						20	1253,6	1,06	14	757	0,64	-31	Konstant luftmengde.		
1.114		egen vifte	1		710,0						20	1064,3	0,90	50	863	0,73	22	Konstant luftmengde.Bruker ønsker regulering		
1.114.2		egen vifte	2		517,0						20	427,1	0,52	-17	583	0,71	13	Avtrekksbenk. Egen vifte med trinnløsregulering		
1.121		egen vifte	1		911,0						20	473,0	0,40	-48	485	0,41	-47	Netavent .		
Prosjekt: Universitet i Tromsø Lab. Skap																		22.12.2016		
Anlegg: Bioforsk Holt																		Navn: Robert Alsвик		
Rom nr	System	Skap	Oppstart	2004	2004	2004	Akseptabel		2015	Avik	Akseptabel	2016	2016	Avik	Anmerkning					
Tegning	nr	nr	Max m³/h	Min m³/h	Max m³/h	Max m/s	avik i %	Max m³/h	Normal m/s	%	avik i %	Max m³/h	Normal m/s	%						
	108	Egen vifte					20	1077,12	0,68	ingen ref	20	950,4	0,60	-11,8	Konstant luftmengde av/på bryter på vegg.					
	15	Egen vifte					20	1741	0,93	ingen ref	20	902,9	0,57	-48	Egen vifte. Konstant luftmengde					

Prosjekt: Universitet i Tromsø Lab. Skap

Dato: 04.01.17
Utført

Anlegg: Kulturhistorisk lab kvaløysvegen																	Utført
Rom nr		Skap						Oppstart	Akseptabelt	2015	2015	avik	2016	2016	Avik		Anmerkning
	Dør	nr	Max m³/h	Min m/s	Max m/s	Max m³/h	Max m/s	m³/h	avik %	m³/h	Max m/s	%	m³/h	Max m/s	%		
U16		1						Ingen referan	20	996	0,82		486	0,50			Ingen skapautomatikk . Egen vifte on/off
U17		1						Ingen referan	20	847	0,56		620	0,41			Ingen skapautomatikk . Max lukehøyde 30-25 cm
U21		1						Ingen referan	20	642	0,36		475	0,40			Ingen skapautomatikk . Max lukehøyde 20 cm for å oppnå godkjent hastighet

Rapport Lab .skap

Prosjekt: Universitet i Tromsø Lab. Skap

Dato: 19.12.2016

Anlegg:

Realfagbygget

2016

Rom nr		Skap						Oppstart	Akseptabelt	2015	2015	avik	2016	2016		avik	
	Dør	nr	Max m³/h	Min m/s	Max m/s	Max m³/h	Max m/s	m³/h	avik %	m³/h	Max m/s	%	m³/h	Max m/s		%	
119		49							20		0,41		552	0,41		ikke ref.	
120		50							20		0,52		741	0,55		ikke ref.	
204		1							20		0,56		673	0,50		ikke ref.	
205		201						664	20	711	0,47	7	741	0,49		12	Netavent
205		202	633	0,47	0,5	570	0,45	652	20	756	0,50	16	620	0,41		-5	Netavent . Apparat i Front 30 x 60 x 50 cm
205		203	655	0,53	0,52	633	0,50	656	20	847	0,56	29	696	0,46		6	Netavent . Ikke mulig å lukke luken pga. Utstyr høyre side 20 x 20 x30 Cm
205		204	642	0,51	0,51	633	0,50	704	20	711	0,47	1	650	0,43		-8	Netavent
206		205						664	20								Netavent
206		206						656	20								Netavent
206		210						664	20								Netavent
206		211						700	20								Netavent
206		218						656	20	665	0,44	1	937	0,62		43	Netavent
206		219						670	20	937	0,62	40	862	0,57		29	Netavent
206		220						640	20	786	0,52	23	620	0,41		-3	Netavent
206		221						720	20	786	0,52	9					Netavent . Potmeter defekt. Nytt er bestilt
206		223						644	20	696	0,46	8	620	0,41		-4	Netavent .Permanent utstyr i skap
206		224						584	20	650	0,43	11	665	0,44		14	Netavent
206		225						728	20	605	0,40	-17	605	0,40		-17	Netavent .Permanent utstyr i skap
206		226						656	20	786	0,52	20	605	0,40		-8	Netavent . Noe utstyr i skap
222		220						640	20				726	0,48		13	Netavent
223		216						720	20	741	0,49	3	650	0,43		-10	Netavent .Permanent utstyr i skap
223		217						644	20	771	0,51	20	711	0,47		10	Netavent .Permanent utstyr i skap
223		218						656	20	756	0,50	15	605	0,40		-8	Netavent . Noe utstyr i skap
223		219						670	20	786	0,52	17	650	0,43		-3	Netavent . Noen apperater i skap
224		212						584	20	1013	0,67	73	816	0,54		40	Netavent .Noe utstyr i skap
224		213						728	20	1013	0,67	39	756	0,50		4	Netavent
224		214						656	20	877	0,58	34	786	0,52		20	Netavent
224		215	734	0,54	0,58	620	0,49	632	20	907	0,6	44	847	0,56		34	Netavent
404		404						640	20	801	0,53	25	665	0,44		4	Netavent
404		405	692	0,60	0,55	582	0,46	650	20	786	0,52	21	665	0,44		2	Netavent
404		406	747	0,64	0,59	620	0,49	588	20	983	0,65	67	605	0,40		3	Netavent .Noe utstyr i skap
404		407	743	0,5	0,59	646	0,51	766	20	892	0,59	16	756	0,50		-1	Netavent .Permanent utstyr i skap
405		401	638	0,48	0,51	633	0,50	736	20	953	0,63	29	922	0,61		25	Netavent
405		402	602	0,35	0,48	608	0,48	636	20	816	0,54	28	832	0,55		31	Netavent .Noe utstyr i skap
405		403	640	0,49	0,51	608	0,48	680	20	665	0,44	-2	605	0,40		-11	Netavent
421		408	646	0,32	0,51	595	0,47	816	20	696	0,46	-15	726	0,48		-11	Netavent
421		409	582	0,43	0,46	608	0,48	680	20	726	0,48	7	605	0,40		-11	Netavent .Noe utstyr i skap
421		410	678	0,44	0,54	658	0,52	630	20	771	0,51	22	635	0,42		1	Netavent
422		411	648	0,56	0,51	646	0,51	688	20	620	0,41	-10	605	0,40		-12	Netavent .Permanent utstyr i skap
423		412						688	20	771	0,51	12	605	0,40		-12	Netavent
423		414						640	20	816	0,54	28	605	0,40		-5	Netavent
423		415						736	20	756	0,50	3	605	0,40		-18	Netavent
424		412						680	20	635	0,42	-7	605	0,40		-11	Netavent
424		413						620	20	741	0,49	19	635	0,42		2	Netavent.
425		418						672	20	816	0,54	22	741	0,49		10	Netavent
425		419						688	20	953	0,63	38	756	0,50		10	Netavent
426		416						672	20	635	0,42	-6	650	0,43		-3	Netavent
426		417						700	20	635	0,42	-9	665	0,44		-5	Netavent
427		422						644	20	771	0,51	20	650	0,43		1	Netavent
427		423						704	20	726	0,48	3	696	0,46		-1	Netavent
428		420						588	20	711	0,47	21	771	0,51		31	Netavent
428		421						624	20	847	0,56	36	771	0,51		24	Netavent.
432		424						600	20	771	0,51	29	635	0,42		6	Netavent .Noe utstyr i skap
432		425						768	20	605	0,40	-21					Netavent IKKE GODKJENT
433		48						573	20	574	0,43	0	760	0,57		33	Ingen automatikk Skapet har konstant luftmengde

ngautomatikk
ring. Punktavsug på samme vilte: 0,25m/s.

Institutt	Bygg	Rom	Antall skap	Kontaktperson for ins	Type skap
Institutt for geologi	Naturfagbygget	1400	8	Trine Dahl/Ingvild Hal	Kjemikalieskap
Institutt for fysikk og t	Teknologibygget	U1.024	1	Geir Antonsen	LAF
IIS-IVT	Teknologibygget	1.033	1	Jim Asle Olsen	Kjemikalieskap
Institutt for fysikk og t	Teknologibygget	2.023	1	Geir Antonsen	LAF
Institutt for fysikk og t	Teknologibygget	2.032	1	Geir Antonsen	Kjemikalieskap
Institutt for fysikk og t	Teknologibygget	2.059	1	Geir Antonsen	LAF
Institutt for fysikk og t	Teknologibygget	2.060	1	Geir Antonsen	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C119	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C120	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C204	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C205	4	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C206	8	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C222	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C223	4	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C224	4	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C404	4	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C405	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C421	3	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C422	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C423	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C424	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C425	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C426	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C427	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C428	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C432	2	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Realfagbygget	C433	1	Arnfinn Kvarsnes	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Forskningsparken 3	E118	1	Eva Katrin Bjørkeng	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Forskningsparken 3	E116	3	Eva Katrin Bjørkeng	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Forskningsparken 3	F103	1	Eva Katrin Bjørkeng	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Forskningsparken 3	G108	1	Eva Katrin Bjørkeng	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	Forskningsparken 3	G210	1	Eva Katrin Bjørkeng	Kjemikalieskap
Institutt for kjemi	FP1	Undervisnings lab	?	Jostein Johansen	Kjemikalieskap

Avtrekksskap Det helsevitenskapelige fakultet

19.04.2017

Institutt	Bygg	Rom	Antall skap	Kontaktperson fo	Type skap	Sist kontrollert/godkjent	Neste kontroll
HF, IKM	MH	L6-242	2		Avtrekksskap	25.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-243	2		Avtrekksskap	25.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-245	1		Avtrekksskap	25.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-247	1		Avtrekksskap	25.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-234	1		Avtrekksskap	26.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-235	1		Avtrekksskap	26.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-237	1		Avtrekksskap	26.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-228	1		Avtrekksskap	26.02.2016	
HF, IKM	MH	L6-229	1		Avtrekksskap	09.05.2016	
HF, IKM	MH	L6-230	1		Avtrekksskap	09.05.2016	
IKM	MH (L8.033)	L8.201A+B	2		Avtrekksskap	19.04.2016	
IKM	MH	L7.235	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.238B	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.239	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.247	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.244	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.243	1		Avtrekk	03.03.2017	
IKM	MH	L7.234	1		LAF	03.03.2017	
IKM	MH	L7.246	1		LAF	03.03.2017	
Helsefak, Avd	MH-AKM	D7.333/D7046	1	Katrine Harjo	Avtrekksskap	23.02.2016 (Bravida)	avstenges inntil videre pga ombygging MH1/MH2
Helsefak, Avd	MH-AKM	D7.332/D7704	1	Katrine Harjo	Avtrekksskap	23.02.2016 (Bravida)	avstenges inntil videre pga ombygging MH1/MH3
Psykologi	MH	L8++		Roy H	Avtrekksskap		
UNN	MH	plan 7		Kirsten Rønne			
IMB	MH	L7.135 A	1		Kjemikalie/avtrek	04.03.2016	
IMB	MH	L7.138 A	3		Kjemikalie/avtrek	04.03.2016	
IMB	MH	L7.251	2		Kjemikalie/avtrek	04.03.2016	
IMB	MH -BYGGET,	L8.225	1		AVTREKKSKAP	07.03.2016	
IMB	MH -BYGGET,	L8.235	2		AVTREKKSKAP	19.04.2016	
IMB	MH -BYGGET,	L8.240A	1		AVTREKKSKAP	20.04.2017	
IMB	MH -BYGGET,	L8.240B	1		AVTREKKSKAP	20.04.2017	
IMB	MH -BYGGET,	L8240	1		KLASS-2-BENK	27.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH -BYGGET, VBRG		1		LAF-BENK	27.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH -BYGGET,	L.8240C	3		KLASS-2-BENK	27.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH -BYGGET, VBRG		1		LAF-BENK	27.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH -BYGGET,	L8.242	1		KLASS-2-BENK	30.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH -BYGGET,	L8.243B	1		KLASS-2-BENK	30.05.2016	innen JUNI 2018
IMB	MH-BYGGET,	L9.221	1		AVTREKKSKAP	30.03.2017	
IMB	MH-BYGGET,	L9.223	1		AVTREKKSKAP	31.03.2017	
IMB	MH-BYGGET,	L9.223	1		KLASS-2-BENK	01.06.2016	innen JUNI 2018
Institutt for fa	IFA	F1.201	11	Frank Rasmussen	avtrekksskap	26.-27.5.2016	
		F1.211B	1		lafbenken	13.08.2015	
		F1.214	4		avtrekksskap	02.06.2016	
		F1.215	5		lafbenken	10.-12.2015	
		F2.203	1		avtrekksskap	26.5.2016	
		F2.205	1		avtrekksskap	26.5.2016	
		F2.207	2		avtrekksskap	26.5.2016	
		F2.208	1		lafbenken	19.08.2015	
		F2.210	1		avtrekksskap	26.5.2016	
		F2.210B	1		lafbenken	19.08.2015	
		F2.220	2		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.222	2		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.222	1		lafbenken	20.08.2015	
		F2.224	1		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.225	1		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.226	1		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.226	1		lafbenken	ingen dato	
		F2.227	1		avtrekksskap	24.05.2016	
		F2.228	1		lafbenken	20.08.2015	
		F2.229	2		avtrekksskap	25.05.2016	
		F2.232	1		avtrekksskap	02.09.2015	
		F2.233	1	problemer med dr	avtrekksskap	26.05.2016	
		F2.234	1		avtrekksskap	26.05.2016	
		F2.234	2		avtrekksskap	26.05.2016 og 14.02.2017	
		F2.238	1		avtrekksskap	26.05.2016	
		F2.238	2		lafbenken	20.08.2015	
		F2.241	1		avtrekksskap	26.05.2016	
		F3.203	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.204	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.205	1		lafbenken	20.05.2016	
		F3.206	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.207	1		lafbenken	19.08.2015	
		F3.209	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.211	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.220	3		avtrekksskap	19.05.2016	
		F3.222	1		avtrekksskap	19.05.2016	
		F3.223	3		avtrekksskap	19.05.2016	
		F3.225	3		avtrekksskap	19.05.2016 og 09.06.2016	
		F3.227	3		avtrekksskap	19.05.2016	
		F3.229	3	forskningsgruppe	avtrekksskap	har ikke tilgang	
		F3.233	2		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.234	2		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.237	1		avtrekksskap	20.05.2016	
		F3.238	2		avtrekksskap	20.05.2016	

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
11/17

Oppfølging av handlingsplanen for AMU for 2017 og 2018

Innstilling til vedtak:

1. AMU tar orienteringen om fremdriften i henhold til handlingsplanen til etterretning.
2. AMU fastsetter at avviksseminaret skal avholdes i løpet av september 2017, arbeidsgruppa finner egnet tidspunkt.

Begrunnelse:

AMU vedtok i møtet 9. mars 2017 handlingsplan for perioden 2017 og 2018. Arbeidet med å effektivere planen er i gang, og i det følgende fremkommer status på arbeidet:

Tiltak	Beskrivelse	Når	Utført
Vurdere struktur for AMUs arbeid når ny organisasjon er på plass.	Vurderingene baseres på HMS-regelverket	2018	
Arbeidsmiljødagene (AMD)	Arrangere AMD i Alta, Harstad, Narvik og Tromsø.	November 2017	
	<ul style="list-style-type: none"> • AMUs leder Gerd Sissel Furumo oppnevner medlemmer fra AMU til overordnet arbeidsgruppe for dagene. • 21.03.2017 Gerd Sissel Furumo og Anne Mari Rødde Harper oppnevnt 		Ok 21.03.17
	Fastsette dato for dagen ved alle fire campusene, fortrinnsvis i uke 44 eller 46 i 2017. <ul style="list-style-type: none"> • OBS! Datoene som fastsettes må være gjennomførbare for felles foredragsholder som skal reise rundt på campusene. • OBS! Uke 45 i 2017 kan ikke brukes til AMD i Tromsø, fordi kronprinsparet besøker UiT i Tromsø hele den uken. • Datoene skal fastsettes og kunngjøres innen neste AMU-møte (08.05.2017). 	08.05.2017	

	<ul style="list-style-type: none"> • 30.01.2017 Alta ønsker å arrangere AMD 2. november 2017. 		
Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK	AMU orienteres løpende om prosjektet og handlingsplanen. <ul style="list-style-type: none"> • 30.01.2017 OS 2/17 • 09.03.2017 OS 5/17 • 08.05.2017 OS ført på møteplanen 	Hele perioden	
Lage seminar om avvikshåndtering	<ul style="list-style-type: none"> • AMU setter ned en arbeidsgruppe på 2-3 personer fra AMU som skal organisere seminaret • Gerd Sissel Furumo er leder for arbeidsgruppen • 21.03.2017 øvrige medlemmer i arbeidsgruppen er Trine Lydersen og Erland Loso. • 08.05.2017 AMU fastsetter tidspunkt for avviksseminaret <p>I forbindelse med innføring av elektronisk avvikshåndtering ved UiT vil det bli økt fokus på avviksmelding. AMU ønsker derfor å arrangere et seminar for AMUs-medlemmer, VO og så langt som mulig ledelsen ved enhetene. Seminaret skal blant annet ha fokus på kultur for rapportering av avvik og bruk av det nye elektroniske avvikssystemet.</p>	2017	
Undersøkelse av avvik knyttet til håndtering av kjemisk og biologisk materiale ved UiT i 2016	AMU ber om at det gjennomføres en grundig undersøkelse av karakteren av avvik knyttet til håndtering av kjemisk og biologisk materiale samt analyse av mulige tiltak for å redusere antallet slike avvik.	2017	

Elisabeth Utheim
personalsjef

—

Anita Pettersen
nestleder HMS

—

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
ArbeidsmiljøutvalgetMøtedato:
08.05.2017Sak:
12/17

Oppnevning av leder og nestleder i arbeidsmiljøutvalget (AMU) høst 2017 og vår 2018

Innstilling til vedtak:

Nina Emaus oppnevnes som leder av arbeidsmiljøutvalget (AMU) for perioden høsten 2017 og våren 2018. Gørill Heitmann oppnevnes som nestleder for samme periode.

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøutvalget ved UiT vil for perioden 1.6.2017 - 31.8.2018 ha følgende sammensetning:

<i>Representanter</i>	<i>Stedfortredere</i>
Ass. universitetsdirektør Gørill Heitmann, Universitetsdirektøren (Udir)	Personal- og organisasjonsdirektør Odd Arne Paulsen, Avdeling for personal og organisasjon (POA)
Bygg og eiendomsdirektør Erland Loso, Avdeling for bygg og eiendom (BEA)	Seksjonssjef Øistein Hanssen, Avdeling for bygg og eiendom (BEA)
Instituttleder Nina Emaus, Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)	Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
Studie- og forskningssjef Anne Mari Rødde Harper, Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (IRS-fak)	Campusdirektør Karl Erik Arnesen, Harstad
Ole Martin Loe, Akademikerne	Tore Haukås, PARAT
Randi Sælebakke, NTL	Charles Hansen, NTL
Trine Lydersen, Forskerforbundet	Arild Røkenes, Forskerforbundet
Koordinator for hovedverneombudene Gerd Sissel Furumo	Kristian Nyvoll
Ella Koren, HEMIS AS	Birgit Stein, HEMIS AS
Representant fra Læringsmiljøutvalget studiedirektør Heidi Adolfsen, Avdeling for utdanning	
Representant fra sentral HMS-gruppe seniorrådgiver Anita Pettersen	

Leder av arbeidsmiljøutvalget (AMU) oppnevnes for ett år av gangen, annen hver gang blant arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter, jf. Arbeidsmiljøloven § 7-1 (4).

For perioden høsten 2017 og våren 2018 har arbeidstakersiden ved Gerd Sissel Furumo ledet AMU. Trine Lydersen har vært nestleder.

Universitetsdirektøren foreslår at Nina Emaus fra arbeidsgiversiden oppnevnes som leder av arbeidsmiljøutvalget for perioden høsten 2017 og våren 2018. Som nestleder i samme periode foreslås Gørill Heitmann.

Elisabeth Utheim
personalsjef

—

Anita Pettersen
nestleder HMS

—

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

Orienteringssaker

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

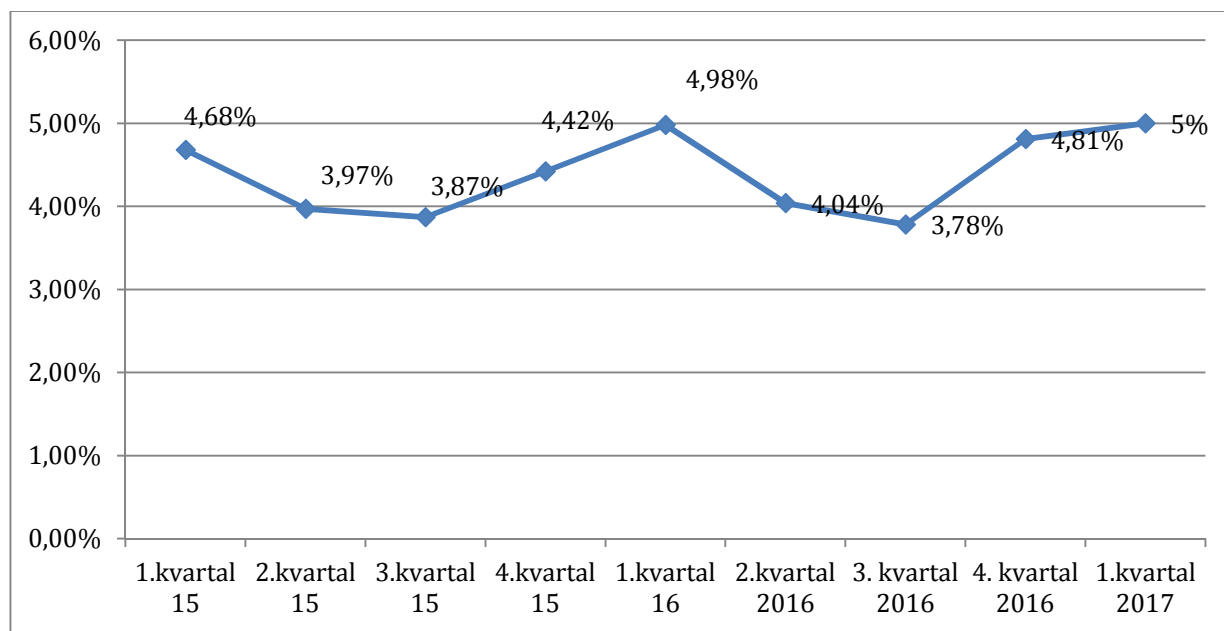
Sak:
6/17

Sykefravær 1. kvartal 2017

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

Universitetet 1. kvartal 2017

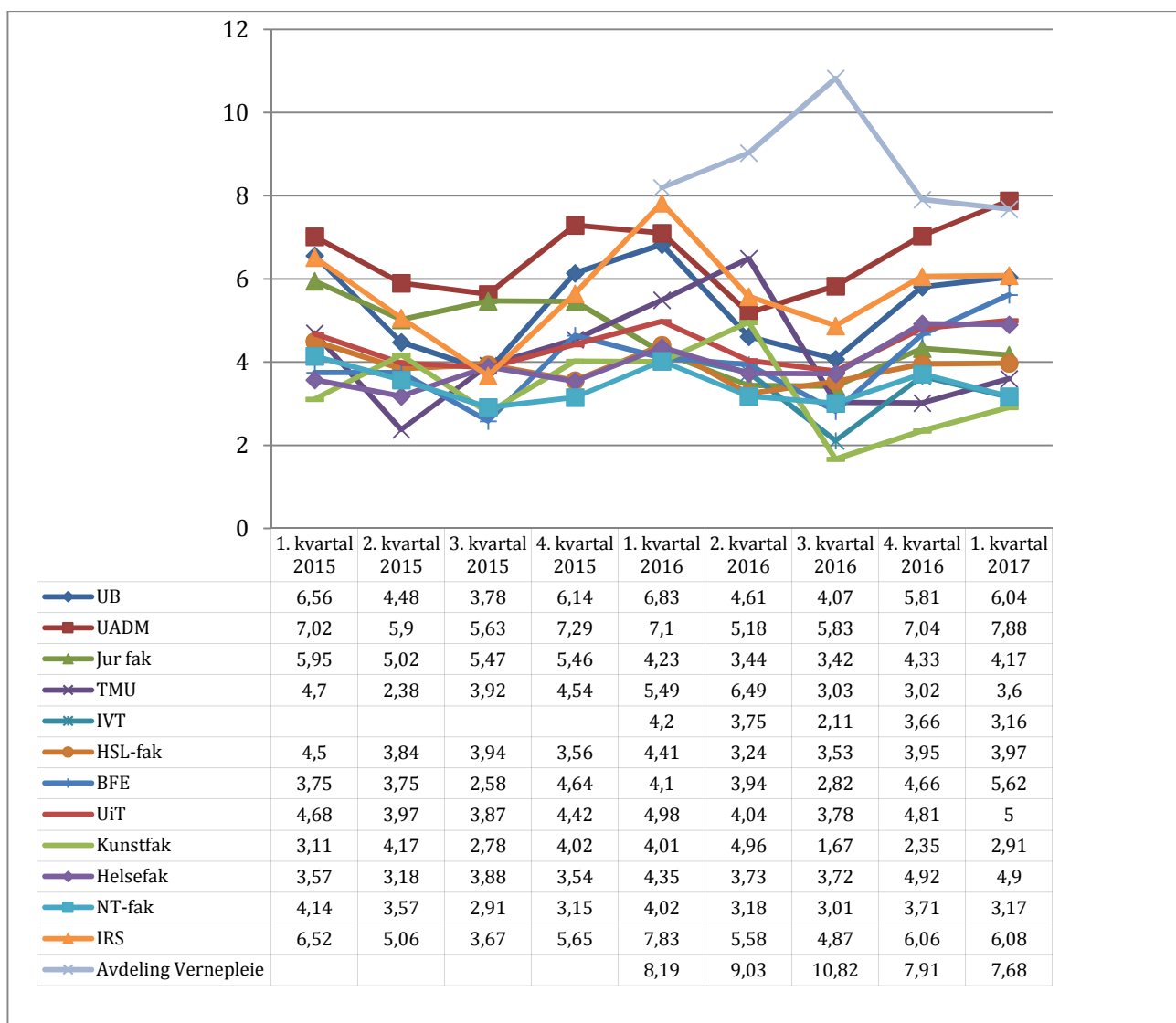
Universitetets lønns- og personalsystem, Paga, viser følgende tall for sykefraværsutviklingen for hele universitetet, egen- og legemeldt sykefravær, til og med 1. kvartal 2017 (tall innhentet 26.04.-27.04.17):



I 1. kvartal 2017 gikk sykefraværet opp til 5 % hvilket er den høyeste verdien i de siste to årene.

Enhetene 1. kvartal 2016

For enhetene fremgår følgende oversikt i Paga over sykefraværstall (egen- og legemeldt) til og med 1. kvartal 2017:



Sammenlignet med 4. kvartal 2016, har sykefraværet i 1. kvartal 2017 **gått opp på alle enheter** unntatt TMU, HSL, NT-fak og Avdeling Vernepleie. Helsehak holder seg på samme nivå som forrige kvartal.

De **fire høyeste** verdiene av sykefraværet i 1. kvartal 2017 finnes på UADM (7,88 %), Avdeling Vernepleie (7,68%), IRS (6,08%) og UB (6,04%).

De **tre laveste** verdiene for 1. kvartal 2017 er på Kunsthak (2,91%), IVT (3,16 %) og NT-fak (3,17 %).

Sykefravær på seksjonsnivå

Vennligst se vedlagte sammenstilling av sykefraværstatistikken på seksjonsnivå for hver seksjon i hele UiT for 1. kvartal 2016 basert på tall hentet fra Paga. Statistikk på seksjonsnivå representerer en mye mer nøyaktig og nyansert avbildning av sykefravær enn på enhetsnivå. Dette i sin tur muliggjør oppfølging av sykefravær som overstiger 5% (markert i rødt i filen) med passende fokus og på passende nivå.

NAV/Altinn

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

Elisabeth Utheim

Personalsjef

—

Benedicte Andersen Kristensen

rådgiver

—

benedicte.a.kristensen@uit.no

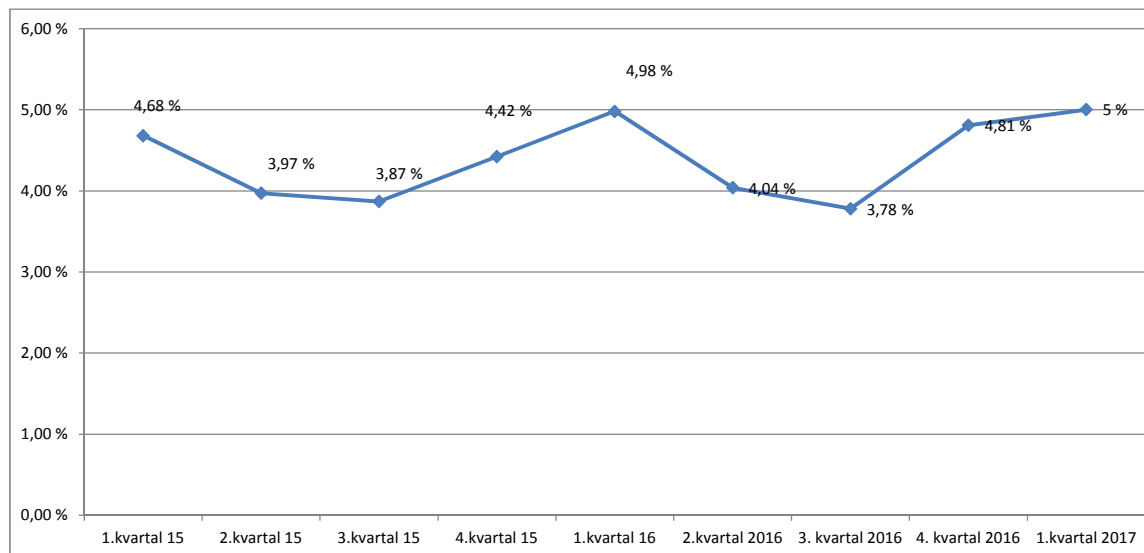
78 45 03 01

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

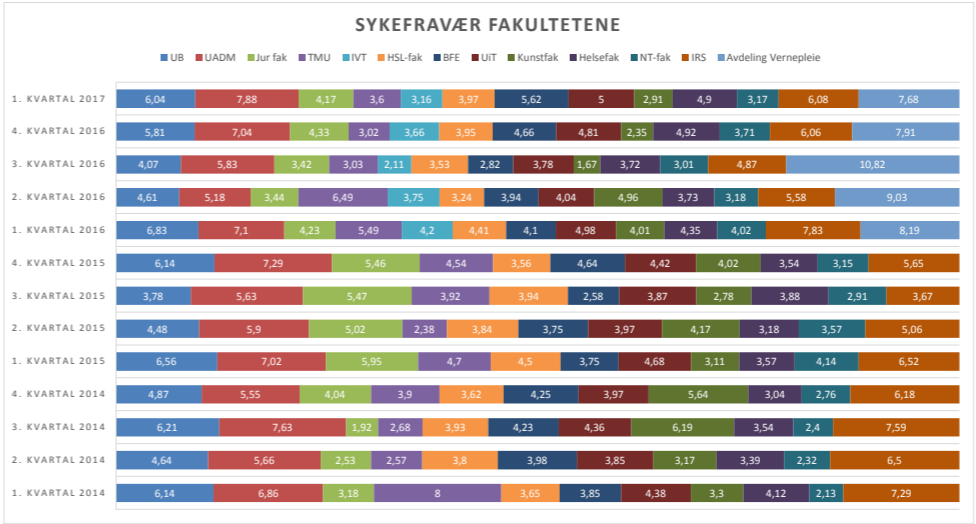
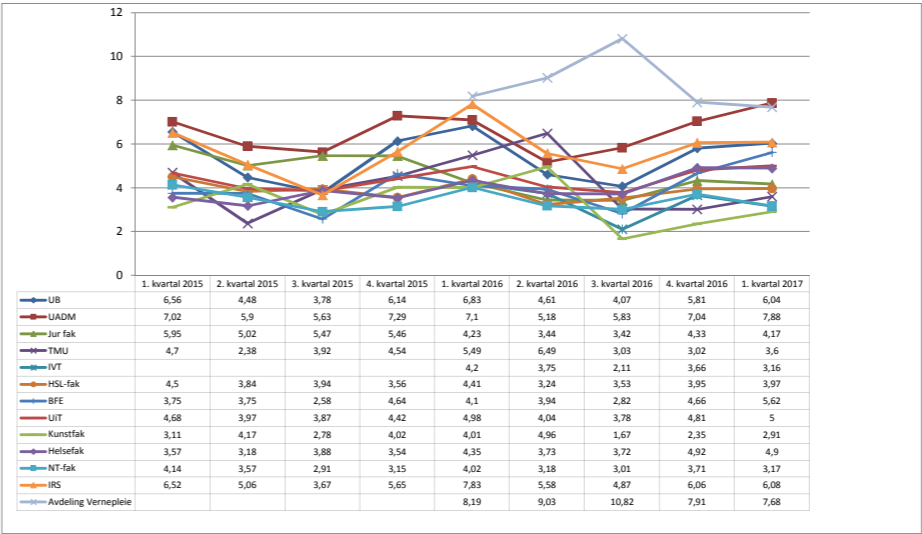
Vedlegg: Sykefravær 1. kvartal 2017 - seksjonsvis for hele UiT




























Enhetsnavn	1.kvartal 14	2.kvartal 14	3.kvartal 14	4.kvartal 14	1.kvartal 15	2.kvartal 15	3.kvartal 15	4.kvartal 15	1.kvartal 16	2.kvartal 2016	3. kvartal 2016	4. kvartal 2016	1.kvartal 2017	2.kvartal 2017	3.kvartal 2017	4.kvartal 2017
UIT	4,38 %	3,85 %	4,36 %	3,97 %	4,68 %	3,97 %	3,87 %	4,42 %	4,98 %	4,04 %	3,78 %	4,81 %	5 %			

HiF med fra 4.kvartal 2013



Enhetsnavn	1. kvartal 2011	2. kvartal 2011	3. kvartal 2011	4. kvartal 2011	1. kvartal 2012	2. kvartal 2012	3. kvartal 2012	4. kvartal 2012	1. kvartal 2013	2. kvartal 2013	3. kvartal 2013	4. kvartal 2013	1. kvartal 2014	2. kvartal 2014	3. kvartal 2014	4. kvartal 2014	1. kvartal 2015	2. kvartal 2015	3. kvartal 2015	4. kvartal 2015	1. kvartal 2016	Gjennomsnitt	2. kvartal 2016	3. kvartal 2016	4. kvartal 2016	1. kvartal 2017	
UB	8,55	6,73	8,77	8,92	9,2	3,71	5,25	5,44	5,03	2,65	3,62	5,22	6,14	4,64	6,21	4,87	6,56	4,48	3,78	6,14	6,83	5,04	4,61	4,07	5,81	6,04	
UADM	7,91	6,3	4,74	5,18	6,32	5,24	6,88	7,04	7,45	5,8	4,4	4,93	6,86	5,66	7,63	5,55	7,02	5,9	5,63	7,29	7,1	6,23	5,18	5,83	7,04	7,88	
Jur fak	7,72	4,19	3,39	5,49	4,88	2,47	2,59	4,58	3,65	1,98	2,66	4,67	3,18	2,53	1,92	4,04	5,95	5,02	5,47	5,46	4,23	4,098	3,44	3,42	4,33	4,17	
TMU	7,54	5,03	2,44	2,57	3,52	3,44	3,64	6,14	6,54	5	3,36	4,18	8	2,57	2,68	3,9	4,7	2,38	3,92	4,54	5,49	4,3002	5,2381	6,49	3,03	3,02	3,6
IVT	7,54	5,03																			4,2	4,2	3,75	2,11	3,66	3,16	
HSL-fak	5,25	4,05	3,63	4,61	5,16	4,92	5,07	4,52	4,59	4,17	3,74	3,01	3,65	3,8	3,93	3,62	4,5	3,84	3,94	3,56	4,41	3,006	5,15385	3,24	3,53	3,95	3,97
BFE	5,14	4,25	4,17	5,37	6,16	4,94	4,50	3,60	3,66	3,87	4,09	4,25	3,85	3,98	4,23	4,25	3,75	3,75	2,58	4,64	4,1	3,928	0,76923	3,94	2,82	4,66	5,62
UIT	5,13	4,36	4,07	4,35	5,01	4,06	4,42	4,47	4,71	3,59	3,31	3,63	4,38	3,85	4,36	3,97	4,68	3,97	3,87	4,42	4,98	4,1323	0,7692	4,04	3,78	4,81	5
Kunstfak	4,54	1,79	0,96	3,06	4,18	3,59	6,03	4,05	3,11	2,42	1,93	1,54	3,3	3,17	6,19	5,64	3,11	4,17	2,78	4,02	4,01	3,481	1,538462	4,96	1,67	2,35	2,91
Helsefak	3,94	4,01	4,24	3,76	4,35	3,41	3,69	3,77	3,92	2,99	2,92	3,49	4,12	3,39	3,54	3,04	3,57	3,18	3,88	3,54	4,35	3,338	0,76923	3,73	3,72	4,92	4,9
NT-fak	3,26	3,62	3,34	2,78	3,42	2,45	2,97	3,72	4,25	3,13	2,19	1,74	2,13	2,32	2,4	2,76	4,14	3,57	2,91	3,15	4,02	3,377	6,92308	3,18	3,01	3,71	3,17
IRS												4,18	7,29	6,5	7,59	6,18	6,52	5,06	3,67	5,65	7,83	6,187	5,58	4,87	6,06	6,08	
Avdeling Vernepleie																					8,19		9,03	10,82	7,91	7,68	



	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1. kv 2017
UADM	6,86	5,67	7,63	5,56	7,02	5,90	5,63	7,29	7,1		6,52	5,18	5,83	7,04	7,88
POA															
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0	6,15
Seksjon for arkiv	7,88	10,1	5,65	5,02	23,17	15,51	7,40	12,98	5,52		10,36	4,34	7,56	9,35	17,61
Seksjon for lønn	2,04	1,91	8,70	10,10	9,53	9,44	19,77	14,46	6,78		9,19	5,69	10,01	18,05	13,43
Seksjon for personal og organisasjon	11,41	8,40	3,41	1,95	4,15	4,52	6,15	6,66	8,34		6,11	12,82	17,17	17,34	16,03
POA totalt	7,59	6,51	5,66	5,43	10,42	8,83	11,25	10,77	6,99		8,16	9,01	12,17	15,22	15,14
ØA															
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	2	9,38	1,54
Regnskapsseksjonen	4,77	6,69	11,91	14,42	15,11	7,91	5,79	5,27	7,06		8,77	4,44	3,54	3	11,98
Økonomiseksjonen	13,05	5,95	2,38	5,67	3,32	3,37	4,40	8,12	5,7		5,77	1,66	13,82	9,32	6,93
ØA totalt	7,69	6,09	8,28	10,64	10,57	6,15	5,1	6,26	6,26		7,45	3,1	7,94	6,1	9,43
KSA															
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,67	0	1,1	2,56
Senter for karriere og arbeidsliv	12,75	17,74	12,6	11,96	11,19	0,81	1,51	2,08	2,93		8,17	0,77	11,71	7	3,74
Seksjon for marked og kommunikasjon	3,33	1,69	3,63	0,51	2,30	2,25	1,08	6,01	7,31		3,12	1,75	1,3	0,23	1,04
KSA totalt	7,05	8,74	7,81	6,19	6,54	1,45	2,02	3,39	4,33		5,28	1,64	6,45	3,5	2,48
BEA															
Ledelse og stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	4,97	5,64	9,64	6,51
Prosjektseksjon	7,90	0,32	1,07	1,09	5,11	5,64	4,17	3,64	2,94		3,54	1,13	0,09	1,58	2,37
Driftseksjon	6,95	5,90	9,76	6,78	6,66	6,43	6,13	8,88	6,21		7,08	3,33	2,83	2,59	4,36
Renholdsseksjon	9,11	10,35	15,38	9,23	9,13	11,27	8,43	10,95	11,67		10,61	8,31	10,93	13,35	11,13
BEA totalt	8,23	7,60	11,64	7,37	7,86	8,84	6,94	9,38	9,35		8,58	6	7,22	8,85	8,02
IT															
Ledelse og stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	8,87	0,92	1,07	2,64
Seksjon for grunntjenester	2,94	2,41	2,71	2,98	5,59	3,78	8,45	13,88	5,17		5,32	3,24	0,97	2,34	4,22
Seksjon for digitale forskningstjenester	6,07	7,58	6,92	2,89	2,04	4,04	1,55	2,47	0,15		3,75	0,13	0,63	5,81	1,22
Seksjon for systemutvikling og arkitektur	3,87	2,05	3,43	4,73	8,33	3,83	7,88	10,93	17,12		6,91	14,43	4,74	3,59	13,6
Seksjon for digitale utdanningstjenester	3,20	1,57	3,18	2,63	6,30	6,59	3,95	5,21	2,08		3,86	2,04	0,62	2,57	1,11
Seksjon for brukernær IT-støtte	15,08	5,93	8,60	6,95	10,05	2,33	2,48	14,23	10,77		8,49	10,34	5,77	9,15	7,84
IT totalt	4,79	3,18	4,16	3,59	5,76	4,63	4,75	7,18	6,79		4,98	6,31	2,35	4,44	4,97
Avdeling for utdanning															
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0	6,15
Seksjon for internasjonalsisering av studier	6,86	3,49	4,04	0,98	3,42	1,76	7,54	5,34	8,38		4,65	5,35	11,08	4,06	12,53
Seksjon for studiekvalitet	6,65	0,68	11,82	1,21	3,47	0,66	1,14	0,78	5,68		3,57	0,99	0,95	2,04	6,45
Seksjon for studieinformasjon og opptak	10,86	6,63	8,10	6,10	5,83	1,96	2,71	3,49	7,59		5,92	1,83	3,97	2,2	14,8
UTA totalt	8,22	4,11	7,69	2,88	4,33	1,47	3,42	3,60	7,05		4,75	2,58	4,87	2,65	11,24
AFU															
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid totalt	4,21	2,2	1,86	1,37	2,04	1,42	0,75	2,54	4,49		2,32	1,62	1,51	0,9	3,8
STAB															
Stab hos rektor og direktør totalt	4,47	2,1	0,41	2,5	1,84	0,33	0	0,37	2,7		1,64	0,97	7,23	0,25	2,49
Fellestjenester i administrasjonen															
Fellestjenester i administrasjonen tot.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,69	0,64	2,08	2,02
Ledelse og administrasjon campus Harstad															
Stab	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,36	2,58	7,17	12,99
Seksjon for studiestøtte	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,66	4,84	15,02	14,56
Økonomi og personal	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	9,49	11,61	NA	13,82
Ledelse og administrasjon c. Harstad tot.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,77	4,43	10,93	13,82
Barnevernets utviklingssenter i Nord-Norge - BUS															
BUS totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	0	0	

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
IRS	7,29	6,5	7,59	6,18	6,52	5,06	3,67	5,65	7,83		6,254444444	5,58	4,87	6,06	6,08
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,59			1,59	0	14,29	0	0
Fakultetsadministrasjonen															
Studie- og forskningsseksjonen	12,48	2,95	1,82	1,87	4,45	9,23	13,6	23,92	20,49		10,09	12,48	8,94	5	4,68
Økonomiseksjonen	1,61	18,38	29,29	57,35	46,03	25,05	6,39	8,88	NA		24,1225	NA	NA	NA	0
Personalseksjonen	2	2,79	0	0,6	2,04	3,13	0,53	0,82	NA		1,48875	NA	NA	NA	0
Personal- og økonomiseksjonen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	25,42		25,42	14,16	7,06	7,97	4,96
Fakultetsadministrasjonen totalt	7,09	6,93	8,96	12,13	15,01	11,03	8,67	14,34	22,88		11,89333333	13,26	8,07	6,21	4,57
Institutt for barnevern og sosialt arbeid															
Institutt for barnevern og sosialt arbeid												9,16	12,11	12,47	13,25
Barnevern campus Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	5,33		5,33	7,3	2,63	11,29	6,51
IBSA totalt	14,31	14,74	16,91	9,18	9,81	4,89	4,14	6,9	9,37		10,02777778	8,55	9,02	12,12	11,2
Idrettshøgskolen															
Idrettshøgskolen totalt	6,48	3,51	1,44	2,39	2,41	1,17	2,79	3,34	2,64		2,907777778	1,29	0,12	0,24	1,2
Institutt for reiseliv og nordlige studier															
IRNS totalt	0,68	0,13	2,24	3,66	2,16	5,84	0,84	1,23	1,21		1,998888889	0,47	0,17	2,97	4,12

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Universitetsbiblioteket i Tromsø	6,14	4,63	6,16	5,15	6,56	4,48	3,78	6,14	6,83	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	5,541111111	4,61	4,07	5,81	6,04
Ledelse og stab															
Ledelse og stab totalt	9,19	13,52	7,69	11,74	2,22	1,23	4,49	17,84	6,04	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	8,217777778	12,09	3,94	2,39	11,93
Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi															
Result totalt	5,45	6,55	10,29	7,32	10,45	6,59	3,06	1	2,53	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	5,915555556	5,05	6,54	8,92	3,39
Avdeling for publikumstjenester ***															
Ledelse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA	
Lærerutdanningsbiblioteket	2,5	0,48	4,55	13,71	11,4	2,14	5,77	19,61	1,68	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	6,871111111	0	1,13	2,82	3,79
Museumsbiblioteket	14,97	2,32	26,47	21,82	2,23	3,74	3,79	7,45	3,83	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	9,624444444	0	0	1,56	0
Musikkbiblioteket	4,88	1,71	3,16	1,75	9,68	0	4,49	6,61	24,51	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	6,31	24,5	0	1,82	2,46
Altabiblioteket	4,46	4,35	1,64	1,99	2,63	4,65	0,57	2,97	8,35	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,512222222	0,9	0,57	4,74	4,11
Natur- og helsebiblioteket	8,99	3,31	1,84	2,23	6,57	7,19	4,01	7,63	19,43	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	6,8	9,34	7,31	6,14	6,01
Hammerfestbiblioteket	1,59	4,83	0	1,05	1,07	1,16	0	1,61	0	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	1,256666667	0	0	1,06	0
Kultur- og samfunnsfagbiblioteket	3,59	1,3	5,83	4,58	2,53	1,2	1,62	5,66	5,19	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	3,5	1,46	0,3	2,26	4,86
Kunstakademibiblioteket	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA	NA
Psykologi- og jusbiblioteket	13,04	4,19	2,78	10,06	10,77	2,1	1,91	2,25	7,65	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	6,083333333	5,58	0,41	2,95	2,28
Universitetsbiblioteket Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,86	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	0,86	1,74	3,03	0,45	2,34
Universitetsbiblioteket Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,18	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	2,18	7,83	4,2	6,18	8,51
Totalt avd.for publikumstjenester	NA	NA	NA	NA	5,42	3,07	2,54	6,57	8,14	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	5,148	4,55	2,03	3,36	4,28
Avdeling for samlinger															
Avdeling for samlinger totalt	NA	NA	NA	NA	6,79	6,52	6,75	6,07	7,46	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	6,718	1,71	6,79	10,52	10,74
IT, formidling og utvikling (IFU)															
IFU totalt	5	8,77	8,17	1,3	NA	NA	NA	NA	NA	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	5,81	NA	0	NA	NA

























*** Enheten bildades 2015. Därmed avser statistiken för 2014 (där den är tillgänglig) de enheter som senare blev sektioner i Avdeling for publikumstjenester.

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Tromsø Museum - Universitetsmuseet	8	2,57	2,66	3,82	4,7	2,38	3,92	4,54	5,49		4,2311111111	6,49	3,03	3,02	3,6
TMU - Ledelse og stab															
TMU Ledelse og stab totalt	13,87	3,22	1,63	4,15	7,18	1,69	1,2	3,86	9,06		5,095555556	6,16	1,8	5,44	7,65
TMU - Seksjon for kulturvitenskap															
Seksjon for kulturvitenskap	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			12,88	9,31	4,16	3,6
Forvaltningsvirksomheten		19,7	0,35	1,15	0,43	0,51	3,16	0,98	0	3,74		3,335555556	4,15	0	6,75
Polarmuseet		1,92	7,09	20,61	2,13	0	1,2	11,65	1,67	0		5,141111111	9,78	2,05	1,45
Totalt seksjon for kulturvitenskap	8	2,99	3,47	4,01	2,97	3,14	7,8	7,34	6,41		5,125555556	11,63	6,78	3,36	3,51
TMU - Seksjon for naturvitenskap															
Seksjon for naturvitenskap	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			0,45	0,35	0,88	0,92
Botanisk hage		0	1,55	4,32	6,54	9,96	0,47	1,31	0	0		2,683333333	2,58	0	0
Totalt seksjon for naturvitenskap	1,84	1,58	2,07	3,32	5,42	1,91	1,1	0,84	0,83		2,101111111	1,08	0,21	0,78	0,85





	1.kv 2016	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	4,2	3,75	2,11	3,66	3,16
IVT - Fakultetsledelsen					
IVT Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	0	0
IVT - Fakultetsadministrasjonen					
IVT - Fakultetsadministrasjonen		15,97	4,69	3,13	0
IVT - Studieseksjonen/Seksjon for utdanning og kommunikasjon	8,92	3,91	6,53	8,58	7,61
IVT - Økonomiseksjonen/Seksjon for økonomi og forskningsstøtte	0	0,32	0,46	5,49	0,73
IVT - Personalseksjonen/Seksjon for personal og organisasjon	0	0	3,08	0	3,32
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,23	6,22	4,51	6,05	5,04
IVT - Institutt for industriell teknologi					
IIT totalt	6,31	3,23	3,28	3,02	3,73
IVT - Institutt for bygg, energi og materialteknologi					
IBEM totalt	4,56	5,29	1,22	2,16	1,15
IVT - Institutt for elektroteknologi					
IET totalt	4,23	1,73	0	0	2,71
IVT - Institutt for datateknologi og beregn. ingeniørfag					
IDTB totalt	0,14	2,4	0,86	6,35	3,91
IVT - Ingeniørvitenskap og sikkerhet IVT					
IVTS totalt	3,06	3,92	2,74	3,87	1,72

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Det juridiske fakultet	3,18	2,53	1,92	4,03	5,95	5,02	5,47	5,46	4,23		4,198888889	3,44	3,42	4,33	4,17
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen totalt	3,28	3,48	2,3	1,68	4,13	1,74	2,3	0	3,36		2,474444444	45,08	19,61	31,49	22,23
Fakultetsadministrasjonen															
Fakultetsadministrasjonen (øvrige)	12,74	8,06	3,96	3,97	3,23	6,09	12,71	16,7	8,82		8,475555556	5,95	10,38	14,31	3,87
Studieadministrasjonen	1,19	3,06	1,88	9,29	12,66	8,83	8,51	5,81	9,16		6,71	2,49	3,49	4,19	7,19
Fakultetsadministrasjonen totalt	6	4,95	2,63	7,24	9,36	7,94	9,58	8,61	9,07		7,264444444	3,37	5,36	7,43	6,13
Felles Jur. fak.															
Jusshjelpa	1,59	21,5	5,77	0	9,13	0,86	0	12,82	0,79		5,828888889	2,52	7,21	0,81	
K.G. Jebsen-senter for havrett	0,7	0,59	2,22	11,96	10,68	4,66	0	0,58	1,38		3,641111111	3,13	0	1,2	
Felles Jur. Fak totalt	0,75	5,06	2,84	9,39	10,86	5,99	0	3,84	1,2		4,436666667	2,93	2,06	1,09	0,87
Utdanning Jur. fak.															
Utdanning totalt	NA	NA	NA	NA	NA	0	2,1	0	4,92		1,755	1,61	0	1,56	0
Forskning Jur. fak.															
Forskning totalt	2,48	0,74	1,33	1,2	3,13	3,69	5,05	4,68	2,82		2,791111111	1,61	2,29	1,86	3,4

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	3,85	3,99	4,23	4,28	3,75	3,75	2,58	4,64	4,1		3,907777778	3,94	2,82	4,66	5,62
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	6,68	0	0	0	0			0,835	0	0	0	0
Fakultetsadministrasjonen															
Fakultetsadministrasjonen	0	0	0	0	6,35	0	0	0	1,99		0,926666667	0	0	0	0
Personal- og økonomiavdelinga	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA						NA
Studie- og forskningsavdelinga	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA						NA
Teknisk seksjon	3,28	11,18	6,33	16,35	3,33	1,27	3,3	4,51	7,15		6,3	10,79	11,1		NA
Fartøysaksjonen	9,84	10,85	14,39	11,31	1,42	4,12	5,01	2,65	7,04		7,403333333	9,76	6,25		NA
Seksjon for fartøy og tekniske tjenester	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	3,19	6,93
Studieseksjonen	1,77	8,73	3,8	7,21	3,16	2,45	10,59	14,18	1,6		5,943333333	1,02	0,29	7,88	2,68
Forskningsseksjonen	1,62	0,93	1,09	3,28	2,75	1,41	1,23	0,5	2,05		1,651111111	1,04	4,05	8,62	8,27
Økonomiseksjonen	3,34	0,44	1,77	0,46	2,2	1,03	5,64	13,28	19,57		5,303333333	6,54	3,98	9,83	13,57
Personalseksjonen	6,18	9,16	10,18	7,24	6,81	13,78	3,93	16,25	24,37		10,87777778	22,16	8,04	3,25	30,96
Fakultetsadministrasjonen totalt	4,77	7	7,03	8,07	3,2	3,71	4,68	7,33	9,57		6,151111111	8,17	5,88	5,8	10,52
BFE - Felles															
BFE - Felles totalt	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Institutt for arktisk og marin biologi															
IFAMB totalt	2,3	2,18	1,28	1,49	2,95	2,57	1,35	3,22			2,1675	2,67	1,75	3,04	4,18
Norges fiskerihøgskole															
NFHS totalt	5,99	6,08	7,22	5,55	5,24	4,45	4,41	8,62			5,945	3,01	1,33	6,07	4,8
Handelshøgskolen i Tromsø															
Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø									1,12		1,12	3,23	3,32	4,4	5,31
Handelshøgskolen ved UiT i Narvik	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	11,36		11,36	26,31	20,53	33,87	37,96
Handelshøgskolen ved UiT i Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,01		2,01	2,16	0,04	0,11	0,17
Sikkerhet, beredskap og miljø campus Harstad	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2,42		2,42	0	14,2	0	0
HHS i Tromsø totalt	3,31	2,48	3,74	4,93	3,76	5,03	0,76	0,34	1,96		2,923333333	4,17	3,84	4,67	5,43

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	3,65	3,81	3,93	3,7	4,5	3,84	3,94	3,56	4,41		3,926666667	3,24	3,53	3,95	3,97
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen totalt	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
Fakultetsadministrasjonen															
Fakultetsadministrasjonen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		3,624444444	0,49	0	0,88	14,34
Stab	10,82	8,54	1,29	1,37	5,05	1,76	0,79	0,93	2,07		4,223333333	1,09	NA	NA	NA
Seksjon for forskningstjenester	3,91	3,95	7,08	9,78	2,72	0,28	0,4	3,4	6,49		7,037777778	1,19	NA	NA	NA
Seksjon for utdanningstjenester	4,48	7,74	4,64	2,64	12,16	12,43	7,78	9	2,47		3,662222222	1,74	NA	NA	NA
Seksjon for økonomitjenester	5,64	0,97	5,3	0,19	3,23	4,98	0,89	1,98	9,78		3,662222222	12,72	NA	NA	NA
Seksjon for personal og økonomi	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		4,89	5,18	2,75	6,08	
Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		3,92	3,04	2,42	8,54	
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,87	5,65	4,01	2,58	5,75	5,28	2,38	3,62	4,51		4,516666667	4,08	3,79	2,48	8,17
Institutt for språkvitenskap															
Institutt for språkvitenskap totalt	2,87	4,72	6,8	5,5	4,07	1,57	1,06	1,25	NA		3,48	NA	NA	NA	NA
Institutt for kultur og litteratur															
Institutt for kultur og litteratur totalt	1,18	1,6	0,73	3,97	2,66	3,17	4,68	4,69	NA		2,835	NA	NA	NA	NA
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier															
Institutt for filosofi og 1semesterstudier totalt	0,88	2,42	2,83	2,89	1,22	4,52	5,6	4,71	5,17		3,36	4	3,47	3,65	2,67
Institutt for historie og religionsvitenskap															
Institutt for historie og religionsvit. totalt	2,35	3,79	4,31	4,12	5,85	6,05	3,45	3,12	5,67		4,301111111	2,7	4	8,08	5,74
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samf.planl															
Institutt for sosiologi, statsvit. og samf.planl.totalt	5	7,48	5,82	1,88	5,47	3,51	6,22	3,83	2,98		4,687777778	4,77	5,68	3,2	4
Institutt for arkeologi og sosialantropologi															
IAS totalt	5,52	4,49	6,15	6,66	7,54	6,28	8,47	3,07	4,3		5,831111111	2,49	0,42	2,2	0
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk															
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk	5,01	3,7	4,42	4,31	4,63	3,95	3,93	5,32	5,9		4,574444444	4,38	2,92	4,43	4,25
ILP - Lærerutdanning og pedagogikk campus Alta	2,76	2,54	0,34	2,38	4,28	4,91	5,12	1,46	2,48		2,918888889	1,96	2,15	3,98	2,47
ILP totalt	4,39	3,38	3,37	3,84	4,54	4,21	4,26	4,34	5,04		4,152222222	3,79	2,71	4,32	3,79
Institutt for språk og kultur															
ISK totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,79		3,79	1,98	4,02	2,79	2,87
HSLF - CASTL															
CASTL totalt	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA						
Senter for fredsstudier (CPS)															
CPS totalt	0	0	1,92	0,73	0,23	0,95	1,83	4,1	9,42		2,131111111	7,89	20,49	10,28	0,26
Senter for samiske studier															
SSS totalt	2,15	0,31	0,49	0	7,7	1,03	0,17	2,24	2,52		1,845555556	0,41	0,97	2,74	2,09
Senter for kvinne- og kjønnsforskning															
SKKF totalt	2,64	0	0,78	0,61	3,29	2,81	0	0	1,64		1,307777778	1,01	0	0	1,09
Barentsinstituttet															
Barentsinstituttet totalt	0	0	1,46	0	0	0	0	0	0		0,162222222	0	0	12,67	10,94

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Det helsevitenskapelige fakultet	4,12	3,39	3,54	3,04	3,57	3,18	3,88	3,54	4,35		3,623333333	3,73	3,72	4,92	4,9
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen totalt	0	1,75	0	0,57	1,86	0	0	0,95	2,16		0,81	0	0	4,75	2,59
Fakultetsadministrasjonen															
Fakultetsadministrasjonen	0,97	0	0	0	5,29	0	0	5,13	0		1,265555556	1,39	0	0	0
Seksjon for personal og økonomi	8,58	4,56	5,06	16,12	8,92	6,2	9,04	3,61	4,27		7,373333333	1,98	5,28	6,12	12,2
Seksjon for utdanningstjenester	4,85	3,48	1,29	1,21	2,16	0,87	2,18	4,6	2,58		2,58	1,28	1,3	3,37	9,15
Seksjon for forskningstjenester	3,47	0,74	0,3	1,12	6,6	1,32	5,44	4,19	11,69		3,874444444	4,36	0,56	4,48	1,64
Seksjon for formidlingstjenester	5,08	6,18	12,02	6,58	5,67	8,96	7,77	10,1	12,94		8,366666667	8,23	4,53	10,71	16,63
Faglige fellesressurser	7,01	1,1	0,66	2,76	1,45	8,43	2,54	1,69	0,74		2,931111111	1,93	0,17	6	1,22
Medisinerutdanningen	0	0	0	0	0,9	1,49	0	0,42	0,76		0,396666667	0	5,44	9,11	5,47
Senter for helsefaglig ped. utv.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		0	0	0	0,29	3,83
Regional etisk komité	10,6	6,25	3,81	3	6,57	3,47	0,35	9,4	10,74		6,021111111	4,24	0,82	1,89	7,04
Fakultetsadministrasjonen totalt	6,04	3,55	3,75	5,24	4,72	4,53	4,49	5,12	6,01		4,827777778	3,19	2,54	5,71	7,89
Institutt for medisinsk biologi															
Felles IMB	0	0	0	0	3,71	0,1	0	0	0		0,423333333	13,57	2	2,2	2,83
Administrasjonen	2,69	2,5	1,58	0,38	7,02	2,22	0	4,16	5,78		2,925555556	1,34	2,2	6,55	6,43
Instituttledelsen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Undervisning IMB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Bioingeniørutdanningen	0,36	0,49	0	0	0,43	0	0,23	0,47	1,55		0,392222222	0,23	1,12	2,1	4,91
Anatomisk avdeling	0	0	0	0	1,57	3,42	0	0	1,52		0,723333333	0	0,81	0	2,15
Forskning IMB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Kjernefasiliteter for avansert mikroskopi	0,62	5,68	0	0	1,08	2,07	0	0,25	12,71		2,49	0,2	3,43	1,22	2,35
Bioimaging	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA		0	NA	NA	NA	NA
Proteomikk	0	0	0	0	1,59	0,73	8,08	2,38	2,46		1,693333333	0	0	1,56	0
Molekylær patologisk forskningsgruppe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Molekylær kreftforskningsgruppe	0	0	0	0	0	0,15	0	0	0		0,016666667	0	0	0	0
Tumorbiorologisk forskningsgruppe	0,82	0,58	0	1,67	0,6	0,08	0	0	0,22		0,441111111	3,94	7,97	10,6	7,13
Forskningsgruppe for RNA og molekylær patologi	1,26	1,22	0,94	1,38	0,94	0,11	0,26	0,35	2,93		1,043333333	2,57	2,02	3,5	2,97
Vert-mikrobe interaksjoner, forskningsgruppe	0,33	3,39	0,22	2,88	0,48	0,45	0	3,83	2,12		1,522222222	1,1	0,72	0,69	3,14
Vaskulær biologisk forskningsgruppe	1,14	0,79	0	0	0,8	0,77	0,39	0	0,51		0,488888889	0,19	0,21	0	0,53
Immunologisk forskningsgruppe	0,29	0,95	0	0,31	0,65	2,94	0	0,67	0,47		0,697777778	0,87	0	0	1,16
Gynekologisk onkologisk forskningsgruppe	3,97	4,24	0	7,32	0	0	0	0	0		1,725555556	0	0	0	20,38
Translasjonell kreftforskningsgruppe	16,29	6,58	0	0,96	0,51	8,48	0	1,18	1,97		3,996666667	8,28	0	0,89	9,52
Kardiovaskulær forskningsgruppe	3,49	6,13	4,01	1,45	2,55	1,31	7,55	0,54	1,57		3,177777778	0,14	2	0,64	0
Eksperimentell og klinisk farmakologi*	9,26	5,3	2,05	1,06	2,48	5,1	12,43	8,41	9,13		6,135555556	4,17	7,4	6,13	8,06
Forskningsgruppe for molekylær inflammasjon	2,86	1,81	8,35	7,04	3,67	0,73	1,56	0,89	1,3		3,134444444	0,99	0,85	3,94	9,76
Stem Cell Aging and Cancer Research Group	NA	NA	NA	NA	1,22	0	0,53	0	0		0,35	0	1,33	4,48	0
Rettsgenetisk senter	2,92	0,66	3,44	3,48	1,5	5,06	5,16	2,72	0,72		2,851111111	4,01	3,14	2,25	6,72
Institutt for medisinsk biologi totalt	2,6	2,38	1,59	1,4	1,98	1,52	2,04	1,69	2,46		1,962222222	2	2,15	2,91	3,72
Institutt for samfunnsmedisin															
Administrasjonen	7,1	7,7	5,28	7,29	8,59	7,84	11,3	7,8	8,2		7,9	6,58	7,43	12,71	11,63
Kroniske sykdommers epidemiologi, forskningsgruppe	3,68	0,11	0	0	6,64	3,92	0	0	1,63		1,775555556	0	0	0	0,3
Systems epidemiologi, forskningsgruppe	3,13	5,74	5,35	6,99	0,35	1,49	7,83	6,42	6,13		4,825555556	4,94	0,53	0,29	1,22
Arktisk helseforskning, forskningsgruppe	6,39	3,81	8,47	0,31	0,56	0	2,86	3,73	4,44		3,996666667	10,28	9,92	20,33	0
Allmennmedisin, forskningsgruppe	10,65	6,51	5,25	2,48	5,58	2,43	0	1,32	6,41		4,514444444	10,52	2,09	2,47	1,54
Helsefagstetforskning, forskningsgruppe	5,48	5,69	9,55	4,41	7,24	3,33	15,17	7,51	7,88		7,362222222	7,59	6,02	2,35	7,31
Undervisning ISM	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	2,67
Medical Humanities, forskningsgruppe	NA	NA	NA	NA	0	12,74	0	0	0		2,548	0,6	0	0	1,29
Tromsundersøkelsen	NA	NA	NA	NA	1,79	2,27	4,01	6,87	7,84		4,556	11,88	15,46	16,09	0
NAFKAM	6,63	4,42	2,93	4,73	7,09	4,83	8,1	4,1	6,81		5,515555556	10,2	11,35	11,85	19,78
Nasjonalt senter for distriktsmedisin NSDM	0	0	0	1,71	9	0	0	0	0		1,19	0	0	0	0
Allmennmedisinsk forskningsenhet AFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
Senter for samisk helseforskning SSHF	16,17	10,24	0,64	3,29	6,92	7,81	0	1,79	5,68		5,837777778	11,75	13,22	15,45	11,44
Senter for arktisk og global helse	NA	NA	NA	NA	0	0	0	0	1,68		0,336	0	20,8	15,13	35,66
Institutt for samfunnsmedisin totalt	5,92	4,94	4,12	4,05	4,85	3,67	5,61	4,68	5,86		4,855555556	7,26	6,93	7,25	7,07
Institutt for klinisk medisin															
Administrasjonen	6,96	3,15	8,89	6,02	2,72	4,7	11,46	19,36	9,69		8,105555556	9,87	12,28	11,75	3,34
Felles IKM	5,93	7,13	12,03	10,81	8,78	2,48	1,46	0,44	0,62		5,52	0,18	0	0,25	0,23
Forskning IKM	0	1,02	0	0	0	0	0	0	0		0,113333333	0	0	0	0
Kvinnehelse og perinatologi	0	0	0	0	0	1,64	0	0	0		0,182222222	0	0	0	0
Endokrinologi	40	40,41	11,29	0	0	29,83	15,08	0	0		15,178888889	0	5,47	27,78	27,78
Pediatric	0	2,64	5,26	0,36	2,78	0,8	0,57	0	0,36		1,418888889	3,08	0,35	0,32	0,37
Kardiovaskulær	0	0	0	0	3,03	14,22	5,86	0	0,48		2,621111111	0,91	0	0	0
Translasjonell kreftforskning	0	0	0	0,56	0	0	0	0	0		0,062222222	0	0	4,32	0
Hematologi	0	0	0	0	0,57	6,86	0,57	3,36	6,94		2,03333333				

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
<u>Det kunstfaglige fakultet</u>															
Fakultetsledelse og -administrasjon	3,86	7,06	1,61	1,86	2,4	4,13	2,53	3,31	4,43		3,465555556	6,86	0,77	2,08	8,19
Musikkonservatoriet	3,97	3,1	6,46	5,51	3,6	3,23	3	4,69	4,04		4,177777778	3,28	1,83	0,98	1,57
Kunstakademiet	0,09	0,68	8,72	9,71	1,46	8,44	2	1,43	3,51		4,004444444	11,1	1,79	9,14	5,01
KUNSTFAK totalt	3,3	3,17	6,19	5,64	3,11	4,17	2,78	4,02	4,01		4,043333333	4,96	1,67	2,35	2,91

	1.kv 2014	2.kv 2014	3. kv 2014	4. kv 2014	1.kv 2015	2.kv 2015	3. kv 2015	4. kv 2015	1.kv 2016		Gjennomsnitt	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Fakultet for naturvitenskap og teknologi															
Fakultetsledelsen															
Fakultetsledelsen	0	0	13,3	5,04	0	0	0,56	0,14	0		2,115555556	1,09	0	0,37	0
Skibotn feltstasjon	4,76	44,07	0	14,06	0	54,24	75	35,71	20,79		27,62555556	5,81	7,89	4,69	0
Tromsø geofysiske observatorium	4,38	0	0,5	0,8	2,34	5,42	1,65	2,27	22,19		4,394444444	13,05	1,65	1,35	3,24
EISCAT	0	0,19	0,8	3,49	4,46	2,82	0,28	0,6	1,29		1,547777778	0,61	2,24	10,84	0,96
Fakultetsledelsen totalt	1,18	1,99	3,78	3,7	2,68	5,19	5,07	3,09	9,81		4,054444444	5,73	1,87	5,37	1,59
Fakultetsadministrasjonen															
Fakultetsadministrasjonen	5,32	2,57	5,85	4,4	10,82	8,14	3,95	0,93	13,87		6,205555556	0	0	0	
Studieadministrasjonen	NA	NA	NA	NA	NA	6,99	5,51	6,34	4,35		5,7975	2,35	1,24	0,83	2,81
Forskning og formidling	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	32,17	19,33		25,75	17,63	10,05	3,9	3,77
Personalforvaltning	3,17	12,24	NA	NA	0	19,8	19,36	3,02	2,22		8,544285714	1,12	6,51	2,04	0,76
Økonomiforvaltning	1,17	3,33	0	0	1,64	0	0,55	0,79	4,96		1,382222222	0	0,58	0,79	1,54
Fakultetsadministrasjonen totalt	5,04	2,79	5,58	4,21	10,16	8,81	6,72	7,09	7,72		6,457777778	4,03	4,26	1,71	2,31
Institutt for fysikk og teknologi															
Institutt for fysikk og teknologi totalt	1,45	0,97	0	1,97	1,17	2,68	0,19	1,68	3,4		1,501111111	2,2	1,62	0,47	0,99
Institutt for geovitenskap															
Institutt for geologi	3,27	4,5	3,92	3,68	2,63	2,09	2,43	1,46	1,76		2,86	1,33	2,91	0,96	1,62
Centre for Arctic Gas Hydrate, Environment, Climate	0	0	0	0,44	0,62	0,15	4,74	2,1	1,99		1,115555556	2,28	5,53	5,38	2,98
Institutt for geovitenskap totalt	3,16	4,02	3,27	3,14	2,3	1,74	3,04	1,62	1,83		2,68	1,64	3,85	2,22	2,01
Institutt for informatikk															
IFI totalt	0,42	1,12	1,64	0	1,05	0,93	0,07	0,43	1,62		0,808888889	0,34	1,67	0,52	2,5
Institutt for kjemi															
Institutt for kjemi totalt	1,9	2,56	2,83	5,24	8,75	5,29	3,44	4,84	3,24		4,232222222	4,96	3,67	5,44	5,28
Institutt for matematikk og statistikk															
Institutt for matematikk og statistikk totalt	5,23	4,01	1,52	1,94	0,64	0,47	0	0,92	4,31		2,115555556	2,09	2,14	3,48	2,85
Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet															
IIS	0,93	0,41	1,31	1,2	2,48	3,15	2,62	2,51	1,83		1,826666667	1,72	1,55	5,78	4,77
Luftfartsfag	0,73	4,07	3,22	2,6	6,01	5,15	9,22	8,61	14,56		6,018888889	9,34	6,53	11,18	5,21
Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet totalt	0,88	1,34	1,79	1,52	3,29	3,63	4,12	3,98	5,36		2,878888889	3,96	3,24	7,71	4,91
NT-FAK totalt	2,13	2,32	2,4	2,99	4,14	3,57	2,91	3,15	4,02		3,07	3,18	3,01	3,71	3,17

	1. kv 2016	2. kv 2016	3. kv 2016	4. kv 2016	1 kv 2017
Avdeling Vernepleie - Vernepleierutdanning	8,19	9,03	10,82	7,91	7,68

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
7/17

AMU orienteres om Adm2020

Universitetsdirektøren informerer muntlig om status på Adm2020.

Anita Pettersen
nestleder HMS

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
8/17

AMU orienteres om arbeidet med ny fakultetsstruktur

Universitetsdirektøren informerer muntlig om status for arbeidet med ny fakultetsstruktur.

Anita Pettersen
nestleder HMS

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Referatsaker

Referatsaker

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
4/17

Avviksmeldinger i perioden 22.11.16-31.12.16

Vedlagt følger oversikt over innkomne avviksmeldinger i perioden 22.11.2016 – 31.12.16

Oppfølging i etterkant av meldte avvik:

Vedr. melding nr 49: Jurist i har POA uttalt seg om forholdet og meldt tilbake til Helsefak pr e-post

Vedr. melding 45: POA har bedt IHO om å følge opp fraværsmarkering på telefoner i Narvik. IHO er orientert om oppfølgingen pr e-post.

Elisabeth Utheim
personalsjef

Anita Pettersen
nestleder HMS

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1 Avviksmeldinger i perioden 22.11.16-31.12.16

Skademeldinger og nestenulykker innrapportert i perioden 22.11.2016 – 31.12.16

ePhorte: 2016/2094

Eksp = til eksponeringsregisteret, ePhorte:

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Persskade/ sykedager	Ek sp	Kommentar/Tiltak
Det helsevitenskapelige fakultet							
IMB	36	07.10.2016	Brannalarm utløst grunnet røykutvikling i bordsentrifuge	Gammel pakning i bordsentrifuge løsnet og ga røykutvikling	Nei/Nei	Nei	Ny pakning bestilt
IKM	49	22.11.2016	Ansatt hadde med et barn ved levering av smitte/risikoavfall	Rutinesvikt	Nei/Nei	Nei	Avklaringer med hensyn på barn på arbeidsplass der det er en risiko.
IFA	50	21.11.2016	Mye rot på lab. Et morkent begerglass med avfall og vircon sprakk.	Dårlige rutiner for rydding og avfallshåndtering	Nei/Nei	Nei	Møte med romansvarlig og verneombud
IKM	51	23.11.2016	Ansatt bitt av mus	Flytting av mus	Ja/Nei	Nei	Ansatt har fått opplæring i håndtering av dyr. Prosedyre ble fulgt. Bitt gjennom hanske
IHO Narvik	45	01.12.2016	Manglende varsling til berørt institutt etter en hendelse. Kommunens kriseteam ba om å bli satt i kontakt med noen ved	Sentralbord ble oppringt, men varslet ikke videre sentral beredskapsgruppe. De ansatte ved sentralbordet var på avdeling	Nei/Nei	Nei	Økt kjennskap til varslingsrutinene, også blant vikarer for bedre å gjøre dem i stand til å gjøre sjølstendige vurderinger. Bevisstgjøring mhp ansvar for å selv iverksette varsling. I forbindelse med innføring nytt telefonisystem og nytt sentralbord, vil det foretas en

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Persskade/ sykedager	Ek sp	Kommentar/Tiltak
			utdanningen, men tok det en hel dag før kontakt ble oppnådd	seminar og sentralbordet var bemannet av en vikar.			gjennomgang av rutinene og sikre tilgang til kontaktinformasjon ved UiT
IKM	54	11.03.2016	Stygg lukt på et laboratorie	Mulig årsak er at lukten kom fra en gammel flaske klorin	Nei/Nei	Nei	Gamle kjemikalier som ikke er i bruk bør kastes. Opprydding på lab ble iverksatt.
Fakultet for naturvitenskap og teknologi							
NT/drift	47	21.11.2016	Lysarmatur løsnet og ramlet fra tak	Wire røk. Det hadde vært reparert (loddet) og det var der det røk.	Nei/Nei	Nei	Forslag om rutine for sjekk av opphengt lysarmatur
IK	48	30.11.2016	Knust flaske meg moderat giftig stoff (pyridin)	Kjemikalieflaske glapp ut av hånden	Nei/Nei	Ja	Tiltak: alle kjemikalieflasker skal flyttes ved bruk av begge hender. Vurdere om gassmaske bør være inne på selve laboratoriene. Henge opp plakat på hvert laboratorie med prosedyre ved hendelser. Lokal beredskapsgruppe ble satt. Mulig eksponering ble vurdert: Liten fare for helsefare fra moderat giftig damp i laboratoriet Alle ansatte ble informert
IG	53	15.12.2016	Fall i trapp, slo arm	Ising i tre-trapp.	Ja/Nei	Nei	Legge sklisikring i trinnene
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi							

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Persskade/ sykedager	Ek sp	Kommentar/Tiltak
NFH	46	02.11.2016	Mindre søl av giftig kjemikalie (formalin) på arm	Helle formalin fra en beholder til en annen. Noe rant ned langs hansken.	Nei/Nei	Nei	Plassere flaske det helles til lavere for å unngå søl.
Universitetsbiblioteket							
UB	52	30.11.16	Dør hovedinngang ramlet ned	Ukjent	Nei/Nei	Nei	Døra ble reparert neste dag
Administrasjonen							
BEA	55	27.07.2016	Bord falt ned og traff tå	Bordet var satt midlertidig på høykant i sofa	Ja/Nei	Nei	Ikke plassere bord på høykant i sofa
BEA	56	28.11.2016	Truckkjøring i kulvert. Fryseskap tar i dørkarm. Materiell skade på fryseskap og dør	Last må heves og senkes ved passering av sluk i gulv med rister. Små marginer.	Nei/Nei	Nei	Bedre skilitng.
BEA	57	25.11.2016	Fall på is, kul i hodet og forslått	Uhell	Ja/Ja	Nei	Holde seg på fortauet. Bedre strøing.
UNN, Laboratoriemedisin							
UNN	43	16.11.2016	Flaske med kjemisk avfall eksploderte. Innhold rent utover gulv.	Overtrykk i flaske	Nei/Nei	Nei	Flaska var godkjent for bruk til løsemidler og plassert på riktig sted i skap med avtrekk. Tiltak: La flakser stå en periode med kork i avtrekksskap for å

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Persskade/ sykedager	Ek sp	Kommentar/Tiltak
			Ingen til stede da dette skjedde				hindre overtrykk pga gassdannelse.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
5/17

Skader og nestenulykker i perioden 01.01.17 - 24.04.17

Vedlagt følger oversikt over innkomne avviksmeldinger i perioden 01.01.17-24.04.17

Vedr. melding nr 1. Følges videre opp av POA og NT-fak.

Elisabeth Utheim
personalsjef

Anita Pettersen
nestleder HMS

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1. Avviksmeldinger - statistikk i perioden 01.01.17-24.04.17

Skademeldinger og nestenulykker innrapportert i perioden 01.01.2017 – 24.04.17

ePhorte: 2017/952

Eksp = til eksponeringsregisteret, ePhorte:

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Pers.skade/ sykedager	Eksp	Kommentar/Tiltak
Det helsevitenskapelige fakultet							
ISM	3	22.03.17	Søl av flytende nitrogen som trengte gjennom hanske	Uhell ved tømning av nitrogentank	Ja/Ja	Nei	Opplæring var gitt. Verneutstyr ble benyttet. Nitrogentank ikke lenger i drift.
ISM	5	22.03.17	Stol knakk da person skulle sette seg	Gammel stol med dårlige skruer	Nei/Nei	Nei	Stol lot seg ikke reparere og ble kastet
ISM	6	25.03.17	Mulig branntillop. Tørrkoking i kaffetrakter	Kaffetrakter glemt avslått	Nei/Nei	Nei	Ingen foreslåtte
IFA	12	06.03.17	Stikk i finger med kanyle i forbindelse med kurs	Kanylen satt fast i en kork. Studenten stakk seg da kork løsnet	Ja/Nei	Nei	Bedre opplæring
IKM	15	18.04.17	Branntillop	Varmgang i motorkondensator til ristemaskin	Nei/Nei	Nei	Ble oppdaget av en ansatt som trakk ut kontakten og forhindret branntillop. Det ble gitt beskjed til drift. Lab ble luftet ut.
IMB	16	07.04.17	Brann	Brann i lysarmatur på lab	Nei/Nei	Nei	Ansatt ved BEA responderer raskt på brannalarm og slukker brannen vha CO2 håndslukker. Bygg evakuert.
Fakultet for naturvitenskap og teknologi							

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Pers.skade/ sykedager	Eksp	Kommentar/Tiltak
IG	7	23.03.17	Betennelse i håndledd	Mulig overbelastning etter dataarbeid	Ja/Ja	Nei	Ingen foreslåtte
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning							
HSL	9	30.01.17	Kvist på øyet ga skade på hornhinne	Rigge ned lekeinstallasjoner (barnehagelærer- studiet)	Ja/Nei	Nei	Ingen foreslåtte
Tromsø Museum, TMU							
TMU	2	01.03.17	Gled på is og slo hånd under feltarbeid	Glatt samt tungt utstyr som skulle flyttes	Ja/Nei	Nei	Ingen ekstra tiltak trenges
Administrasjonen							
POA	8	06.01.17	Slo hodet i metallstang i kulvert	Den ansatte tok fram mobilen for å ringe og så ikke metallstanga	Ja/Nei	Nei	Metallstang var merket. Det finnes flere slik oppheng i kulverten. Tiltak: gjøre ansatte som har tilgang til kulvert bedre kjent der. Bruke hjelm. Forbud mot bruk av mobiltelefon mens man går.
ØA	10	05.02.17	Irritasjon på øyne	Støv pga ombygging	Ja/Nei	Nei	
BEA	11	06.03.17	Forstuet fot	Snublet i dørstopper som løsnet	Ja/Ja	Nei	Vanskelig med tiltak der det er pumpedører som kan skli igjen
BEA	14	08.02.17	Utløst brannalarm	Oppstart av varmt arbeid uten å ha koblet ut brann-detektor i rommet	Nei/Nei	Nei	Byggeledelse ble kontaktet og det ble enighet om at all varsling lik denne type hendelse går via byggledere/arbeidsledere

Enhet	Nr	Dato	Hendelse	Årsak	Pers.skade/ sykedager	Eksp	Kommentar/Tiltak
UNN, Laboratoriemedisin							
UNN	1	Januar-17	Kjemisk avfall lagret i flere måneder på rom som ikke er definert som avfallsrom	Fravær av fagperson for kjemisk avfall og misforståelser mellom fagperson og avdeling	Nei/Nei	Nei	Avfallet ble fjernet februar 2017. Dagens ordning med kun en fagperson er sårbart og bør vurderes.

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
6/17

Informerer AMU om årsrapport ADR

ADR-årsrapport for 2016 følger vedlagt.

Anita Pettersen
nestleder HMS

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg: Årsrapport fra sikkerhetsrådgiver om UITs transport av farlig gods (ADR)



UiT Norges arktiske universitet

ÅRSRAPPORT FRA SIKKERHETSRÅDGIVER

Transport av farlig gods - ADR

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

ÅR 2016

Rapportansvarlig:
Sikkerhetsrådgiver
Geir Sagelv

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

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

ÅRSRAPPORT

1.0 Innledning

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

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

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

OK Ikke OK

2.0 Års gjennomgang 2016

2.1

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

X

2.2

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

X

2.3

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

X

2.4

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

X

2.5

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

X

2.6

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

X

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

3.0 Mengde farlig gods transportert i 2016

Mengde farlig (kg) gods transportert - Senja avfall i 2016

Smitteavfall UN 3291: 12766 kg

Proble mavfall UN 3291: 20020 kg

Radioaktivt avfall UN 2910: 1306 kg

hvorav eksternt avdeling ved UNN, Medisinsk genetikk har levert :

Proble mavfall: 143 kg

Smitte: 232 kg

Kjemisk avfall: 10000 kg

UIT har avtale med Perpetuum om transport av farlig avfall.

4.0 Hvordan fungerer rutiner og håndtering:

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

5.0 Hvilke uhell/konsekvenser har vi hatt?

Uit rapporterer til sikkerhetsrådgiver at det ikke er registrert avvik (uhell- og eller næruhell/hendelser) i 2016, som kan relateres til transport av farlig gods/avfall. Det er heller ikke registret avvik til sikkerhetsrådgiver ved den eksterne transporten fra og til Uit.

6.0 Rutiner i bedriften

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

7.0 Kurs/øvelser i 2016

Ledelsen har fokus på bevisstgjøring av sine ansatte med jevnlig møter som omhandler interne rutiner, risikovurdering, handlingsplaner og gjennomgang av hendelser mm.

8.0 Annet

- Til mottaket i Forskningsparken 3 har det blitt levert inn totalt 2706 kg risiko- og smitteavfall i 2016. Av dette er 829 kg levert inn av eksterne brukere ved Forskningsparken (ikke UiT), men utskipet av UiT.
- Samarbeidsforumet for farlig avfall har ikke hatt møter i løpet av 2016
- Det har ikke vært gjennomført fysisk møte med sikkerhetsrådgiver i 2016, sikkerhetsrådgiver har bistått bedriften gjennom telefonisk kontakt og epost.
- UiT har innført i 2016 system for elektronisk deklarerer av farlig avfall ved bruk av nettsiden til Avfallsdeklarerer.no

Konklusjon

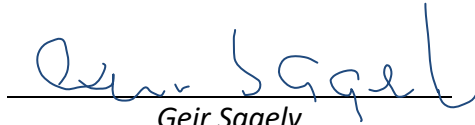
På bakgrunn av kontakt med personell fra Uit og løpende dialog med bedriften gjennom året 2016 synes innsamling, deponering og videreforsendelse av de farlige stoffene og transport av farlig gods til- og mellom avdelinger, til og fra feltarbeid å fungere tilfredsstillende etter gjeldende regelverk. Bedriften synes å ha et godt og velfungerende kvalitetssystem som fanger opp avvik og rutiner vedrørende transport av farlig gods på veg. Bedriften har de nødvendige rutiner for å ivareta avsenderansvaret og transport av farlig gods jfr bruk av emballasje, merking av emballasje og dokumenter som benyttes i forbindelse med transporten, kontroll av utstyr, opplæring av personell, avviksrappoterer og tiltak for å øke bevisstheten i forbindelse med transporten.

Det er utarbeidet prosedyrer og kompetanse som skal forhindre at farlig gods blir overlatt til ukyndige.

Uit's personell har ved gjentatte anledninger i 2016 benyttet sikkerhetsrådgiver's kompetanse til å kvalitetssikre at avsenderleddet i transportkjeden har rett utfyllt dokumentasjon , bruk av riktig emballasje og merking av kolli før forsendelse.

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

Storslett 27.03.2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Geir Sagelv', is written over a horizontal line.

Geir Sagelv
Sikkerhetsrådgiver

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
7/17

Referat fra møte i LMU 24. februar 2017

Referat fra møtet i LMU 24. februar 2017 følger vedlagt.

Anita Pettersen
nestleder HMS

—
anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Referat fra møte i LMU 24. februar 2017

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Læringsmiljøutvalget**
Møteleder/referent: Geir Rudolfsen/Birgitte Ulvevadet
Møtedato: Fredag 24. februar 2017
Til stede: Geir Rudolfsen, Heidi Adolfsen, Sonni Olsen, Randi Bolle Eilertsen, Kristoffer Wilhelmsen, Simen Lindgaard, Lene Weigama, Cecilie Mathisen, Eline Stenseth, Gerd Sissel Furumo, Birgitte Ulvevadet.
Forfall: Pål Markusson, Kenneth Johannesen.

Saksnummer 01/17 Orienteringssaker

1. Orientering fra studentrepresentant Kristoffer Wilhelmsen om *Mentorordning*

Ideen om en faglig mentorordning har vært et tema i det studentpolitiske miljøet i flere år. En mentorordning er et tilbud i tråd med UiTs strategi om å være nasjonalt ledende på gjennomstrømming. Følgende forslag til modell for mentorordning ved UiT ble presentert:

Obligatorisk begynnerkollokvium for alle studenter første semester, ledet av studenter på bachelor- og mastergrad, ph.d.-studenter, vitenskapelig ansatte etc. Studenter som ikke ønsker å delta må aktivt søke om fritak.

Mentorordningen begynner i forlengelse av begynnerkollokviene for de studenter som ønsker det. Det er ønskelig med tettere oppfølging av studentene i mentorordningen enn studentene som deltar på seminarundervisning. Mentor kan være studenter på bachelor- og mastergrad, ph.d.-studenter, vitenskapelig ansatte etc.

Det foreslås videre at det utarbeides noen generelle retningslinjer for mentorgruppene. Disse retningslinjene kan blant annet inneholde noen krav til oppmøte, rutiner for å sikre at studenter ikke faller fra og rutiner for opplæring av mentor.

Det foreslås at Strategisk utdanningsutvalg skal se til at det blir satt ned en arbeidsgruppe som skal jobbe videre med en nærmere konkretisering av en mentorordning og at det opprettes en pilotordning med minimum to fagområdene høst 2017. Det foreslås også at arbeidet med mentorordningen inkluderes i prosjektet *Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning*, se orienteringssak pkt. 3

2. Orientering fra studentombud Torill Varberg om *Årsrapport 2016*

Studentombudet presenterte sin andre årsrapport. Som for høsten 2015 viser henvendelser etter deres art at ombudsordningen fortsatt er i startfasen og at det foreligger uklarheter rundt ordningen. Studentombudet har for eksempel fått en del spørsmål som egentlig skulle blitt besvart av enheter ved UiT og saksområder som faller utenfor ordningen. I årets rapport har studentombudet valgt å kun ta med saker hvor ombudet har involvert seg, mer enn bare å bistå studentene med informasjon om regelverket. Det har blitt behandlet 177 saker i perioden.

Studentombudet har sortert saker inn i 11 kategorier, men noen saker har vært såpass komplekse at de har kunnet vært plassert flere steder. Saksområdene er disiplinærsaker, dispensasjon, eksamen, læringsmiljø, opptak, praksis, studierelatert, tilrettelegging, utveksling og annet. Områdene som har flest saker er helt klart studier og eksamen.

I rapporten eksemplifiseres noen utfordringer som har blitt avdekket i perioden. Studentombudet påpeker at de fleste eksemplene viser uheldige situasjoner for studenten og/eller kritikkverdige forhold.

Studentombudet har valgt å belyse fire områder med den hensikt å få UiT til å foreta en vurdering av om det foreligger forbedringspotensial. Områdene er *praksis*, *skikkethet*, *informasjonsutveksling* og *veiledning*. Enkelte områder gjelder generelt ved UiT, andre områder omhandler enkelte enheter/studieretninger.

3. Orientering fra sekretariatet om prosjektet *Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning*

UiT er deltaker i prosjektet *Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning*. Intensjonen med prosjektet er at utdanningsledere, studieadministrativt tilsatte, studenttillitsvalgte og ansatte i samskipnadene får en arena for å bygge kompetanse gjennom deling av kunnskap og erfaringer med andre i høyere utdanning som er opptatt av å tilrettelegge for at studentene skal lykkes. Frafall blant studenter i høyere utdanning er en stor utfordring for alle læresteder i Norge.

Prosjektet har en egen hjemmeside her: <http://nfye.b.uib.no/>

Prosjektet ønsker at ansatte, tillitsvalgte, studenter og ansatte i samskipnadene skal registrere seg som deltakere. Da vil de motta nyhetsbrev og holde seg oppdatert om prosjektet. Dette er et erfaringsdelingsprosjekt og det er kun gjennom at folk deler sine erfaringer om arbeidet i dette feltet at prosjektet kan bli vellykket. Prosjektet arrangerer flere ulike arbeidsseminarer gjennom året og hensikten med seminarene er at deltakere legger frem arbeid/prosjekter som er gjennomført eller er under gjennomføring ved de ulike utdanningsinstitusjonene.

Utvalget konkluderte med at representanter fra UiT og Norges arktiske studentsamskipnad skal møtes og finne en hensiktsmessig måte å samarbeide på.

4. Orientering fra sekretariatet om *Studiebarometeret 2016*

Den landsdekkende studentundersøkelsen Studiebarometeret ble gjennomført for fjerde gang høst 2016. Studentene er spesielt positive til at det studieprogrammet de er tatt opp på er relevant for det aktuelle yrkesområdet, at det gir gode jobbmuligheter, det vil gi kompetanse som er viktig i arbeidslivet, det er faglig utfordrende og de er tilfreds med eget læringsutbytte hittil i studiet når det gjelder å arbeide selvstendig.

Studenten er mindre tilfreds med den faglige veiledningen og med egen erfaring med forskning- og utviklingsarbeid i studiet. Studentene er også lite tilfreds med antall tilbakemeldinger fra faglig ansatte på eget

arbeid. Fra et medvirkningsperspektiv mener studentene at kritikk og synspunkter fra dem ikke blir fulgt opp, og de er slik sett lite tilfreds med studentenes mulighet til å påvirke innhold og opplegg i studieprogrammet

Svarprosenten har gått stadig oppover fra 28% i 2013 – 42% i 2016. Det landsgjennomsnittet var på 45% i 2016. Studiebarometeret er en viktig undersøkelse som gjennomføres av Norsk organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT). Resultatene fra undersøkelsen skal brukes i det systematiske kvalitetsarbeidet ved UiT og det er derfor viktig at UiT oppnår en så høy svarprosent som mulig.

Læringsmiljøutvalget konkluderte med at UiT må ta sterkere grep for å øke svarprosenten. Oppfølging av dette arbeidet vil bli diskutert i et senere møte i utvalget dette semesteret. Forslag som ble diskutert var bla om studieprogramledere kan innta en mer ledende rolle i arbeidet med undersøkelsens gjennomføring og om Studentparlamentet kan bidra med å lage en strategi for hvordan studenttillitsvalgte kan bidra mer systematisk i arbeidet med å få flere studenter til å svare på undersøkelsen.

5. Orientering fra sekretariatet om Underviserundersøkelsen

Underviserundersøkelsen er en spørreundersøkelse til vitenskapelige ansatte ved norske universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler. Undersøkelsen ble gjennomført for første gang våren 2016 som en pilot. Piloten omfatter undervisere fra et utvalg av utdanningstyper: Statsvitenskap, samfunnsøkonomi, sosiologi, grunnskolelærer, sivilingeniør, ingeniør, historisk-filosofiske fag og arkitekt.

Svarprosenten er beregnet fra andel undervisere som har påbegynt undersøkelsen og svarprosenten ved UiT ble på 45,4%. Gjennomsnittet for utvalgene i hele landet ble på 39,6%. Våren 2017 vil NOKUT gjennomføre en heldekkende undersøkelse basert på de erfaringene de fikk med denne piloten.

Underviserundersøkelsen skal være et supplement til dagens Studiebarometer og temaer for undersøkelsen er bla undervisning og læringsprosess, studentenes forutsetninger, engasjement og innsats, studieplan og programdesign, samt ledelse og forvaltning av studieprogram. NOKUT poengterer at alle undervisernes meninger/syn på hva som er bra og mindre bra forhold i sektoren viste seg å være ganske likt. Dette gir undervisernes vurdering i denne undersøkelsen ekstra tyngde.

Hovedfunn i undersøkelsen:

- Alt-i-alt er underviserne godt fornøyd med kvaliteten på eget studieprogram
- Underviserne er rimelig fornøyd med studentenes (endelige) læringsutbytte og mener at deres egne faglige ambisjoner for studentenes læring i undervisningen stort sett blir oppfylt.
- Det er relativt små forskjeller mellom utdanningstypene når det gjelder tilfredsheten med kvaliteten på studieprogrammet.
- Underviserne mener at undervisning der studentene aktiviseres i større grad bidrar positivt til studentenes læringsutbytte – mer enn tradisjonelle undervisningsformer.
- Undersøkelsen viser likevel at det er disse tradisjonelle undervisningsformene som blir mest brukt
- Underviserne har delte meninger om hvor tilfreds de er med studentenes bruk av tilbud om veiledning, men mange mener at studentene ikke benytter seg godt nok av dette tilbudet.
- Underviserne mener at studentene har veldig varierende startnivå. Variasjoner i studentenes forutsetninger og startnivå er en utfordring som mange undervisere må forholde seg til. Det må tas en del hensyn.
- Mange undervisere er også noe misfornøyd med studentenes faglige forutsetninger, og at de forbereder seg lite til undervisningen.
- Underviserne sier at de bruker mer enn halvparten av tiden sin på undervisning.

- Hva vil underviserne forbedre i eget studieprogram? Da vil de ønske å bruke mer timeressurs på undervisning og veiledning. De mener at det er minst behov for å bedre undervisernes faglige kompetanse, studieplanens målbeskrivelse og studieprogrammets innhold.

6. Orientering fra sekretariatet om ny melding *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*

Syv hovedmål kan identifiseres i meldingen:

1. Alle studenter skal møte krevende og engasjerende studier
2. Studentene skal være ansvarlige og være deltakende i egen læring, og de skal integreres godt i det sosiale og det akademiske fellesskapet.
3. Det skal være studieprogrammer med tydelige læringsmål og sammenheng mellom emnene.
4. Studentene skal møte aktiviserende og varierte lærings- og vurderingsformer
5. Studieprogrammer skal utvikles i samarbeid med næringslivet
6. Man må sidestille undervisning og forskning
7. Utdanningskvalitet er både et lederansvar og et felles ansvar for fagmiljøene.

Undervisning må gis høyere status og sektoren må bort fra å kalle det «undervisningsplikt» og «forskningsfri». Det er viktig ha gode undervisere slik at studentene møter opp til forelesninger. Fremragende undervisning må fremme ansattes akademiske karriere. Alle utdanningsinstitusjonene skal etablere meritteringssystemer. Det bør være fagfelleevaluering i undervisning slik som forskning.

Samarbeidsprosjektet mellom UiT og NTNU er nevnt spesielt i meldingen. Kravene til undervisningskompetanse sidestilles med kravene til forskningskompetanse ved tilsetting i vitenskapelige stillinger. *Merritert underviser* lanseres som et kompetansenivå som dyktige undervisere i spesielle stillingskategorier kan søke på. Som merritert underviser får man lønnpålegg og rett til å søke undervisningstermin. Instituttet som underviseren er tilknyttet blir belønnet.

Institusjonene må stille høyere krav til studentene og man må forvente mye av dem. Det skal legges til rette for at studenter deltar aktivt i undervisningen. Institusjonene skal kunne sette strengere krav til opptak hvis de ønsker å rekruttere bedre studenter til et studie.

Det skal være god informasjon om studieprogrammene slik at studentene kan ta gode valg. Studentene skal kunne få vite alt om studieprogrammene med informasjon fra evalueringer, studiebarometeret etc. Denne informasjonen skal samles i en kvalitetsportal. Videre skal utdanningssektoren dyrke frem talenter og tenke elite-rekruttering. Det skal etableres systemer som belønner den enkelte. Et eksempel på dette er forskerlinjer som satser ekstra på de dyktigste studenter.

Utdanningsinstitusjonene skal gi god karriereveiledning og da må det være sterkere samspill med arbeidslivet. Det skal være utdanninger som gir god læring. Studenter skal utdannes til den kompetansen som det er behov for i dag, men også til hva et langt yrkesliv krever. Et langt yrkesliv krever at man skal kunne omstille seg underveis. Det skal legges til rette for gode overganger mellom fagskoleutdanning og universitets- og høyskoleutdanning.

Det må gjøres noe med studentenes psykiske helse. Hver femte student sliter med psykiske plager og hver tredje student føler seg utenfor. Det er et viktig mål at studentene integreres i det sosiale og akademiske fellesskapet.

Universitetet og høyskoler må legge til rette for at studenter skal kunne kombinere studier og tillitsverk. Læringsmiljøutvalgene har fått en ny utfordring etter at de nå må dekke flere studiesteder. Dette er en utfordring for flere enn UiT. Utvalgenes mandat og rolle vil bli vurdert ved neste gjennomgang av universitets- og høyskoleloven. Fra 2021 skal IKT-løsninger i alle bygg være universelt utformet.

Krav til internasjonalisering skjerpes. Fagmiljøer skal delta aktivt i internasjonale nettverk. Alle studieprogram skal ha internasjonaliseringstiltak. De er et mål at 20% av de studenter som avlegger grad i Norge skal ha vært på utveksling.

Studieprogrammer skal bli et kollektivt ansvar. Nye studieprogrammer skal vurderes av fagfeller i mye større grad enn i dag. Kvalitet i utdanningen må skapes lokalt ved hver institusjon

Norsk studentorganisasjons kritikk til meldingen:

- For opptatt av effekter fremfor prosessene som leder frem til resultater
- For lite konkret om kvalitet
- Studiebarometeret viser at studenter er misfornøyd med oppfølging og veiledning, men det er likevel ingen tiltak i meldingen som bidrar til forbedring på dette området.
- Meldingen bruker læringsmiljø som en viktig indikator på studiekvalitet, men det er lite forskning i, med og for studiekvalitet.
- Meldingen fokuserer ikke på individuelle studenters læring
- Det er merkelig at begrepet foreleser brukes konsekvent i stedet for underviser, når man forsøker å gå bort fra tradisjonelle forelesninger som undervisningsform.
- Læringsutvalgene bør legges ned, slik at man kan bygge en ny struktur for å ivareta læringsmiljø
- For svake krav til internasjonalisering. Det burde for eksempel være et mål at 30% av studentene drar på utveksling.

7. Orientering fra sekretariatet om rusforebyggende arbeid i universitets- og høyskolesektoren (skriftlig orientering)

Universell har laget en oppsummering av status i det rusforebyggende arbeidet ved de institusjonene som har medelt at de er godt i gang med arbeidet. Det er tydelig at dette arbeidet er vanskelig og det ser ut til at kun få institusjoner har fått dette helt ferdig. Helse- og omsorgsdepartementet har nylig gitt Helsedirektoratet i oppdrag å utvikle faglige råd (veileder) for rusmiddelforebygging i offentlig sektor.

Helsedirektoratet oppgir at de faglige rådene skal:

- Inneholde konkrete forslag til hvordan offentlig virksomhet kan utforme egne retningslinjer for rusmiddelbruk, og gi veiledning om prosess, innhold og oppfølging.
- Legge til rette for at all offentlig virksomhet kan sette det rusmiddelforebyggende arbeidet på dagsorden og gå foran med et godt eksempel
- Være lett tilgjengelig og anvendbare for alle typer offentlig virksomhet og læresteder.

Saksnummer 02/17 Referatsaker

Det var ingen merknader til referatsakene.

Saksnummer 03/17 Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2017-2020

Det var mange ting som ble diskutert på møte i forbindelse med handlingsplanen, dette kan oppsummeres i tre hovedpunkter:

1. Handlingsplanen må være godt synlig på nett.

Utvalget var enige om at det er viktig at handlingsplanen er godt synlig på nettsidene til UiT. I dag ligger handlingsplanen 3 tastetrykk fra startsidene. Når man står på forsiden så klikker man på fanen «for studenter», deretter på «tilrettelegging» og videre på «handlingsplan» (se for øvrig også pkt. 2).

2. Studentens aktivitetsplikt

I handlingsplanen står det følgende: «*Plikten til individuell tilrettelegging utløses kun ved en henvendelse fra studenten selv*»

Det ble diskutert på møte om en slik formulering er å legge mye ansvar over på studentene. Det er imidlertid også vanskelig for ansatte ved fakultetene å oppsøke de studenter som trenger tilrettelegging. For at flest mulig studenter skal vite at de har krav på tilrettelegging og at de selv skal henvende seg til fakultetet for å få hjelp, så er det veldig viktig at informasjonen er godt synlig og lett tilgjengelig. En løsning kan være at handlingsplanen trykkes opp og legges ut i alle studentinformasjoner rundt på de ulike studiesteder. Sekretariatet tar gjerne imot innspill fra LMU om hvordan UiT kan gjøre informasjonen mer synlig for studentene.

3. Forum for kontaktpersoner

Forum for kontaktpersoner for studenter med funksjonsnedsettelse er foreløpig lagt ned. Det ble diskutert på møte om det bør være en arena hvor alle kontaktpersonene for tilrettelegging møtes for å diskutere saker og dele erfaringer. Dette tema har også vært drøftet i Avdeling for utdanning. UiTs kvalitetssystem er for tiden under et større revisjonsarbeid, og et konkret system for hvordan dette kontaktnettverket skal organiseres og fungere vil utarbeides i forbindelse med revisjonsarbeidet.

Innstilling til vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2017-2020 med de endringer som er kommet frem på møte

Endelig vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2017-2020 med de endringer som er kommet frem på møte

Saksnummer 04/17 Eventuelt

Studentene la frem forslag til nytt mandat for Læringsmiljøutvalget.

Avslutning/konklusjon

Saker til neste møte:

1. Ny organisering av Læringsmiljøutvalget
2. Utarbeide forslag til nytt/revidert mandat for Læringsmiljøutvalget.
3. Diskutere en ruspolicy ved UiT.

Neste møte i Læringsmiljøutvalget er **fredag 21. april 2017**.

Medlemmene møtes 4. april til en liten workshop for å diskutere de overnevnte sakene.

Birgitte Ulvevadet
rådgiver

—
birgitte.ulvevadet@uit.no
77 64 65 69

REFERATSAK

Til:
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato:
08.05.2017

Sak:
8/17

Kopi av enhetenes behandling av årsrapport om HMS for 2016 og prioriteringer for 2017

I møtet 30. januar 2017 behandlet AMU *Årsrapporten om HMS for 2016 ved UiT* (Sak AMU 3/17).

Dette dokumentet gir en oversikt over fakultetenes/enhetenes oppfølging og behandling av årsrapporten i sine styrende organer. Saksfremlegg og prioriteringer for 2017 er vedlagt.

Enhet	Behandling	Vedlegg
IVT-fak	05.03.2017	Sak 11/17 UiTs årsrapport om HMS for 2016. IVT-fakultetets redegjørelse for 2016 og tiltak for 2017
Adm	24.4.2017	Oppfølging av HMS-arbeid for 2016 ved ADM - prioriteringer for 2017. HMS-handlingsplan for 2017
NT-fak	04.04.2017	UiTs årsrapport om HMS for 2016 og HMS satsingsområder NT-fak 2017. HMS-handlingsplan – NT-fak 2017
BFE-fak	02.05. 2017	
TMU	02.05. 2017	
HSL-fak	15.05.2017	
IRS-fak	18.05. 2017	
UB	14.06.2017.	
Helsefak	19.06.2017	
Jurfak		
Kunsthak		
Avdeling vernepleie		

Anita Pettersen
nestleder HMS

anita.pettersen@uit.no
77 62 31 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og
teknologi

Møtedato:

Sak:

UiTs årsrapport om HMS for 2016. IVT-fakultetets redegjørelse for 2016 og tiltak for 2017

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar fakultetets redegjørelse for 2016 til etterretning og gir sin tilslutning til mål og tiltak for 2017.
- Fakultetsstyret ber fakultetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik fakultetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
- Fakultetsstyret er fornøyd med at Bygg og eiendomsavdelingen oppgraderer avtrekksskap og ber fakultetet følge opp prosessen.
- Fakultetsstyret forventer at avvik knyttet til betonglaboratoriet blir handtert raskt.

Begrunnelse:

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2016 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av en questback-undersøkelse. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra institutt og seksjoner ved fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å behandle «Årsrapport om HMS ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2017.

Fakultetets rapportering er bygd opp over samme lest som UiT årsrapport og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet. I årsrapportens punkt 3 foreslår vi mål og tiltak for 2017.

Bjørn Solvang
dekan

bjorn.solvang@uit.no
76 96 62 27

Bjørnar Storeng
fakultetsdirektør

bjornar.storeng@uit.no
76 96 61 60

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anne Gjerløw

Vedlegg:

- IVT-fakultetets årsrapport om HMS for 2016, med tiltak for 2017
- Brev hvor universitetsdirektøren ber enhetene om å iverksette tiltak etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016
- UiTs årsrapport om HMS

Årsrapport om HMS 2016

- med tiltak for 2017

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng

Seniorrådgiver Anne Gjerløw

Arkivref. 2016/8778

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
1 Sentralt organisert HMS-arbeid.....	2
1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU).....	2
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	2
1.3 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	2
2 Fakultetets HMS-arbeid for 2016.....	3
2.1 HMS organisatorisk.....	3
2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet:	3
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	4
2.4 Beredskap.....	5
2.5 Ytre miljø	6
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø.....	6
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	6
2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2017	7
3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2017:.....	7
3.1 Organisatorisk	7
3.2 Arbeidsmiljø.....	8
3.3 Sikkerhet.....	8
3.4 Opplæring.....	9

Innledning

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2016 om arbeid med HMS og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av en questback-undersøkelse. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra institutt og seksjoner ved fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å behandle «Årsrapport om HMS ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2017.

Fakultetets rapportering er bygd opp over samme lest som UiT årsrapport og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid

1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Våren 2016 var universitetets arbeidsmiljøutvalg utvidet med representanter fra campus Harstad og campus Narvik. Fra høsten 2016 har fakultetsdirektøren ved IVT-fak vært varamedlem i AMU.

Fakultetet synes det er beklagelig at ikke alle campus utenfor Tromsø har faste representanter i AMU. Vi mener AMU er et viktig organ for å ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse, som var et av UiTs satsingsområder for 2016.

Oppfølging 2017:

IVT-fakultetet vil henstille overfor universitetsledelsen om at fakultetsdirektør ved IVT-fak kalles inn til AMU-møtene, med talerett. Samme ordning bør gjøres gjeldende for representanten fra campus Harstad.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Fakultetet har en ansattrepresentant i læringsmiljøutvalget. Valgperioden går ut våren 2017.

Oppfølging 2017:

Fakultetet vil arbeide for videre ansattrepresentasjon i LMU. Det er viktig at campus utenfor Tromsø er delaktig i LMUs arbeid.

1.3 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er godt inne i arbeidet ved UiT i Narvik. I september 2016 ble vi enige om samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten for 2016 og 2017. Bedriftshelsetjenesten har blant annet bidratt på kartlegging/vernerunder og arbeidsplassvurderinger. I tillegg har vi hatt kursing i førstehjelp, innføring i internkontroll med særlig fokus på risikovurderinger og gjennomgang av ergonomi/forebygging av belastningsskader.

2 Fakultetets HMS-arbeid for 2016

2.1 HMS organisatorisk

Hovedmålet for 2016 var å få på plass et funksjonelt **HMS-system** etter fusjonen. Vi synes i hovedsak at vi har lyktes med dette.

Vi har 5 definerte verneområder med valgte verneombud, men mangler vara ved:

- IVT-IIS, Tromsø
- IVT-Alta

Vi mangler fortsatt avklaring vedrørende vernetjeneste for våre ansatte i Bodø.

Vi har utfordringer når det gjelder oppfølging av planlagte aktiviteter i 2016:

- Ikke alle ledere har gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte i 2016
- Ikke alle ledere har HMS som tema på regulære møter
- Ikke alle ledere har gjennomført personalmøter med HMS som tema.

Det er gjennomført opplæring i grunnleggende internkontroll og risikovurdering. I 2017 må vi ha fokus på gjennomføring av risiko- og sårbarhetsanalyser og oppsett av handlingsplaner.

Fakultetet ser at vi har behov for å styrke kapasiteten innenfor HMS-området. Vi har derfor lyst ut stilling som HMS-rådgiver ved fakultetet. Rådgiveren vil ha oppgaver både knyttet til ledere og ansatte. Noen sentrale arbeidsoppgaver vil være:

- Etablere og vedlikeholde gode HMS- og internkontrollsystemer
- Koordinere HMS-arbeidet med andre nivå i organisasjonen
- Gjennomføre årlig kartlegging av HMS-arbeidet ved fakultetet
- Utarbeide forslag til årlig revisjon av HMS-årsplan
- Rådgivning og veiledning innen systematisk HMS-arbeid, kartlegging av risikofaktorer og gjennomføring av risikovurderinger (risikoanalyser)
- Arbeidsmiljøkartlegging og oppfølging

Oppfølging 2017:

- *Vi må gjøre et nytt forsøk til på å få på plass vara for verneombudene.*
- *Vi må få en avklaring vedr. vernetjeneste for våre ansatte i Bodø.*
- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.*

2.2 HMS-kompetanse ved IVT-fakultetet:

4 av lederne har ikke dagskurs med lederopplæring innenfor HMS. 6 har slik opplæring (inkl. 2 som deltok på kurs i 2016).

37 ansatte har deltatt på halvdagskurs i innføring i internkontroll med særlig fokus på risikovurdering. Her deltok blant annet dekan, fakultetsdirektør, instituttledere ved instituttene i Narvik og seksjonslederne ved IVT-fakultetet.

9 ansatte deltok på grunnkurs og praktisk hjerte- lungeredning. 3 ansatte deltok kun på grunnkurs.

1 verneombud har fullført 40-timers grunnopplæring, 4 verneombud følger UiTs opplegg og har fullført første halvdel av opplæringen. 1 verneombud mangler slik opplæring.

Modul sikkerhet (HMS 0500) er gjennomført for mastergradsstudenter ved industriell teknologi og master integrert bygningsteknologi. Forelesningene i Tromsø ble streamet slik at studentene kunne følge dem, i tillegg ble det gjennomført lokal førstehjelpsoplæring.

Det er gjennomført opplæring av labansatte og superbrukere i det elektroniske stoffkartoteksystemet Chess.

Oppfølging 2017:

Sikkerhetskurset skal gjennomføres for nye mastergradsstudenter høsten 2017. Vi håper på bedre kvalitet på de streamede opptakene. I 2016 fikk vi opplyst at det var brukt mobilt utstyr ved streamingen, noe som gikk ut over den tekniske opptaks kvaliteten.

Vi avventer invitasjon fra UiT til del to av 40-timers grunnopplæring for verneombudene som startet denne opplæringen i 2016.

Verneombud og ledere som mangler opplæring må prioritere å gjennomføre dette.

Dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring skal registreres i Paga.

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Det er gjennomført vernerunder ved de fleste institutt, med bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Medarbeidersamtaler:

De fleste lederne har hatt medarbeidersamtaler. Instituttlederne er i ferd med å planlegge /gjennomføre samtalene. Dette er ikke en forbedring fra 2015, siden etterarbeid etter fusjonen har tatt mye av kapasiteten til lederne.

Tilrettelegging av arbeidsplass:

Ansatte har hatt tilbud om kursing innenfor ergonomi og arbeidsplassvurdering via bedriftshelsetjenesten. Fakultetet har ikke særskilte midler dersom det er behov for tilretteleggingstiltak, dette må finansieres via enhetenes egne budsjett. I spesielle tilfeller kan man søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV.

Sykefravær

Samlet sykefravær for fakultetet i 2016: 2,94%.

Fakultetet er meget fornøyd med det lave sykefraværet, særlig tatt i betraktning den usikkerheten flere administrativt ansatte har levd med i 2016 basert på at innplasseringen etter fusjonen først var på plass fra 1. august.

Melding om skader og nestenulykker

IVT-fakultetet har rapportert inn avviksbehandling og skademelding i 2016. Lenke til skjema er også lagt ut på fakultetets intranettsider slik at de skal være enkelt tilgjengelig.

Fakultetet har registrert 5 meldinger om skader/nestenulykker. 3 av hendelsene medførte bare materielle skader. Der det har vært mulig er det gjennomført forebyggende tiltak.

Strålevern

I 2016 fikk vi etablert prosjekt knyttet til de to radioaktive kildene som finnes ved IVT-fakultetet (røntgenapparat og scanning elektronmikroskop)

Arbeidsmiljøundersøkelse:

Høgskolen i Narvik gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse i 2015 og resultatet var i hovedsak meget positivt. Hver enhet utarbeidet egne handlingsplaner i etterkant av undersøkelsen.

Universitetet skal gjennomføre en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse i 2017 med bruk av verktøyet ARK. Fakultetet regner med å bli involvert i forarbeid/gjennomføring av undersøkelsen.

Oppfølging 2017:

- *Ledere skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler*
- *Fakultetsdirektør kaller inn til årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO der IA/HMS er eneste tema*
- *Universitetet er i gang med en omorganiseringsprosess. For IVT-fakultetet kommer denne tett etter fusjonen. Ledere må holde øye med utviklingen i sykefraværet og sørge for at ansatte får god informasjon i den forestående prosessen.*
- *Vi må få på plass interne rutiner for innrapportering av mulig eksponerte til ioniserende stråling. Per i dag må slik informasjon etterspørres fra instituttene.*
- *Fakultetet skal delta i forarbeid/gjennomføring av ARK-undersøkelsen i 2017*

2.4 Beredskap

I forbindelse med fusjonen ble det laget en ny beredskapsplan for campus Narvik. Denne ble sist revidert 21.12.2016.

Fakultetet hadde fire hendelser i 2016 hvor beredskapsledelsen ble satt (bombetrussel og dødsfall). Én av hendelsene medførte en betydelig medieinteresse. Virkelige hendelser som utløser aksjon fra lokal beredskapsgruppe kan erstatte praktiske øvelser, det er derfor ikke gjennomført egne øvelser i 2016.

2.5 Ytre miljø

Universitetet har en målsetning om å

- redusere forbruk av papir og engangsmateriell.
Papirforbruket ved UiT i Narvik økte etter fusjonen med UiT blant annet pga. frikopiering for studentene i vårsemesteret.
- produsere minst mulig avfall og sortere avfallet korrekt
Vi har avfallssortering ved fakultetet.
- vurdere om reiser kan erstattes med videokonferanse og webmøter
Det har blitt mye reising til Tromsø i 2016. Skype-løsninger brukes i noen grad, men det gjenstår å utvikle en møtekultur som kombinerer fysisk og digital deltakelse på en god måte.
- i større grad benytte miljøvennlig transportmiddel til jobb
Noen ansatte har deltatt i UiTs «sykle til jobben – aksjon».
- redusere strømforbruket
Ved UiT i Narvik har det vært jobbet målrettet med å redusere strømforbruket i mange år. Tidligere fikk ansatte beskjed om å slå av PC'er når de forlot kontoret for dagen. ITA har nå gitt beskjed om at PC'er skal stå på av hensyn til oppdateringer.

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

- Fakultetet har register over eksponerte for blyholdige forbindelser og kapslet stråling.
- Fakultetet har fått på plass superbrukere og stoffkartotekkontakter (Chess). Høgskolen i Narvik hadde ikke elektronisk stoffkartotek slik at dette må bygges opp i løpet av 2016.
- Fakultetet har fått assistanse fra UiT til å ha gjennomgang av kjemikalielager og avhende gamle kjemikalier.
- Fakultetet har fått på plass ansvarlig for deklarasjon av farlig avfall.

Oppfølging 2017

- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.*
- *Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig opplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Fakultetet må beskrive rutinene vi har for registrering/dokumentering av opplæringen.*
- *Vi må sikre at krav til sikkerhetsopplæring inngår i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.*
- *Fortsatt fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og vedlikehold av register over eksponerte.*

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Arbeidsmiljødagen fungerte godt og vi har fått positiv tilbakemelding fra de ansatte. Det var gledelig at Leif Simonsen fikk arbeidsmiljøprisen i 2016.

2.8 Spesielle HMS-utfordringer i 2017

- Støvproblematikk på bygglaboratoriet. Institutt for bygg, energi og materialteknologi har vurdert at denne saken har en dimensjon som krever en totalgjennomgang av lab-fasilitetene. Lokalene som benyttes i dag er dimensjonert for den tiltenkte bruken på 70-80-tallet, og passer ikke dagens behov. Laboratoriet virksomhet er i sterk vekst, og vi ser at veksten kommer til å fortsette. Vårt forslag her vil være at vi etablerer en gruppe som skal se på denne saken, og som kan avklare hva som må gjøres videre. Her ser vi for oss en gruppe sammensatt av representanter fra lab, Hemis, drift, Bygg og eiendomsavdelingen i UiT og Statsbygg.
- Avtrekksskap/ventilasjon på kjemikalierom.
Bygg- og eiendomsavdelingen har varslet om at de tar ansvar for å bygge ett stort nytt avtrekksskap med skikkelig ventilasjon. De tre resterende avtrekk vil bli sanert.

3 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2017:

Hovedmål:

- Å skape trygge arbeidsplasser med trivsel og sikkerhet for alle
- HMS skal ivaretas på en god måte i forbindelse med en eventuell ny organisasjonsendring.
- At enhetene ved fakultetet jobber systematisk med internkontroll, risikovurderinger og påfølgende tiltak.

3.1 Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
IVT-fakultetet vil henstille overfor universitetsledelsen om at fakultetsdirektør ved IVT-fak kalles inn til AMU-møtene, med talerett. Samme ordning bør gjøres gjeldende for representanten fra campus Harstad.	Fakultetsdirektør
Fakultetet vil arbeide for videre ansattrepresentasjon i LMU. Det er viktig at campus utenfor Tromsø er delaktig i LMUs arbeid.	Dekan
Vi skal ha på plass avtale med Nord Universitet om verneombud ved campus Bodø	Fakultetsdirektør
Vi må gjøre et nytt forsøk til på å få på plass vara for verneombudene.	HMS-rådgiver i samarbeid med aktuelle instituttledere.

3.2 Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Ledere skal legge til rette for god og åpen kommunikasjon, og involvere ansatte i beslutningsprosesser. Ledere og ansatte skal følge <u>Kjøreregler for et forsvarlig og godt arbeidsmiljø ved UiT</u>	Ledere på alle nivå
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
HMS skal være tema på regulære møter som holdes i de enkelte institutt/seksjoner	Ledere på alle nivå
Fakultetsdirektør skal gjennomføre årlig møte med tillitsvalgte/hovedverneombud hvor IA / HMS er eneste tema	Fakultetsdirektør
Universitetet er i gang med en omorganiseringsprosess. For IVT-fakultetet kommer denne tett etter fusjonen. Ledere må holde øye med utviklingen i sykefraværet og sørge for at ansatte får god informasjon i den forestående prosessen.	Ledere på alle nivå
Fakultetet skal delta i forarbeid/gjennomføring av ARK-undersøkelsen i 2017	Personalsjef

3.3 Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere mulige farlige /uønskede hendelser og foreta risikovurderinger og utarbeide handlingsplaner.	Ledere på alle nivå
Vi må få på plass interne rutiner for innrapportering av mulig eksponerte til ioniserende stråling. Per i dag må slik informasjon etterspørres fra instituttene	HMS-rådgiver og instituttledere

Alle ansatte skal ha god kjennskap til arbeidsplassens evakueringsrutiner. Gjennomføres ved mottak av nytilsatte.	Ledere på alle nivå.
Støvproblematikk på bygglaboratoriet.	Fakultetsdirektør i samarbeid med instituttleder IBEM.
Avtrekksskap/ventilasjon på kjemikalierom.	Fakultetsdirektør følger opp bygg og eiendomsavdelingen i forhold til bygging av nytt avtrekksskap og sanering av gamle skap.
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to øvelser	Fakultetsdirektør

3.4 Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
Ansatte som er i gang med 40-timers grunnopplæring i HMS må få slutføre denne i 2017. Verneombud som mangler kurs må delta ved en evt. ny kursrekke.	POA i Tromsø.
Ledere som mangler lederkurs må ta dette	Dekan
Ansatte og studenter skal ha gjennomgått nødvendig sikkerhetsopplæring og opplæring for å betjene utstyret på laboratoriene. Fakultetet må beskrive rutinene vi har for registrering/dokumentering av opplæringen.	Instituttlederne
Vi må sikre at krav til sikkerhetsopplæring inngår i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt arbeid inngår.	Instituttlederne
Dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring skal registreres i Paga.	HMS-rådgiver

Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid
Avdeling for IT
Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt
Avdeling for personal og organisasjon
Avdeling for utdanning
Avdeling for økonomi
Ledelse og administrasjon Campus Harstad
Norgesuniversitetet

Oppfølging av HMS-arbeid for 2016 ved ADM - prioriteringer for 2017

Etter den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet ved Administrasjonen (Adm) og Norgesuniversitetet (NUV) skal avdelingsdirektørene fastsette prioriteringer for områder med behov for oppfølging. Prioriteringene for 2017 skal gjøres på grunnlag av *Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT* (vedlegg 1) og *Årsrapport om HMS for 2016 ved Administrasjonen* (vedlegg 2). I tillegg skal det tas hensyn til styrets beslutning om områder som skal vies særlig oppmerksomhet i 2017 (S 10/17). Disse områdene er:

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

På bakgrunn av styrets prioriteringer og den vedlagte årsrapportene vil universitetsdirektøren gi noen tilbakemeldinger til direktørene.

Den årlig gjennomgangen har vist at det utføres mye godt HMS-arbeid også ved Adm og NUV. Gjennomgangen har imidlertid også identifisert noen forhold som må følges opp i 2017.

HMS organisatorisk

På området HMS organisatorisk kunne full måloppnåelse vært oppnådd ved at avdelingsdirektørene hadde prioritert regelmessig oppfølging av HMS-handlingsplanen som de fastsatte for 2016.

Gjennomgangen har vist at ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er fordelt innenfor eget ansvarsområde. De tilrettelegger og iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og oppgaver igangsettes. Videre legger de til rette for medvirkning i HMS-arbeidet og samarbeider også i stor grad med verneombud. Farer og problemer er kartlagt

og risikovurdert, og nødvendige tiltak for å redusere risiko er iverksatt. Meldinger om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følges også opp.

HMS-kompetanse

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

HMS er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø samt utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. Lederne skulle i 2016 prioritere gjennomføring av egen HMS-opplæring. Tiltaket er ikke gjennomført fullt ut og må dermed prioriteres også i 2017.

Verneombud og personer med delegerte oppgaver innen HMS har nødvendig opplæring innen HMS.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt i 2016, spesielt i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler.

For 2016 rapporteres det at alle ansatte i Administrasjonen og NUV har fått tilbud om medarbeidersamtale, og at slik samtale er avviklet for alle som ønsket det. Kontor- og arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Sykemeldte følges opp og det har vært gjennomført analyse og iverksatt tiltak i forbindelse med at sykefraværet i alle kvartaler av 2016 var over 5 % i Adm.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved Adm, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Møtet var prioritert i handlingsplanen for 2016, men ble ikke gjennomført.

Beredskap

Måloppnåelsen for beredskap har gått ned i 2016 med hensyn til gjennomføring av pålagte beredskapsøvelser.

Administrasjonen og UB har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ansatte er gjort kjent med planen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og evakuering av bygg. Lederne holder oversikt over ansatte som er på tjenestereiser i utlandet. Det er i 2016 gjennomført brann- og evakueringsøvelser, men lokal beredskapsgruppe har ikke gjennomført de to årlige pålagte beredskapsøvelsene.

Ytre miljø

På området ytre miljø er måloppnåelsen rapportert å være svært høy også for 2016.

UiTs video- og telefonkonferanseutstyr er i utstrakt bruk ved Adm og NUV. Det er lagt til rette for kildesortering og gjennomført tiltak for å redusere papirforbruk. Innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse til å kunne stille miljøkrav ved anskaffelser. Det har videre vært gjennomført tiltak for å bevisstgjøre ansatte om viktigheten av å bruke kollektivtransport og redusere bruk av strøm og engangsmateriell. Ytre miljø er tema ved mottak av nytilsatte.

Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt jevnt i løpet av de tre siste årene, og er nå på full score.

Universitetsdirektøren er glad for at avdelingene i løpet av 2016 har etablert rutiner for alt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som avdelingene selv har ansvar for. Sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres nå også før risikofylt arbeid starter opp. Avdeling for bygg og eiendom som har stoffkartotek vedlikeholder dette.

Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Direktørene nådde ikke sine egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2016. HMS-tiltak som fungerte spesielt godt i 2016 er oppgitt å være knyttet til sosiale arrangementer. Gjennomføring av helsefremmende dag ved Avdeling for bygg og eiendom har også gitt gode resultater.

Utfyllingen av årsrapporten for 2016

Årsrapporten om HMS skal fylles ut av universitetsdirektøren i samarbeid med hovedverneombudet. I 2016 takket hovedverneombudet nei til å delta ved utfyllingen av årsrapporten. Begrunnelsen var begrenset tilgang til nødvendig bakgrunnsmateriale for utfylling av rapporten.

Det vil i 2017 være behov for å gjennomgå systematikken for årsrapportering om HMS-arbeid ved Administrasjonen og NUV.

Prioriteringer for 2017

På bakgrunn av årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet vurderer universitetsdirektøren det som særlig viktig at det i 2017 gjennomføres tiltak i tilknytning til:

- ✓ HMS-kompetanse hos ledere
- ✓ Gjennomføringen av ARK
- ✓ Trening av lokal beredskapsgruppe
- ✓ Systematikk for årsrapportering om HMS ved Adm og NUV

Tiltakene som anbefales gjennomført er beskrevet i forslag til HMS-handlingsplanen for 2017 (vedlegg 3).

Hovedverneombudene i hovedverneområde 1 og hovedverneområde 10 var invitert til et møte med universitetsdirektøren den 20. april 2017 der prioriteringene ble diskutert. HMS-handlingsplanen for 2017 er i etterkant oversendt hovedverneombudene for tilbakemelding.

Universitetsdirektøren vil i 2017 følge opp arbeidet med HMS-tiltakene i avdelingsdirektørmøtene.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringene for 2017.

Vennlig hilsen

Bjarte Toftaker
fung. universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Vedlegg

- Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT
- Årsrapport om HMS for 2016 ved Adm og NUV
- HMS-handlingsplan - prioriteringer for 2017
- Utkast til HMS-årshjul (videreutvikles)

HMS-handlingsplan for 2017 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016 i Adm og NUV

<p>✓ Universitetsdirektøren følger opp arbeidet med tiltakene i avdelingsdirektørmøtene. Tidspunkt for oppfølging angitt i årsplan for 2017.</p>						
Kap	Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT	Funn 2016	Tiltak 2017	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging
2.1	HMS organisatorisk	Oppfølgingen av handlingsplanen for HMS har ikke hatt høy nok prioritet	Sette oppfølging av HMS-handlingsplanen i system ved å plassere oppgaven i årshjul for HMS-ved Adm.	Universitetsdirektøren	2017	HMS-årshjul under etablering. Seks oppfølgingspunkt.
2.2	HMS-kompetanse	Ikke alle ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert HMS-kompetanse	Lederne i Administrasjonen gjennomfører lovpålagt HMS-opplæring (AML § 3-5) Kartlegge: Er det ønskelig at det settes opp et felles kurs for lederne i Adm. Hemis kan tilby. Antall deltagere og tidspunkt for gjennomføring? Skal lederne selv finne egnet HMS-kurs og gjennomfører dette. Hemis tilbyr kurs?	Universitetsdirektøren	2017	24.04.2017 Avklart i avdelingsdirektørmøtet at det skal tilbys felles kurs for lederne i Adm i regi av Hemis. 25.04.2017 Foresørsel om kurs oversendt Hemis.
2.3	Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Gjennomføring av ARK – svarprosenten må økes	Motivere ansatte til å svare på undersøkelsen. Øke tillit og troverdighet i forhold til undersøkelsen og resultatene som skal oppnås. Hent frem resultatene fra 2014 og aktivere minnet om hvilke resultater som ble oppnådd.	Avd-dir	2017	
2.4	Beredskap	Det årlige møtet om IA/HMS mellom ledelsen ved Administrasjonen, tillitsvalgte og HVO er ikke avholdt Lokal beredskapsgruppe har ikke gjennomført to obligatoriske beredskapsøvelser i	Sette møtet i system ved å plassere oppgaven i årshjul for HMS-ved Adm.	POA-dir	2017	HMS-årshjul under etablering. Møtet gjennomføres i september.
			Plassere øvelser i årshjul for HMS-ved Adm	POA-dir	2017	HMS-årshjul under etablering. To øvelser plassert inn.

HMS-handlingsplan for 2017 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2016 i Adm og NUV

		beredskapsrådet Administrasjonen og UB i året som gikk.	—	Gjennomføre to øvelser i 2017 der mindre hendelser håndteres. Avklare rutine for varsling av LBG mht hendelsestype ved utløst alarm/evakuering av Adm.bygget.			
2.9	Utfylling av årsrapporten	Er verneombudene tilstrekkelig involvert ved årsrapporteringen om HMS?		Avklare verneombudenes forventning til involvering ved årsrapportering. Gjennomgå systematikken for årsrapportering ved Administrasjonen.	Universitets- direktøren	1.11.17	HMS-årshjul under etablering. Årsrapportering plassert inn.

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 04.04.2017
Sak:

UiT HMS årsrapport 2016 og HMS satsingsområder NT-fak 2017

Innstilling til vedtak:

Med bakgrunn i årsrapporten, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og status forøvrig prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2017:

1. Styrke og sikre sikkerhetsopplæringen av nyansatte og studenter, spesielt med fokus på utvikling og iverksetting av nytt delvis web basert sikkerhetskurs ved UiT (HMS 0500).
2. Implementering av nytt elektronisk avvikssystem
3. Gjennomføring av øvelser i lokal beredskapsgruppe samt evakuerings og beredskapsøvelser i våre bygg
4. Gjennomføring av ARK

Styret tar HMS årsrapport for UiT og NT-fak satsingsområder 2016 til etterretning.

Begrunnelse:

Årsrapport om HMS for UiT 2016 (vedlagt) påpeker følgende HMS områder som har behov for oppfølging etter arbeidet som har vært gjort i 2016:

- HMS-opplæring - må prioriteres av ledere, gjennomføres og dokumenteres både sentralt og lokalt
- Implementere elektronisk avvikssystem og oppfølging av avvik
- Revidere beredskapshåndboka UiT, lage oppsett for ROS-analyser og forberede storskala beredskapsøvelse med implementering av SMS varslings
- Implementere endringer i strålevernforskrift
- Gjennomføre årlige IA/HMS møter for UiT
- Lage ny plan for miljøledelse
- Oppfølging av samarbeidet i verneombudsordningen også lokalt
 - Årlige møter mellom ledelse VO og tillitsvalgte
 - Årlige medarbeidersamtaler
- LBG må gjennomføres årlige øvelser
- Risikofylt arbeidsmiljø
 - Eksponeringsregister
 - Fokus på risiko og eksponeringsvurderinger

Årsrapporten peker videre på følgende områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017:

- Oppfølging av eventuelle beslutninger om organisatoriske endringer innen HMS-området
- Gjennomgang/revisjon av HMS-opplæringen

- Gjennomføring av ARK
- Gjennomføring av beredskapsøvelser
- Ta i bruk CIM (et krisehåndteringsverktøy/dataprogram) til SMS-varsling.
- Ta i bruk system for elektronisk håndtering av HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av
- HMS-avvik.

Mange av områdene med behov for oppfølging og områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2017 er beskrevet i tidligere årsrapporter. De sammenfaller videre godt med NT-fak sine satsingsområder for 2017 (se vedlegg «HMS satsingsområder NT-fak 2017»):

- Risikovurderinger av aktiviteter med moderat eller alvorlig konsekvens og høy risiko
- Implementering av nytt elektronisk avviksmeldingssystem
- HMS opplæring
- Bygging av HMS og sikkerhets kultur og bevissthet
- ARK 2017

Plan for iverksetting av NT-fak satsingsområder er beskrevet i HMS-kalender NT-fak 2017 (vedlagt). Vi ber styret vurdere framlagte årsrapport, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og HMS-kalender 2017 for kommentarer og eventuelle justeringer.

John Arne Opheim
Fakultetsdirektør

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

Martin Hermod Petersen
Seniorrådgiver

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

Vedlegg:

- Årsrapport HMS 2016
- HMS satsingsområder NT-fak 2017
- HMS-kalender NT-fak 2017

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

HMS handlingsplan – NT-fak 2017

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2017 følgende HMS satsingsområder:

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

1. Risikovurderinger

Begrunnelse		
NT-fak har mange aktiviteter med potensielt moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko. Det tilkommer jevnlig nye slike aktiviteter innen f.eks. tokt, felt, lab-arbeid, arbeid i høyden, el-installasjon, stråling eller arbeid i fly. Risikovurdering av nye arbeidsmetoder, studieemner eller forskningsprosjekt gir mulighet til iverksetting av risikoreduserende tiltak, eller forhindre gjennomføring av aktiviteter med uakseptabel risiko.		
Ønsket/forventet effekt		
Reduksjon av risikonivå ved fakultetet og forebygging av hendelser med moderat eller alvorlig konsekvens på mennesker, materiell, ytre miljø eller omdømme		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Fokus på risikovurderinger i ledelsens kommunikasjon med enhetene i kontorsjef møter, instituttleder møter og møter med verneombud	Fakdir, HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Fokus på risikovurderinger i HMS-runder	HMS-rådgiver	Høst semester
Praktisk og faglig bistand ved gjennomføring av risikovurdering	HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Etablere SharePoint prosjekt for deling av gjennomførte risikovurderinger ved alle enheter	HMS-rådgiver	Mai 2017
Opplæring i gjennomføring av risikovurdering ved HMS opplæring av nyansatte/studenter	Veiledere/prosjektledere	Kontinuerlig
Bistand ved gjennomføring av risikovurdering	HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):	
	Sign:	

2. Implementering av HMS avviksmeldingssystem

Begrunnelse			
UIT implementerer i løpet av høst/vinter 2016/2017 et nytt elektronisk avikssystem. For maksimal utnyttelse av systemet må det gjøres tilgjengelig og kjent for ansatte og opplæring på alle nivå må sikres. Spesielt viktig blir definering av avvik som skal meldes og systematisk og god oppfølging av meldte avvik.			
Ønsket/forventet effekt			
Økt informasjon og kunnskap om aktiviteter med mulig høy risiko, og muligheten til å iverksette risikoreducerende tiltak.			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Informasjon og diskusjon om det nye avikssystemet på kontorsjef- og instituttleder- og verneombudsmøte	Fakdir/persjef	Jan	
Informasjon om det nye avikssystemet personalmøter alle enheter	HMS-rådgiver	Jan-mars	
Synliggjøring av avikssystemet på intranett og sikring av god tilgjengelighet	HMS-rådgiver	Jan	
Oppfølging av enkelt avvik for å sikre en rask og god behandling	Fakdir/HMS-rådgiver og alle ledere	Kontinuerlig	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		Sign:

3. HMS-opplæring

Begrunnelse			
Gjennomføringsgraden av obligatorisk sentral HMS opplæring (HMS 0500) er lav og det er ved noen enheter knyttet usikkerhet mht kvalitet og gjennomføringsgraden av lokal opplæring. Gjennom dette knytter det seg usikkerhet til hvorvidt alle NT-fak sine nyansatte og master/Phd studenter har tilstrekkelig og god HMS kompetanse			
Ønsket/forventet effekt			
Sikre nødvendig og god HMS kompetanse blant alle våre ansatte som driver eller deltar i aktiviteter med moderat eller høy risiko.			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Være pådriver for, og delta i, arbeidet med revidering av HMS 0500	HMS-rådgiver	Kontinuerlig	
Frem til HMS-0500 er revidert, gjennomføre lokale, forkortede og tilpassede HMS 0500 kurs. Gjøres i samarbeid med BFE	HMS-rådgiver	Ved behov	
Bistå enhetene med utvikling av kvalitetssikret og dokumentert lokal sikkerhetsopplæring	HMS-rådgiver	Før sommeren	
Opprette SharePoint prosjekt ved enhetene for samling av dokumentasjon rundt lokal sikkerhetsopplæring (presentasjoner, rutiner, dokumentasjon av opplæring, adgangsoversikter osv)	Kontorsjefer/HMS-rådgiver	Før sommeren	
Halvdags HMS-seminar for leder og verneombud	HMS-rådgiver	Jan	
Dato:	Sign:		
Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):			

4. Arbeid med HMS og sikkerhets kultur og bevissthet

Begrunnelse HMS generelt og sikkerhet spesielt ønskes løftet opp som en integrert del av tenkingen mht alle aktiviteter ved fakultetet. På samme måte som økonomi skal også HMS tas med i og vektlegges i vurderinger som gjøres. Viktigheten av å oppnå høy sikkerhet og lav risiko ved fakultetet ønsket sterkere vektlagt Ønsket/forventet effekt Reduksjon i antall avvik og alvorlige hendelser eller neste ulykker			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Fokus på HMS i alle leder- og styremøter	Fakdir, perssjef, HMS-rådgiver		
HMS seminar for ledere og verneombud	Fak dir/HMS rådgiver	Jan	
Dato:	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		
		Sign:	

5. ARK – arbeidsmiljø og klima undersøkelse

<p>Begrunnelse</p> <p>På samme måte som i 2014 gjennomfører UiT høsten 2017 arbeidsmiljø og klimaundersøkelse. Alle enheter er pålagt å delta. Undersøkelsen gir en god mulighet til utvikling av psykososialt arbeidsmiljø i våre enheter, men godt resultat forutsetter høy deltakelse, engasjement og prioritering av ARK mht tidsbruk.</p>			
<p>Ønsket/forventet effekt</p> <p>Positive opplevelser blant ansatte, bedret samhold og samarbeid samt utvikling og implementering av gode arbeidsmiljøtiltak i alle enheter</p>			
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når	
Informasjon om ARK til alle enheter, ledere, VO, TV og ansatte	Fakdir og prosessveileder	Mai-juni	
Risikovurdering av ARK og planlegging av gjennomføring i de enkelte enheter	Prosessveileder	Aug	
Heldags tilbakemeldingsmøter ved alle enheter – handlingsplan ferdigstilles i tilbakemeldingsmøte	Prosessveileder	Okt-des	
Oppfølgingsmøter med gjennomgang av handlingsplan i alle enheter	Prosessveileder	Jan 2018	
Dato:	Sign:		
	Oppsummering av gjennomført (ved slutten av 2017):		

