



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 72/19

**Møtedato:** 29.08.2019

**Dato:** 16.08.2019

**Arkivsaksnr:** 2018/13633

---

## Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet](#) (internkontroll)
- [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2016-2018](#)
- HMS-årsrapporter 2018, fakultet og avdelinger (2018/13633)
- AMU-sak 20/19, Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (2018/13633)

### Saken gjelder:

Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (vedlegg 2) tar utgangspunkt i Universitetet i Bergens HMS-handlingsplan for 2016-2018, vedtatt i universitetsstyret (sak 7/16), i lovpålagte oppgaver og i prioriteringer i Arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget tok rapporten til orientering 08.05.19 (AMU-sak 20/19).

Årsrapport 2016 - Helse, miljø og sikkerhet legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

### Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar Årsrapport 2018 – Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

16.08.2019/Seniorrådgiver Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)

### Vedlegg:

1. Saksframstilling.
2. Årsrapport 2018 – Helse, miljø og sikkerhet.

## Saksframstilling

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
72/19

Møtedato:  
29.08.2019

Arkivsaksnr:  
2018/13633

## Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### Bakgrunn

Årsrapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets sentraladministrasjon, som følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene og sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB. HMS-utfordringer og -arbeidsmål trekkes frem.

HMS-årsrapporten viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at HMS-handlingsplanens mål og tiltak for perioden 2016-2018 har blitt fulgt opp i 2018, og at arbeidet innrettes mot utfordringene.

Fra oppfølging av HMS-handlingsplanen for 2018 trekkes følgende *særlig* frem her:

- Gode arbeidsfellesskap
  - Arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale for alle ansatte er styrket noe.
  - Arbeid med UiBs IA-mål har fortsatt i h.h.t. plan.
  - UiB har gjennomført forebyggende tiltak knyttet til arbeid mot seksuell trakassering.
- God risikostyring og beredskap
  - 374 HMS-avvik er registrert og fulgt opp.
  - Gjennomført overordna ROS-analyse på virksomhetsnivå med involvering bredt i organisasjonen
  - Arbeidet med å bedre sikkerhetskultur er styrket på flere felt:
    - Fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet har etablert tiltaksplaner for 2018/2019 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse, for å sikre kontinuerlig og systematisk arbeid på dette området. Dette har ført til at flere enheter ved UiB har gjennomført risikovurderinger innen HMS-feltet.
    - Beredskapsledelsen har gjennomført varslingsøvelser og en felles beredskapsøvelse som involverte alle fakultetene. Det medisinske fakultet og Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet har gjennomført varslings- og beredskapsøvelser.
    - Arbeidet med opplæring i og bruk av digitalt krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM) er videreført. Det ble utviklet digital registrering av feltarbeid og tokt i CIM, dette er i 2018 tatt i bruk ved tre institutt.
    - Sikresiden.no ble implementert ved UiB, med tilpassing og integrasjon av Sikresiden og UiBs nettsider. En rekke informasjonstiltak er gjennomført, inkl. e-læring.
    - Ny sikkerhetsrådgiver er ansatt for å styrke sikkerhetsarbeidet.

- En alvorlig hendelse gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab: En bilulykke i Sør-Afrika, hvor en student mistet livet og to studenter ble skadd. Hendelsen medførte en rekke beredskapsmøter og ble i etterkant grundig evaluert og fulgt opp med tiltaksplaner.
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
  - Sikret at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med fokus på gode medvirkningsprosesser.
  - Økt kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser.
  - Samordnet HMS-arbeidet med sentrale eksterne samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
  - Gjennomført omfattende inneklimatekarteringer og vurderinger av arbeidsprosesser for å kartlegge mulige eksponeringer for farlige kjemikalier og biologiske faktorer. Nødvendige tiltak er igangsatt og resultatene viser tilfredsstillende arbeids- og læringsmiljø.
- Ansvar for det ytre miljø
  - Igangsatt resertifisering av UiB som Miljøfyrtårn.

Av annet viktig HMS-arbeid i 2018 trekkes videre spesielt fram her:

- Obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere er gjennomført og flere e-læringskurs innen HMS-feltet er utviklet.
- Gjennomført valg av verneombud for perioden 2019-2020.
- Oppfølging av tilsyn knyttet til arbeidsmiljø fra Kunnskapsdepartementet, Branntilsynet, Helsedirektoratet, og internrevisjon fra PWC.

### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

HMS-årsrapporten gir en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Formålet med HMS-årsrapporten er omfattende: Å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til å sikre oppnåelse av UiBs HMS-handlingsplan, samt bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området. HMS-internkontrollsystemet som UiB benytter er godt innarbeidet og kjent på alle nivå.

Denne HMS-rapporten er den siste innenfor gammel handlingsplan. Styret vedtok 29.05.19 (sak 52/19) ny Handlingsplan for HMS med tiltak for perioden 2019-2021. Det arbeides nå med å revidere system for HMS-årsrapportering opp mot den nye planen og det er nedsatt en arbeidsgruppe for dette.

Som rapporten for 2018 viser er det gjort mye bra og systematisk HMS-arbeid gjennom årene som viser en positiv utvikling i arbeidet. Det er fremdeles noe område universitetet sliter med å få en bedre utvikling på til tross for innsats for å bedre utviklingen. Det er viktig at disse områdene vies ekstra oppmerksomhet fremover. Et slikt område er lukking av HMS-avvik, der for mange avvik står åpne. UiB har utviklet et eget HMS avvikssystem som ikke er integrert med andre administrative systemer. Det vurderes i forbindelse med etablering av ny tjenesteportal om det finnes bedre funksjonalitet for dette i ny løsning. En sømløs overgang vil lette oppfølging og lukking av avvik.

Et annet område som er problematisk er antall gjennomførte medarbeidersamtaler. Det har vært en positiv utvikling, men spesielt for den vitenskapelige gruppen er ikke gjennomføringsraten tilfredsstillende. Årsrapport for 2018 og tidligere rapporter har pekt på

noen årsaker, som omhandler systemiske så vel som organisatoriske forhold. Medarbeidersamtalen skal være et virkemiddel for god dialog mellom leder og medarbeider og oppfølging av den enkelte medarbeider. Gjort på riktig måte og med riktig innhold er medarbeidersamtalen helt sentral i medarbeiderutvikling og karriereutvikling. Som et oppfølgingspunkt i forbindelse med helhetlig arbeidsgiverfunksjon utarbeides det nå ordninger for delegering av funksjonen uten at det opprettes nye organisatoriske nivåer. Politikk for karriereutvikling for vitenskapelig ansatte er under utarbeidelse og vil integreres i nye maler for medarbeidersamtaler for vitenskapelige stillingsgrupper. Det innhentes erfaringer fra faglige ledere som har gode erfaringer med utvikling av medarbeidersamtaler som verktøy for å få innspill i disse prosessene.

Årsrapporten viser også at UiB arbeider godt med IA-mål opp mot gjeldende plan. Staten har de senere årene hatt en økt oppmerksomhet omkring inkludering og mangfold og stiller krav og forventninger til statlige virksomheter på området. En stor inkluderingsdugnad med klare årlige mål (5% av nyrekruttering) gjelder også for UiB. Det er prosesser på gang ved UiB, m.a. prøveprosjekt for blind rekruttering, men flere virkemidler og ordninger må etableres i årene som kommer.

16.08.2019/ Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)



Fotograf: Eivind Senneset



# ÅRSRAPPORT 2018

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

2018 KORT FORTALT .....	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID.....	4
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID.....	4
HMS-ORGANISERING.....	5
HMS-AVVIK .....	7
TILSYN MED HMS .....	8
HMS-KOMPETANSE .....	10
GODE ARBEIDSFELLESSKAP .....	12
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV .....	12
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.....	12
MEDARBEIDERSAMTALER .....	13
GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP .....	15
BEREDSKAPSØVELSER .....	16
DIGITALE SYSTEM FOR KRISESTØTTE OG RISIKOVURDERING .....	16
BRANN OG INNBRUDD.....	17
RISIKOFYLT ARBEID .....	18
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER .....	19
ARBEIDSMILJØRELATERTE TILTAK KNYTTET TIL DIGITALISERING .....	21
SAMORDNE HMS-ARBEIDET MED VÅRE SAMARBEIDS- PARTNERE .....	22
ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ.....	23
INFORMASJON, OPPLÆRING OG TILRETTELEGGING FOR MILJØVENNLIGE VALG.....	23
ARBEIDSMÅL 2019 .....	24
VEDLEGG .....	25

Formålet med HMS-årsrapporten er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved Universitetet i Bergen er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig for å sikre oppnåelse av universitetets HMS-handlingsplan, samt bidra til kontinuerlig forbedring, prioritering av tiltak og effektiv ressursbruk på HMS-området.

# 2018 KORT FORTALT

---

Det jobbes godt og systematisk med HMS-arbeid ved Universitetet i Bergen og arbeidet innrettes mot utfordringene.

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2018 trekkes følgende spesielt frem:

- Obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere er gjennomført og flere e-læringskurs innen HMS-feltet er utviklet.
- Gjennomført valg av verneombud for perioden 2019-2020.
- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål for perioden 2016-2018:
  - Gode arbeidsfellesskap
    - Arbeid med UiBs IA-mål har fortsatt i h.h.t. plan.
    - UiB har gjennomført forebyggende tiltak knyttet til arbeid mot seksuell trakassering.
  - God risikostyring og beredskap
    - 374 HMS-avvik er registrert og fulgt opp.
    - Gjennomført overordna ROS-analyse på virksomhetsnivå med involvering bredt i organisasjonen
    - Arbeidet med å bedre sikkerhetskultur er styrket på flere felt:
      - Fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet har etablert tiltaksplaner for 2018/2019 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse, for å sikre kontinuerlig og systematisk arbeid på dette området. Dette har ført til at flere enheter ved UiB har gjennomført risikovurderinger innen HMS-feltet.
      - Beredskapsledelsen har gjennomført varslingsøvelser og en felles beredskapsøvelse som involverte alle fakultetene. Det medisinske fakultet og Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet har gjennomført varslings- og beredskapsøvelser.
      - Arbeidet med opplæring i og bruk av digitalt krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM) er videreført. Det ble utviklet digital registrering av feltarbeid og tokt i CIM, dette er i 2018 tatt i bruk ved tre institutt.
      - Sikresiden.no ble implementert ved UiB, med tilpassing og integrasjon av Sikresiden og UiBs nettsider. En rekke informasjonstiltak er gjennomført, inkl. e-læring.
      - Ny sikkerhetsrådgiver er ansatt for å styrke sikkerhetsarbeidet.
    - En alvorlig hendelse gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab: En bilulykke i Sør-Afrika, hvor en student mistet livet og to studenter ble skadd. Hendelsen medførte en rekke beredskapsmøter og ble i etterkant grundig evaluert og fulgt opp med tiltaksplaner.
  - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
    - Sikret at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med fokus på gode medvirkningsprosesser.
    - Økt kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser.
    - Samordnet HMS-arbeidet med sentrale eksterne samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
    - Gjennomført omfattende inneklimakartlegginger og vurderinger av arbeidsprosesser for å kartlegge mulige eksponeringer for farlige kjemikalier og biologiske faktorer. Nødvendige tiltak er igangsatt og resultatene viser tilfredsstillende arbeids- og læringsmiljø.
  - Ansvar for det ytre miljø
    - Igangsatt resertifisering av UiB som Miljøfyrtårn.

- Oppfølging av tilsyn knyttet til arbeidsmiljø fra Kunnskapsdepartementet, Branntilsynet, Helsedirektoratet, og internrevisjon fra PWC.

Årsrapporten viser at UiB har satt HMS-mål for virksomheten, og at arbeidet med HMS er en kontinuerlig prosess. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges og risikovurderes i tråd med myndighetskrav, interne regler og planer. På alle nivå skal HMS-handlingsplan med tiltak iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS dokumenteres og rapporteres i linjen.

Selv om rapporten for 2018 viser positiv utvikling og at det gjort mye bra og systematisk HMS-arbeid gjennom årene, er det fortsatt utfordringer innenfor enkelte områder. Et slikt område er lukking av HMS-avvik, der for mange avvik står åpne. UiB har utviklet et eget HMS avvikssystem som ikke er integrert med andre administrative systemer. Det vurderes i forbindelse med etablering av ny tjenesteportal om det finnes bedre funksjonalitet for dette i ny løsning. En sømløs overgang vil lette oppfølging og lukking av avvik.

Et annet område som er problematisk er antall gjennomførte medarbeidersamtaler. Det har vært en positiv utvikling, men spesielt for den vitenskapelige gruppen er ikke gjennomføringsraten tilfredsstillende. Det er viktig at disse områdene vies ekstra oppmerksomhet fremover.

## SYSTEMATISK HMS-ARBEID

---

Bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor. Ansvar for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Det er i daglig samhandling og dialog, i aktiv medvirkning – i og på tvers, at arbeidsmiljøet skapes.

UiBs HMS-årsrapport beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets sentraladministrasjon, sentrale utvalg og verneombudene og sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB. HMS-utfordringer og -arbeidsmål trekkes frem.

Universitetsstyret vedtok 11.02.16 (styresak 7/16) Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet. Planen omfatter 4 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfelleskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Ansvar for det ytre miljø

Det er lagt opp til konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene for perioden 2016-2018, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2018.

## Rapporter fra lokalt HMS-arbeid

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Ved UiB skal alle enheter (verneområder) rapportere årlig om status for eget HMS-arbeid.

Formålet med den årlige gjennomgangen – internkontrollen, er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiBs enheter er i tråd med myndighetskrav og interne regler. Videre skal også status for

---



tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Alle enheter har levert HMS-rapport for 2018. Dette utgjør 67 rapporter (67 i 2017, 64 i 2016). Enheter med flere verneområder; fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen samt Eiendomsavdelingen, skal behandle lokale rapporter og utarbeide en samlet HMS-årsrapport. Rapportene skal styrebehandles og oversendes universitetsdirektøren, sammen med fakultets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret.

Rapportene følges opp ved lokale enheter, ved fakulteter og avdelinger og av universitetsdirektøren. Universitetsdirektøren gir etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «Ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som Seksjon for HMS, beredskap og BHT gjennomfører med ansvarlig ledelse og hovedverneombud ved hvert fakultet/avdeling. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres. Fakultetene/avdelingene skal gi nødvendige tilbakemeldinger og sørge for oppfølging av lokale enheter.

Rapporteringen bidrar med andre ord til å tydeliggjøre krav og forventninger til HMS-arbeidet ved UiBs enheter, synliggjøre aktivitetsnivå, endringer over tid og bidra til prioritering av ressurser, samt stimulerer til dialog om HMS mellom sentralt nivå, fakultets-/avdelingsnivå og underliggende enheter. Rapportene er viktige som grunnlagsdokument i strategi- og planarbeid ved UiB, revisjoner, tilsyn, befaringer og lignende, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Det digitale skjemaet for årsrapportering (vedlegg 1) består av to deler som er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan for 2016-2018.

Del 1. i skjemaet er en sjekklister med spørsmål der enheten markerer status ved å merke av på en skala som går fra 1 til 5, hvor: 5 = «i svært stor grad», 4 = «i stor grad», 3 = «i noen grad», 2 = «i liten grad», 1 = «i svært liten grad». Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten, benyttes alternativet «ikke aktuelt». Spørsmålene som stilles for 2018 er noe endret fra 2017 ved at enkelte spørsmål har fått svarkategori «ja» eller «nei». Det er også kommet til noen nye spørsmål. En sammenfatning av enhetenes svar på skala- og ja/nei-spørsmål er vedlagt (vedlegg 2). Noen få spørsmål skal i tillegg, som tidligere, formuleres i fritekst. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved i Del 2.

Fakultet/avdelinger fikk også for 2018 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til lokale satsingsområder og/eller utfordringer innen HMS til bruk lokalt i en Del 3. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinske fakultet og Universitetsmuseet benyttet seg av denne muligheter. Disse behandles ikke i UiBs rapport, men følges opp lokalt.

Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egnevaluering opp mot spørsmålene og dialog.

I tråd med Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeide denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud der utfordringer, arbeidsmål og resultater formuleres og tydeliggjøres. Det fremgår tydelig i alle samlerapportene at hovedverneombudet i 2018 har vært med i planlegging og utforming av rapporten i forkant av behandling i styret.

## HMS-organisering

Det er universitetsstyret som vedtar overordnede mål og handlingsplaner for arbeidet med HMS ved UiB og fører tilsyn gjennom årlig rapportering. Universitetsdirektøren har delegert avgjørelsesmyndighet fra universitetsstyret til å etablere, utvikle og vedlikeholde det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Universitetets sentrale HMS-arbeid er organisert gjennom HR-avdelingen, Seksjon for HMS, beredskap og BHT og Eiendomsavdelingen. Linjeledere (ledere på alle

nivå) ved UiB har ansvar for at bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven, øvrig lovgivning og interne regler innen HMS, blir overholdt.

HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) - et lovpålagt og partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB, Læringsmiljøutvalget (LMU) – et lovpålagt utvalg for sikring av studentenes læringsmiljø ved UiB, og vernetjenesten som skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver. Det vises til årsrapporter for 2018 for AMU (2012/4460), LMU (2018/10960) og AMUs underutvalg for AKAN-arbeidet ved UiB, AKAN-utvalget (2019/5164), for utfyllende informasjon.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i tråd med arbeidsmiljøloven. Det vises Årsplan 2018 – bedriftshelsetjenester (2017/14402) og Årsrapport 2018 – bedriftshelsetjenester (2012/4460) for utfyllende informasjon

Vernetjenesten var i 2018 organisert med 10 hovedverneområder med hver sitt hovedverneombud og vara, og med 74 lokale verneombud og tilsvarende antall vara-verneombud. Det ble høsten 2018 gjennomført valg av verneombud for perioden 2019-2020. Vernetjenesten har faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling og opplæring, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Det vises til Årsrapport 2018 - Hovedverneombudenes aktivitet (2018/5076) for utfyllende informasjon.

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud slik at det er et reelt samarbeid mellom dem i det systematiske HMS-arbeidet. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud er det svært positivt at alle enhetene svarer at de gjør dette utenom en enhet. Hvordan retningslinjen praktiseres rapporteres som jevnt over svært god; faste, regelmessige møter, samt løpende kontakt. Det fremheves at verneombudene deltar i de ulike aktivitetene i det systematiske HMS-arbeidet, i prosjekter relatert til arbeidsmiljø. Verneombudene deltar flere steder i lokale HMS-utvalg og IDU, og har faste nettverksmøter for verneombudene. Det rapporteres om noen utfordringer med å delta knyttet til ordinært arbeid, for eksempel ved klinikk, og enkelte steder om lav aktivitet.

UiB fastsetter HMS-handlingsplan, med mål og virkemidler for virksomheten. UiBs enheter skal utarbeide/revidere lokal HMS-handlingsplan, bygget på UiBs overordnede plan, samt lokale utfordringer og aktiviteter. 37 av 67 enheter (44 i 2017) rapporterer at de har en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister for enheten «i svært stor grad». 2 enheter (3 i 2017) melder at de har lokal HMS-handlingsplan «i svært liten grad» og 1 «i liten grad» (3 i 2017). Enkelt av enhetene har ikke lokal handlingsplan, men en felles handlingsplan for fakultetet/avdelingen. Dette gjelder Det juridiske fakultet som ikke har institutter, Universitetsbiblioteket, som i tillegg har lokale tiltaksplaner, og Fakultet for kunst, musikk og design som i 2018 har utarbeidet en felles plan og vil utarbeide lokale planer i 2019.

Det er 3 enheter som ikke har lagt ved lokal handlingsplan i det utfylte skjemaet som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå. Ytterligere 3 enheter rapporterer at de har HMS-plan «i svært stor grad» eller «i stor grad», men har kun lagt ved program for HMS-møte eller oppfølging av en kartlegging. De alle fleste vedlagte handlingsplanene er gode og detaljerte. De alle fleste bruker også malen for lokal HMS-handlingsplan som i en årrekke har vært tilgjengelig i HMS-portalen. Enkelte har derimot ikke lagt ved handlingsplaner for rapporteringsåret 2018, men eldre planer eller en plan for 2019.

Fakultet/avdelinger skal i tråd med HMS-internkontrollsystemet ha en overordnet HMS-handlingsplan og legge denne ved for rapporteringsåret: Ett fakultet ser ut til å ikke ha dette helt på plass for 2018. Det er nå ikke mye igjen før målet om at alle lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være klart og tydelig knyttet til UiBs sentrale HMS-handlingsplan, og de fleste av tiltakene her.

I tråd med interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver. Enhetene rapporterer bekreftende på dette, med 38 (40 i 2017) enheter i svarkategorien «i svært stor grad» og 23 (21 i 2017) enheter «i stor grad».

Svært viktig i HMS-organisering er at det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Samtlige enheter rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Som i 2017 er det i 2018 kun 1 enhet som gjør dette «i liten grad», mens det er 6 enheter som svarer «i noen grad» (3 i 2017).

Det rapporteres om tilrettelegging for medvirkning i HMS-arbeidet på flere måter: I form av årlige HMS-samlinger, tema på allmøter, HMS-møter/arbeidsmiljøundersøkelser, HMS-runder, åpen invitasjon til å komme med HMS-tema på ulike former for møter, samt lett tilgjengelige verneombud og ledere, og medarbeidersamtaler. Ansatte involveres i HMS-utvalg og får ulike delegerte HMS-oppgaver. E-post og ulike former for interne informasjonskanaler (nyhetsbrev o.l.) brukes for informasjon og dialog. Det oppfordres til å delta på ulike HMS-kurs, enkelte kurs er obligatoriske.

Dialog, medvirkning i omorganiseringsprosjekter, brukermedvirkning og brukergrupper ved ulike byggeprosesser fremheves. Det trekkes fram at forståelse og kunnskap for roller, ansvar og myndighet, samhandling i forhold til ulike prosesser internt og eksternt og medvirkning relatert til omstillingsprosesser er viktige aspekter fremover. UiB vil blant annet gjennom arbeidet med helhetlig internkontroll arbeidet med dette fremover.

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er at arbeidsmiljørettete tema skal tas opp på alle møter i alle styrende organer for å styrke HMS-arbeidet ved universitetet. Enkelte fakultetsstyrer har dette fast på agendaen. Dette arbeidet bør styrkes.

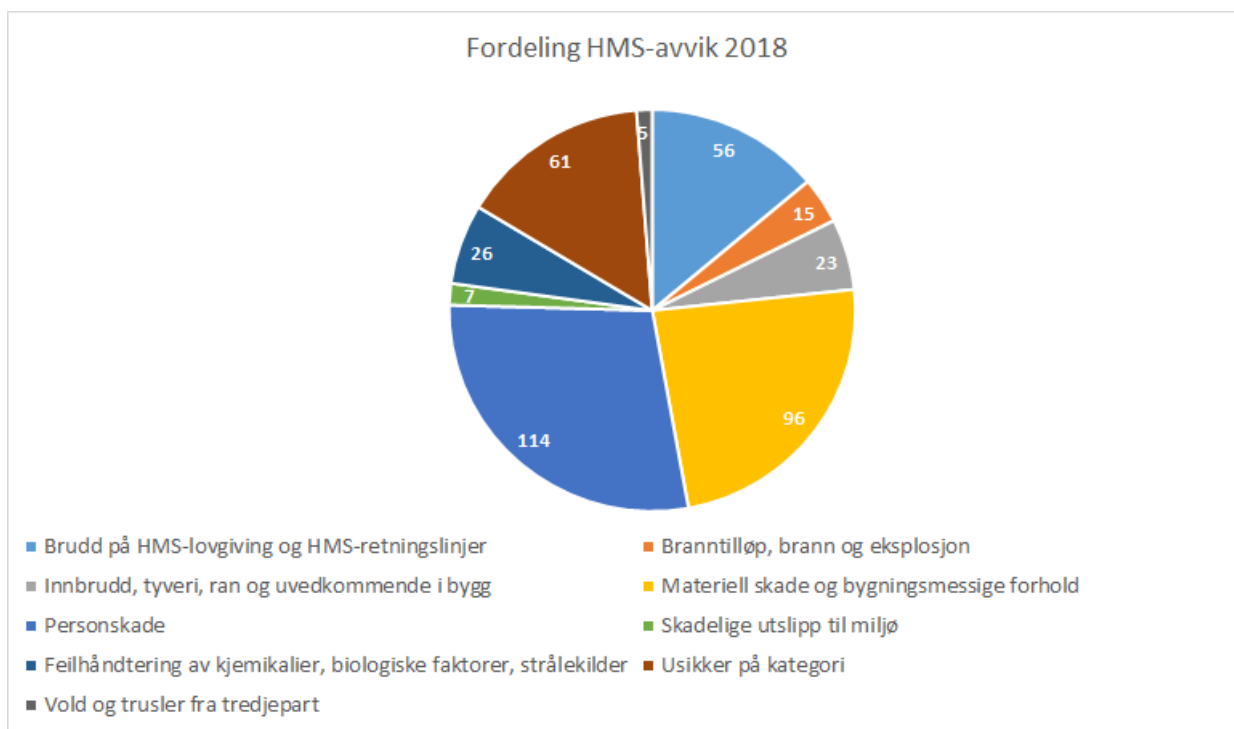
## HMS-avvik

Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for iverksetting av tiltak, forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. UiB benytter et digitalt HMS-avvikssystem som alle ansatte og studenter kan benytte. Fakultet og avdelinger har dermed oversikt over HMS-avvik ved eget fakultet/avdeling og verneombud har oversikt over HMS-avvik i eget verneområde. Systemet driftes av Seksjon for HMS, beredskap og BHT, som gir opplæring og sørger for brukerstøtte. Digitalt system har ført til økt rapportering av HMS-avvik.

I 2018 er det rapportert om 374 HMS-avvik. Som for tidligere år så meldes det flest HMS-avvik i kategoriene «Materielle skader og bygningsmessige forhold» og «Personskader». Totalt er det meldt 114 HMS-avvik i kategorien personskader. Det er 27 personskader som er meldt til NAV i 2018. Det er ingen HMS-avvik med personskade som er meldt til Arbeidstilsynet i 2018 (0 i 2017, 1 i 2016).

Totalt har det vært en økning i antall HMS-avvik de siste årene. Dette ses i sammenheng med innføring av nytt digitalt HMS-avvikssystem.

Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
<b>2018</b>	<b>374</b>	<b>27</b>
2017	341	40
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14



På spørsmål om i hvilken grad enheten følger UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik svarer enhetene at de gjøre dette: 39 enheter svarer «i svært stor grad» (34 i 2017), 25 «i stor grad» (26 i 2017), mens 2 melder «i noe grad» (5 i 2017) og 1 «ikke aktuelt» (2 i 2017).

Av HMS-avvik som kan trekkes fram er 38 meldinger angående inneklimate ved Institutt for klinisk odontologi. HMS-avvikene beskriver helseplager som tørr hud, tørre og sprukne lepper, konstant tørst, hodepine, blør nese blod, etc. I forbindelse med disse HMS-avvikene har det blitt gjennomført kartlegginger av inneklimate og ulike tiltak er iverksatt for å bedre på situasjonen. Dette er tiltak som oppjustering av måleutstyr, reduksjon av luftmengder, kontroll og utbedring av belysning, helsekontroller, m.m. Arbeidet med utbedring av inneklimate pågår fortløpende og er et samarbeid mellom Eiendomsavdelingen, driftsområde 4, Seksjon for HMS, beredskap og BHT, Institutt for klinisk odontologi, samt eksterne firma.

Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet fremhever i sin fakultetsrapport behov for å styrke systematisk læring av innmeldte HMS-avvik. Alle rapporterte HMS-avvik legges fram for AMU. Flere fakultet, deriblant MN, gjør tilsvarende i sine respektive styrer. Systematisk oppfølging og læringseffekt kan styrkes ytterligere på tvers av organisasjonen.

## Tilsyn med HMS

UiB forholder seg til flere myndigheter innen HMS, og får jevnlig tilsyn. UiB benytter seg av PricewaterhouseCoopers (PwC) for internrevisjon på HMS-feltet.

Helsedirektoratet gjennomførte i 2016 tilsyn etter genteknologiloven ved Molekylærbiologisk institutt, Institutt for biologi, Institutt for biomedisin, Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2. Hensikten med tilsynet var særlig rettet mot instituttene sine system for internkontroll, opplæring og risikovurdering. Alle enhetene, bortsett fra Klinisk institutt 1, fikk avvik som ble bedt om å følges opp ved at tiltak for opplæring vedrørende innesluttet bruk av genmodifiserte organismer ble utbedret. Tiltak ble gjennomført i 2017 og 2018 og avvik ble lukket i 2018.

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brann- og eksplosjonsvernloven. Brannvesenet har i 2018 gjennomført tilsyn på 19 adresser. Avvik ble gitt på seks bygg som gjaldt mangelfull fremleggelse av

servicerapporter, og dårlig oppfølging på internkontroll av håndslukke-utstyr. Avvikene ble lukket innenfor tidsfristen som brannvesenet ga.

Fylkesmannen i Hordaland gjennomførte i 2018 aksjonen «Avfall fra sykehus og laboratorier 2018» og i den forbindelse gjennomførte de et tilsyn knyttet til krav i forurensingsloven ved Institutt for geovitenskap og Kjemisk institutt. Tilsynet gav UiB to avvik. Det ene avviket var knyttet til mangelfull internkontroll for tema som omfatter forurensing. Her ble det påpekt at UiBs risikovurdering knyttet til forurensing av det ytre miljø var mangelfull. Ytre miljø er et av kriteriene i UiBs HMS-risikoakseptkriterier, men som ikke ble brukt ved ett av laboratoriene som fikk tilsyn. Universitetet har en overordnet risikovurdering som innebærer ytre miljø, men som ikke spesifiserer forurensing. Det fremkom også at det var uklart hvilken risikovurdering som ligger til grunn for Handlingsplan ytre miljø 2018-2022. UiB er i 2018 gang med resertifisering som Miljøfyrtårn og som del av prosessen skal alle fakultet/avdelinger gjennomføre risikovurderinger knyttet til ytre miljø våren 2019. Det er igangsatt et arbeid med revidering av Handlingsplan for ytre miljø som skal ferdigstilles i 2019. Det ble videre påpekt at UiBs HMS-avvikssystem ble lite brukt for avvik som omfatter ytre miljø og at rutiner for avfallshåndtering var mangelfulle. Det siste inngår også i det andre avviket som ble gitt og som var at farlig avfall ikke ble håndtert i tråd med avfallsforskriften. Farlig avfall må merkes med et deklarasjonsnummer før levering til transportør, og ikke merkes av transportør slik rutinen har vært. Dette avviket ble umiddelbart grepet fatt i og nye rutiner innført. Fylkesmannen har satt frist for lukking av de to avvikene til 1. mai 2019.

PwC gjennomførte internrevisjon av UiBs rutiner knyttet til risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) og beredskapsplaner våren 2016. Rapporten fra PwC beskrev fem forbedringspunkter som ble gitt høy prioritet: 1) *Ansvar og myndighet for ROS- og beredskapsarbeidet bør tydeliggjøres.* I 2017 kom dette på plass i direktørgruppen/universitetsledelsen. Det ble også i 2017 utarbeidet planer for beredskapsarbeidet for hver av avdelingene som inngår i sentral beredskapsledelse, og en ressursgruppe ble nedsatt til hjelp i ROS- og beredskapsarbeidet. I 2018 har fakultet, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet etablert tiltaksplaner for 2018/2019 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse. 2) *Det er en forutsetning at Seksjon for HMS, beredskap og BHT og de ansvarlige ved fakultetene og instituttene får satt av tilstrekkelig ressurser.* Det er allokert ressurser i beredskapsarbeidet etter revisjonen ved fakultetene, men ingen ressurser som følge av revisjonen sentralt. 3) *Generelt er omfanget av øvelser for lite.* Frekvensen av øvelser har økt i 2018. 4) *Det bør identifiseres og kartlegges kritisk bygningsmasse/objekter og utarbeides en oversikt med prioriteringer over gjenstående arbeid og nødvendige ressurser.* Arbeidet ble igangsatt i 2018 etter ansettelse av sikkerhetsrådgiver ved Eiendomsavdelingen og ytterligere forsterket etter internrevisjon fra PwC vedr. internkontroll / sikkerhet våren 2018. 5) *Policy og rutiner for bestilling av ansattreiser bør strammes inn.* Dette er ikke på plass. Rapporten listet også opp en rekke andre forbedringspunkter med lavere prioritet, blant annet ROS-analyser for IKT, som kom på plass i 2017, og et forbedret varslingssystem ved mobilisering til beredskapsledelsen gjennom krisestøtteverktøyet CIM. Dette ble forbedret i 2018 slik at det kombineres mellom SMS, epost og talemelding.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte tilsyn med Universitet i Bergens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap 10. januar 2018. Formålet med tilsynet var å vurdere institusjonens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap og å gi råd og tilbakemeldinger. Departementet gav gode tilbakemeldinger på universitetets beredskapsplanverk og arbeidet knyttet til informasjonssikkerhet, men det ble gitt pålegg om å gjennomføre en virksomhetstilpasset overordnet ROS-analyse, samt gjennomføring av dokumenterte regelmessige øvelser. Oppfølgingsarbeidet har vært koordinert fra HR. Følgende utvalgte prioriterte områder var med i ROS-analysen: Cyberangrep, ekstremvær, forskningsjuks, lekkasje av biologiske faktorer, pandemi og epidemi, og bussulykke med studenter i utlandet. Arbeidet med overordnet ROS-analyse med utvalgte scenarier fikk en god forankring på ledernivå, og ble avsluttet i løpet av 2018. Det er også gjennomført øvelser i henhold til krav fra departementet.

UiB har en rekke bygg som inneholder objekter med vesentlig verdi. Dette stiller store krav til fysisk sikkerhet for å hindre tilgang fra uvedkommende. På bestilling fra universitetsstyret gjennomførte PwC internrevisjon av internkontroll / sikkerhet begrenset til Universitetsmuseet og Universitetsbibliotekets bygg våren 2018. Formålet var å avdekke svakheter knyttet til sikring av bygg som inneholder vesentlige verdier, og se på hvilke tiltak som skal iverksettes for i best mulig grad sikre disse. Tiltak

som revisjonen foreslår iverksatt er knyttet til tydeligere leveranseavtaler mellom Eiendomsavdelingen og objekteier (Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket), styrke kommunikasjonen mellom EIA og objekteier, utarbeide klare rutiner og retningslinjer for sikkerhet, sikre god opplæring av ansatte og sette sikkerhet på agendaen. Arbeidet med å følge opp revisjonsrapporten ble umiddelbart iverksatt, og en sikkerhetsrådgiver er ansatte ved Eiendomsavdelingen som har dette som prioritert arbeidsfelt.

## HMS-KOMPETANSE

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Linjeleder er innenfor sitt myndighetsområde ansvarlig for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, med andre ord har linjeleder ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. UiB har tilbudt obligatorisk HMS-opplæring for universitetets ledere – «HMS for ledere» og «HMS for toppledelsen», siden 2009. 268 av UiBs ledere har fullført hele kurspakken siden tilbudet ble gitt for første gang. Det er svært positivt at hele 64 av 67 enheter svarer i 2018 ja på spørsmål om leder har nødvendig kompetanse til å utføre sitt HMS-ansvar.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse; «40-timers grunnopplæring i HMS» tilbys annet hvert år i forbindelse med verneombudsvalg. 60 av 67 enheter svarer ja på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen.

Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Enhetene praktiserer rutiner for mottak av nyansatte, og i økende grad: 29 «i svært stor grad» i 2018 (26 i 2017), 30 «i stor grad» (25 i 2017), 6 «i noen grad» (13 i 2017). Det samme gjelder i hvilken grad enheten sørger for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse: 18 enheter av 67 svarer «i svært stor grad» (16 i 2017), 31 enheter «i stor grad» (28 i 2017) og 14 enheter «i noen grad» (16 i 2017). 2 enheter mener det er «ikke aktuelt».

På spørsmål om hvordan enhetene sørger for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse viser rapportene stor bredde, alt fra generelle tiltak som opplæring i sentrale og lokale HMS-rutiner, informasjon ved oppslag/infotavler, nyhetsbrev, blogg, e-post og bruk av Teams, ved bruk av web som HMS-portalen og Sikresiden og publisering på lokale nettsider. Det brukes adgangskontroll, restriksjoner på bruk av møterom, merking av nødutganger, og brannøvelser. Ulike HMS-kurs på norsk og engelsk, inkl e-læringskurs, lokale og sentrale, tilbys. Kompetanseheving gis også på HMS-dager, felles lunsjer o.l. Det blir nevnt at nytilsatte får særlig informasjon om HMS ved ulike mottaksrutiner, oppstartsamtaler og velkomstmapper. Gjester får gjerne kontaktperson. Ved HMS-kompetanse knyttet til risikofyllt arbeid fremheves for eksempel SafetyPass og ulike HMS-tester som omhandler sikkerhetsrutiner og HMS-utfordringer knyttet til lab, som alle nye og gjester må gjennomføre og signere/kvitte ut. Gjennomgang med lab-ansvarlige og ikke alenearbeid trekkes også fram.

De aktiviteter som utføres på universitetet og utfordringer blant annet knyttet til UiB som en internasjonal arbeidsplass, med studenter og gjester, og samlokalisering med andre virksomheter, viser stor kompleksitet. Det rapporteres om planer om å styrke HMS-kompetansen lokalt.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2018 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi, der flere er e-læring:

KURS/SEMINAR				
2018	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
For ledere	Administrativt mellomlederprogram	V/H	4 samlinger	24

	Frokostseminar Seksuell trakassering	V	3 møter	58
	Frokostmøte, Nye retningslinjer for konflikthåndtering	H	2 møter	48
	HMS for toppledelsen	V	1 dagskurs	5
	HMS for ledere	V/H	2 kurs, 1,5 dag	26
	Instituttlederprogrammet (trinn 2)	V	3 samlinger	24
	Kurs i Håndtering av pågående livstruende vold (PLIVO)	H	5 samlinger	70
	Lederutviklingskurs for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse	H	1 kurs, 2,5 dag	22
	Ny som leder ved UiB – et introduksjonskurs	H	E-Læring	25
	Universitetslederkonferansen	V	1 samling	65
	Håndtering av vold og trusler – innføringskurs	H	1 halvdags-kurs	7
	ABC opplæring i brannvern	V/H	8 kurs (NO/EN)	200
For ledere, tillitsvalgte og verneombud	Administratorkurs CIM	V	2,5 timer, PC-stue	5
	CIM-kurs, modulen krisehåndtering	V/H	1,5-timer, PC-stue	12
For ansatte	Basisopplæring i sikkerhet	V	E-læring	15
	Førstehjelpskurs	V/H	6 kurs (NO) / 1 kurs (EN)	112
	HR/HMS-kurs for lærlinger	V	1 kurs	16
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	7 kurs (EN)	91
	Loggførerkurs CIM	V/H	2, 5 timer	10
	Risikovurdering i CIM	H	2-dagers kurs	12
	Risikovurdering HMS	V	E-læring	55
	Seniorkurs	V/H	2 kurs	70
	I møte med livstruende vold	V	E-læring	126
	Working with Norwegians	H	1 kurs (EN)	24
For ansatte innen risikofyllt arbeid	Avfallshåndtering	H	1 kurs	20
	Dagskurs i strålevern	H	1 kurs (NO) / 1 kurs (EN)	33
	Gasskurs	H	2 kurs	40
	Førstehjelp på laboratoriet	H	2 kurs (NO), 1 kurs (EN)	44
	Kjemikaliereregisteret (EcoOnline)	V/H	4 kurs	70
	Laboratoriekurs for nytilsatte( HSE at the lab, new employees	V/H	E-læring (EN)	43/19
	Strålevern / Radiation protection	V/H	E-læringskurs (NO/EN)	23/9

Praktisk bruk av digitale verktøy er en del av flere av disse opplæringstiltakene, som Kjemikaliereregisteret EcoOnline, CIM krisehåndtering og CIM risikovurdering.

Sikresiden.no ble lansert for UH-sektoren høsten 2017. Formålet med Sikresiden er å øke sikkerhetskompetansen blant studenter og ansatte og etablere Sikresiden som et sentralt verktøy i arbeidet med å bygge sikkerhetskultur ved UiB. I 2018 inngikk UiO, OsloMet og UiB avtale om delt eierskap av Sikresiden.no. I 2018 ble Sikresiden.no implementert ved UiB. Det ble etablert Sikresiden-redaktører i sentraladministrasjonen og informasjon på Sikresiden.no og UiBs nettsider ble tilpasset og integrert. Sikresiden.no inngikk som del av fadderopplæringen, semesterstart høsten 2018 og i sikkerhetsmåneden oktober.

I sikkerhetsmåneden oktober ble det fokusert på temaer som IT-sikkerhet, adgangskontroll, ansattes sikkerhet på reise og livstruende voldssituasjoner.

Alle studenter og ansatte ble invitert til å svare på en kort undersøkelse om sikkerhet våren 2018. Av 20.515 inviterte og med 3 857 respondenter gir det en svarprosent på 19. Hovedfunnene i undersøkelsen viste at 36 % av studentene og 60 % av de ansatte hadde kjennskap til vektor- og beredskapstelefonen og 5 % av studentene og 41 % av de ansatte har kjennskap til Sikresiden.no.

Undersøkelsen var en nullpunktsmåling og vil gjennomføres på samme tidspunkt våren 2019 får å sjekke om tiltak som er gjennomført i 2018 har hatt effekt.

Eiendomsavdelingen, HR-avdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT gir også råd, tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis, i grupper og i ulike nettverk, knyttet til et bredt utvalg av tema relatert til arbeidsmiljø/HMS.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattssidene for å informere om aktuelle HMS-saker. På Ansatte-sidene er også sentrale prosjekter som har arbeidsmiljøaspekter i seg publisert, som «Prosjekt tjenesteutvikling», «Museumsprosjektet», og «Alrek helseklynge».

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets HMS-pris for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling ble i 2018 delt mellom Institutt for informatikk – for betydelig HMS-løft på svært kort tid, og Institutt for biovitenskap – for godt ytre miljø arbeid. Prisen er på kr. 50 000,- og ble utdelt for 14. gang.

## GODE ARBEIDSFELLESSKAP

---

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende og UiB skal ha gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. UiB har en sterk internasjonal profil. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.

Universitetet har to handlingsplaner innenfor feltet likestilling og mangfold for perioden 2017-2020: Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og Handlingsplan for mangfold og inkludering. Begge planene tar opp tema som berører ledernes og ansattes kompetanse i å lede og delta i tverrfaglige, mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø. Tiltakene i planene er konsentrert rundt følgende innsatsområder; kjønnsbalanse og likestilling i forskning og utdanning, likestillingsfokuseret ledelse og holdningsskapende arbeid og et studie- og arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og likeverd. Det vises til UiBs årsrapport 2018, kap. 4.5 og 4.6 (2018/19) for utfyllende informasjon.

Som et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan ble Retningslinjer for konflikthåndtering revidert høsten 2017 og publisert våren 2018. Det er svært positivt at enhetene fortsatt gjennomgående bekrefter i sine rapporter at de følger UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering.

Retningslinjer for varsling ble oppdatert desember 2017. Spørsmål om UiBs Retningslinjer for varsling er gjort kjent ved enheten er nytt fra 2018 og av enhetene svarer 53 bekreftende på dette mens 14 svarer nei. Retningslinjene vil bli revidert i 2019 og informasjonsarbeidet knyttet til varsling blir viktig.

Arbeidet med forebyggende tiltak mot trakassering og seksuell trakassering har fortsatt i 2018. Ledelsen på alle nivå ved universitetet vil forebygge all form for trakassering og reagere aktivt i alle saker som blir meldt inn. Trakassering er integrert som en komponent i eksisterende lederutviklingsprogram for vitenskapelig og teknisk/administrativt personell og har også vært presentert og diskutert på ulike interne møter/seminar. Informasjon om seksuell trakassering på UiBs ansattssider ble publisert i 2017. UiB har også utarbeidet informasjon om seksuell trakassering på Sikresiden.no for studenter og ansatte i hele UH-sektoren. Denne ble publisert på norsk og engelsk januar 2018. Et arbeid med utvikling av Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering ble påbegynt våren 2018 og vil ferdigstilles våren 2019.



## Inkluderende arbeidsliv

Ved utgangen av 2018 ble IA-avtalen for 2014-2018 avsluttet, og ny nasjonal intensjonsavtale for perioden 2019-2023 er utarbeidet. Det totale sykefraværet blant ansatte ved UiB har de siste årene vært relativt stabilt, mellom 3-4 %. Gjennom regelmessig gjennomgang av sykefraværstatistikk er det likevel avdekket store forskjeller mellom grupper av ansatte. Oversikt over miljøer med høyt sykefravær og tiltak for å forbedre dette blir nå presentert for AMU to ganger i året, en gang årlig med dybdestatistikk. Nye digitale løsninger for sykefraværsoppfølging er også tatt i bruk.

Det er svært positivt at enhetene i sine statusrapporter fortsatt gjennomgående bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte. UiBs Bedriftshelsetjeneste tilbyr bistand til ansatte og miljøer som opplever utfordringer på arbeidsplassen. Alle enheter oppfordres til å involvere bedriftshelsetjenesten tidlig i saker hvor dette er hensiktsmessig.

Som del av delmål 2 i IA-avtalen deltar UiB i traineeprogrammet for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt Nav Arbeidslivssenter sitt nettverk for mangfoldig rekruttering i statlig sektor. Det er startet et arbeid med å systematisere og intensivere bruken av tiltaksplasser ved universitetet, og fra medio 2018 er dette arbeidet satt i sammenheng med Inkluderingsdugnaden som i tillegg har til hensikt å øke andelen nyansettelser i staten for personer med hull i CVen eller nedsatt funksjonsevne.

UiB har egen ruspolitikk. Universitetets Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet for perioden 2016-2018 fremhever at miljøene skal inkludere UiBs rusforebyggende arbeid og ruspolitikk som del av sitt lokale systematiske HMS-arbeidet. Enhetene rapporterer i 2018 som i 2017 at de følger UiBs rusmiddelpolitikk.

UiB skal gjennom sin personalpolitikk sikre at ansatte ivaretas i ulike livsfaser. Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB, delmål 3, fastslår at universitetets personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv. Dette innebærer å føre en personalpolitikk som tar hensyn til ansattes ulike behov, og å være oppmerksom på at behovene kan variere ut i fra hvilken situasjon og livsfase den enkelte ansatte er i. Det er et mål for universitetet å stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid og det er ønskelig med en balansert alderssammensetning. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, veiledning for oppfølging av gravide, ansattbarnehager og seniortiltak viser at det tilrettelegges for typiske livsfasebehov. Årlige medarbeidersamtaler er et viktig i dette arbeidet og skal ivareta livsfaseperspektivet. På Ansatt-sidene finnes oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretagelse i ulike livsfaser.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB legger sentralt til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Rapportene viser at det fortsatt legges til rette for fysisk aktivitet blant UiBs enheter, kun 1 enheter svarer «i liten grad» og 2 enheter «ikke aktuelt».

## Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og som grunnlag for å gjennomføre tiltak, er et virkemiddel i universitetets HMS-handlingsplan.

«HMS-møtet» er universitetets verktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på lokalt nivå og anerkjent av Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt. Ved hjelp av ulike anbefalte metoder og rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, skal «HMS-møte» brukes for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

I 2014 vedtok UiB å ta i bruk «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser» (ARK), som et supplement til årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet på lokalt nivå («HMS-møte»). ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren, er forskningsbasert og mulig å forske på. På nasjonalt nivå er ARK organisert med en styringsgruppe med representasjon fra UiT, NTNU, UiO, UiB og USN. Styringsgruppen skal påse at ARK forvaltes og driftes etter intensjonene, og er også ansvarlig for

planlegging og gjennomføring av en årlig konferanse for brukerinstitutionene i sektoren. Verktøyet har fokus på både ressurser og belastninger, gjennomføres i et samarbeid mellom ansvarlig leder og lokalt verneombud og har ved hjelp av spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target) videreutvikling av psykososiale og organisatoriske forhold som mål. Dette danner grunnlag for utvikling av tiltak på lokalt nivå, og på fakultet/avdelingsnivå.

ARK har vært gjennomført puljevis for de enkelte fakultetene og avdelinger etter nærmere avtale, koordinert av HR-avdelingen. Etter vedtak i innsynsbegjæring knyttet til gjennomførte ARK-undersøkelser ved UiB og NTNU januar 2018 besluttet UiB midlertidig at det ikke skulle gjennomføres flere ARK-undersøkelser. ARK-versjonen ble revidert høsten 2018 og kan igjen brukes i sektoren. Det ble ikke gjennomført ARK-undersøkelser ved UiB i 2018. Det medisinske fakultet gjennomfører ARK våren 2019, mens Fakultet for kunst, musikk og design, Studieadministrativ avdeling, Sarssenteret og Rektor- og Universitetsdirektørens kontor ikke har gjennomført ARK enda. AMU vedtok i februar 2019 å igangsette en samlet gjennomføring av ARK ved UiB. UiB vil over tid få et grunnlag for iverksetting av tiltak på institusjonsnivå.

På spørsmål om i hvilken grad enheten har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK) kan en spore en svingning i antall enheter som svarer positivt («i svært stor grad», «i stor grad» og «i noen grad») fra 77 % i 2016 til 85 % i 2017 og 75 % i 2018.

I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2016 (64 enheter)	10	2	3	10	36	3
2017 (67 enheter)	5	1	6	9	42	4
2018 (67 enheter)	5	4	9	10	34	5

«HMS-møte» skal gjennomføres årlig ved alle lokale enheter. Bruken av ARK kan inngå i «HMS-møtet» det året ARK gjennomføres, men resultater fra ARK kan om ønskelig også inngå i påfølgende «HMS-møter» som grunnlag for gjennomgang og utvikling av tiltak.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgt opp kartleggingen viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av ARK eller «HMS-møte» som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. I «HMS-møte» ble ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, brukt gjennomgående med påfølgende diskusjon i 2018.

Det medisinske fakultet gjennomfører ARK våren 2019, planlegging ble gjort i 2018. Flere enheter har derfor hatt ulike former for andre arbeidsmiljøkartlegginger i 2018. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet rapporterer at de tok i bruk ARK i 2017. Flere enheter ved fakultetet har fulgt denne opp i 2018 i form av HMS-møter, mens noen påpeker mangelfull oppfølging. Flere sentraladministrative avdelinger tok også ARK i bruk i 2017 og har fulgt den opp med iverksetting av tiltak i 2018, andre som gjennomførte ARK tidligere har gjerne hatt egne HMS-møter i 2018, mens de som ikke har hatt ARK enda har det som uttalt mål. Universitetsmuseet gjennomførte ARK i 2016 og har siden fulgt den opp, også ved enkelte enheter med egne HMS-møter i 2018. Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet rapporterer om at de har benyttet ARK som verktøy i 2016 og jobbet med oppfølging både i 2017 og 2018 da i form av HMS-møter, eller konkrete oppfølgingstiltak. Universitetsbiblioteket hadde også ARK i 2016, som deretter ble fulgt opp, men i 2018 var fokuset prosesser knyttet til omorganisering. Det juridiske fakultet benyttet ARK i 2015, og skriver at de fortsatt har fulgt resultater fra denne opp i HMS-møte i 2018. Det psykologiske fakultet benyttet ARK i 2014/2015 og har gjennomført andre former for kartlegging/HMS-møter i 2017 og 2018.

## Medarbeidersamtaler

Alle ansatte – både faste og midlertidige, vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte ved UiB skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler. Det er en målsetning å ikke bare tilby, men også gjennomføre årlige samtaler med alle.

Antall enheter som svarer «i svært stor grad» har økt, men fortsatt gis det ikke et godt tilbud til alle ved UiB.

I hvilken grad har alle vitenskapelige/stipendiater/teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale/utviklingssamtale? (tall for 2017 - 67 enheter og 2016 - 64 enheter, i parentes, med 2016 i kursiv)						
2018 (67 enheter)	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Vitenskapelige	3 (5, 1)	0 (1, 1)	10 (13, 3)	1 (7, 10)	32 (21, 27)	21 (20, 22)
Stipendiater	1 (4, 4)	3 (4, 4)	7 (8, 8)	6 (5, 7)	22 (19, 17)	27 (26, 24)
Tekn./Adm.	1 (2, 4)	1 (1, 1)	1 (1, 3)	12 (15, 11)	45 (41, 38)	7 (7, 7)

Som tidligere år nevnes lederskifte og organisasjonsmessige årsaker, som kapasitetsmessig utfordring og for stort lederspenn, som årsaker til å ikke å oppfylle dette myndighetskravet.

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler viser rapportene at dette holder seg relativt stabilt. Generelt er andelen som gjennomfører medarbeidersamtaler høyere blant administrative stillinger enn vitenskapelige ansatte, og stipendiater. Samtidig varierer andelen samtaler både mellom fakulteter og mellom avdelinger innenfor det enkelte fakultet.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler skriver flere enheter at de bruker UiBs maler og metoder for forberedelse, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler, eller tilpasser dem etter behov. Det rapporteres om alt fra åpen invitasjon til samtale til innkalling med tidsplan. Ingen nevner at de praktiserer en mer «stående invitasjon» til ansatte om medarbeidersamtaler, som har fremkommet de senere år.

Rapporteringen viser at ansvar for gjennomføring av samtaler også for 2018 gjennomgående er delegert i linjen, med ulike varianter grunnet organisasjonsstruktur. Der samtaler er delegert er det viktig at disse rapporterer videre tilbake til øverste leder ved enheten og at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtaler. Dette fremgår ikke tydelig hos mange av svarene.

Få enheter skisserer hvordan de fulgte opp samtaler. Enkelte nevner oppsummering av samtaler, og i noen tilfeller at disse danner utgangspunkt for neste års samtale. Noen nevner kontinuerlig oppfølging av samtaler, eller oppfølging i form av tiltak der det er nødvendig. Det er mulig oppfølgings- og utviklingsplan ikke nevnes av noen da dette ligger i UiBs maler.

Som årsak for manglende gjennomføring nevnes lederskifte, stor arbeidsbelastning både hos ansatte og leder, flytte- og omstillingsprosesser, og prioritering av spesielle grupper som stipendiater. Noen få nevner at ansatte takket nei til samtale. Ansatte som ikke ønsker å benytte seg av tilbudet om medarbeidersamtaler bør kalles inn til en mer uformell samtale. Om dette gjøres fremkommer i liten grad av rapporteringen.

Som i 2017 fremholder enkelte fakultet og avdelinger i 2018 det som en begrunnelse for svak gjennomføringsgrad at lederspennet er for stort til at det er realistisk å ha medarbeidersamtaler med alle de en har personalansvaret for. Behov for drøfting i sentrale fora om muligheter for delegering og hyppighet/intervall av samtaler løftes frem også i 2018.

Medarbeidersamtaler er et viktig utviklingsverktøy for den ansatte, og et viktig ledelsesverktøy for arbeidsgiver. Fakultet/avdelinger rapporterer som tidligere at de vil fortsette det systematiske arbeidet med å kunne både tilby og gjennomføre samtaler med alle ansatte.

HR-avdelingen tilbyr etter behov kurs i medarbeidersamtaler og lokalt tilpasset informasjon og har det som tema på ledersamlinger. Foruten informasjon og maler som ligger på Ansattensidene ble Difi sin digitale læringsplattform om «Snakk om utvikling – medarbeidersamtaler i staten» informert om og distribuert til universitetets ledere i 2017. HR-avdelingen arbeider med å endre mal for medarbeidersamtaler og lage malverk tilpasset ulike grupper. Det ble ikke gjennomført kurs i medarbeidersamtaler i 2018 og 2017, men lokal tilpasset informasjon ble gitt.

# GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta menneske, miljø og materielle verdier i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.

Som en oppfølging av innbruddet ved Universitetsmuseet i 2017 er det i 2018 arbeidet systematisk med å utvikle en bedre sikkerhetskultur blant universitetets ansatte og studenter. Det ble iverksatt et omfattende oppfølgingsarbeid som i tillegg til den aktuelle situasjonen på museet inkluderer en gjennomgang av sikkerheten for alle universitetets samlinger. Sikkerhetsrådgiver, som ble ansatt i 2018, utarbeider sikkerhetsrapport på museumsbygg, magasiner og spesialsamlinger, samt omfattende risikoanalyser, som skal være ferdig innen juni 2019. Videre har fakultet, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet i 2018 etablert tiltaksplaner for 2018/2019 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse, for å sikre kontinuerlig og systematisk arbeid på dette området.

UiBs skal ha lokale rutiner for beredskap på alle nivå. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om enheten har lokale rutiner for beredskap. Det er betryggende. Det er 7 enheter som svarer «nei». Det er viktig at disse får lokale rutiner på plass.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført og ajourført ved de aller fleste av UiBs enheter, med en økning «i stor grad» og «i svært stor grad».

I hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2016 (64 enheter)	5	2	18	18	16	5
2017 (67 enheter)	8	7	15	22	8	7
<b>2018 (67 enheter)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>1</b>

På spørsmål om å skissere kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme) kommer det tydeligere frem enn tidligere at flere enheter har gjennomført ROS-analyser i CIM. Enkelte enheter har gjennomført ROS-analyser i CIM innenfor alle verdiene, enkelte ved noen verdier. Andre fremhever at de har risikovurdert lab-arbeid, klinikk, verksted, tokt- og feltarbeid/feltkurs/ekskursjoner/reiser, brannvern, personvern, arbeid med GMO, verneutstyr, ulike former for arbeidsprosesser og gjennomført risikoanalyser av ulike arealer og arrangement. Dette er svært positivt. Det fremheves også risikovurderinger i forbindelse med byggeaktivitet, i samarbeid med Eiendomsavdelingen, ved flere enheter. Andre enheter skriver at de ikke har foretatt systematisk risikovurdering, men vurderer fortløpende risikoen. Noen har ikke en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men på bakgrunn av møter i ledergrupper, med ansatte, verneombud og samarbeidspartnere har også dette ført til økt bevissthet knyttet til sikkerhet, ansvar, roller, omdømme og forbedring av rutiner. Noen få skriver at risikovurderinger er gjort ved gjennomføring av HMS-møte og HMS-runde, eller som oppfølging etter HMS-avvik. Flere uttrykker at risikovurderinger og oppfølging av disse blir viktige fokusområder i 2019.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om i hvilken grad retningslinjene blir fulgt svarer alle enheter, som i 2017 og 2016, bekreftende. Imidlertid er det 14 enheter, mot 7 i 2017 og 2016 som svarer at det er «ikke aktuelt» å følge disse. UiB har siden 2015 tilbudt innføringskurs i håndtering av vold og trusler for UiBs ledere og hovedverneombud.

Det har vært en alvorlig hendelse som har gjort det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab i 2018: En bilulykke i Sør-Afrika, hvor en student mistet livet og to studenter ble skadd. Denne tragiske hendelsen medførte en rekke beredskapsmøter og ble i etterkant grundig evaluert og fulgt opp med tiltaksplaner.

Ressursgruppen for beredskap som ble etablert i 2017, nå «Tverrfaglig arbeidsgruppe for beredskap» har i løpet av 2018 hatt møter hver andre måned der temaene har vært samordning ved større beredskapshendelser, handlingsalternativer ved hendelser som omfatter pågående livstruende vold (PLIVO), proaktiv stabsmetodikk og status for verdisikring på UiB. Det er i tillegg gjennomført en skrivebordsøvelse (table top) der tema var ulykke i forbindelse med arrangement.

## Beredskapsøvelser

Informasjon og regelmessig beredskapsøvelser for ledere, ansatte og studenter i hele organisasjonen på alle nivå er et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan.

Det er gjennomført varslingsøvelser for beredskapsledelsen og en felles beredskapsøvelse for beredskapsledelsen og fakultetene i 2018. Scenarioene var knyttet til konferanser og markeringer i universitetets bygg. Av fakultetene er det kun to fakultet som har gjennomført lokale øvelser i 2018: Det medisinske fakultet har gjennomført to beredskapsøvelser, som inkluderer varslingsøvelse og Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet har gjennomført en tilsvarende øvelse. Scenarioene her var alvorlige sykdomsutbrudd og situasjoner hvor ansatte og studenter er på reise.

## Digitale system for krisestøtte og risikovurdering

Det er i 2018 gjennomført overordna ROS-analyse i CIM på virksomhetsnivå med involvering bredt i organisasjonen. Arbeidet har vært koordinert fra HR. Følgende utvalgte prioriterte områder var med i analysen: Cyberangrep, ekstremvær, forskningsjuks, lekkasje av biologiske faktorer, pandemi og epidemi, og bussulykke med studenter i utlandet.

Prosjektet «Innføring av CIM», som la til rette for digital bruk av modulene krisehåndtering og risikovurdering ved fakultet/avdelinger, ble avsluttet våren 2018. Driftsorganisering av CIM er etablert ved HR-avdelingen, i samarbeid med IT-avdelingen. Det er etablert CIM-superbrukere ved alle fakultet/avdelinger. CIM-superbrukerne inngår i et nettverk med møter hvert semester, i tillegg inviteres de til workshops. CIMtrim er videreført i 2018, men frekvens er justert til månedlig.

I 2018 har det vært stort fokus på risikovurdering ved UiB og det har blitt gjennomført en rekke ROS-analyser i CIM ved de ulike enhetene. På et overordnet nivå kan det nevnes at Det medisinske fakultet har gjennomført analyser for alenearbeid, arbeid med GMO, omdømmetap, oppfølging av stikk og kuttskader m.m., Universitetsmuseet har risikovurdert de ulike magasinene, i tillegg til analyser av feltarbeid og tokt, laboratorier, utstillinger, universitetshagene og flytteprosesser. Holberg-prisen har risikovurdert store arrangement, og Det psykologiske fakultet har analysert gjennomføring av eksamen, og utfordringer ved klinikkene. Det rapporteres fra noen om utfordringer med å følge opp fremdriftsplaner for risikovurderingene.

I tillegg kommer en rekke ROS-analyser som er gjennomført i CIM på institutt og forskergruppenivå. Det rapporteres av noen om utfordringer i bruk av CIM og der enkelte enheter i stedet benytter seg av andre digitale verktøy.

Det er i 2017-2018 utviklet en modul i CIM for digital registrering av feltarbeid og tokt. Modulen gir oversikt over planlagte og pågående feltarbeid/tokt, oppdaterte deltakerlister med pårørendeinformasjon og legger til rette for digitale feltkort. I tillegg kan CIM brukes som et kommunikasjonsverktøy med deltakerne før, under og etter reisen. Modulen ble prøvd ut i 2018 gjennom en pilot ved tre institutt. Piloten omfattet syv feltarbeid med mellom 7 og 115 deltakere, både studenter og ansatte, og med reisemål i inn- og utland. Evaluering av piloten slår fast at dette er et

godt verktøy. Anbefalingen er at verktøyet skal tas i bruk fremover ved UiB på alle feltarbeid og tokt, og også brukes på gruppereiser ved hele UiB, og er et arbeid som igangsettes våren 2019.

## Brann og innbrudd

Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, brannløper og slukkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvise. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia.

UiB hadde en brann i 2019. Ved prøvetesting av keramikkovn ved Fakultet for kunst, musikk og design i Møllendalsveien 61 tok det fyr i yttervegg. Brannvesenet var raskt på stedet og fikk slukket brannen. Brannårsaken er ikke kjent, og politiet har gjennomført åstedsundersøkelse. Rapporten er ikke gjort tilgjengelig ennå.

Brannalarmen ble i 2018 utløst 60 ganger (58 i 2017 og 2016), de fleste på grunn av arbeid på stedet. Brannvernkursene, som tilbys både på norsk og engelsk, har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp.

Hensynet til brannvern er fortsatt godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. UiBs Retningslinjer for brannvern blir fulgt av alle enheter, og 64 av 67 enheter har gjennomført eller deltatt på brannøvelse i 2018. Nedgang i innbrudd ved universitetet forsetter:

Innbrudd	
Årstall	Antall*
<b>2018</b>	<b>5</b>
2017	9
2016	11
2015	9
2014	19
2013	29

\*Påvist innbruddskader, avgått innbruddsalarm, og meldt tapt utstyr.

UiB hadde 5 innbrudd i 2018. I Rosenbergsgaten 35 og Allegaten 66 ble pc-utstyr stjålet. Både ved innbrudd i verksted til drift og innbrudd i Integrerer bar, i Allegaten 41, er det uvisst om noe er stjålet. På Studentsenteret var det ett innbrudd hvor rekvisita fra resepsjonen til idrett og bolig ble stjålet. I tillegg ble det i oktober oppdaget at syv malerier fra Christies gate 12 var forsvunnet.. Maleriene er ikke kommet til rette. UiB hadde videre 3 tilfeller i 2018 hvor stillasalarm ble utløst og personer ble pågrepet og 3 tilfeller hvor vekter fikk tatt personer som har brutt linjedetektor-alarm på utsiden av bygg, før de var på vei inn i bygget.

På bakgrunn av innbruddet ved Universitetsmuseet i 2017 ble det iverksatt et omfattende oppfølgingsarbeid som i tillegg til den aktuelle situasjonen på museet inkluderer en gjennomgang av sikkerhetssituasjonen for alle universitetets samlinger. Sikkerhetsrådgiver, som ble ansatt i 2018, utarbeider sikkerhetsrapport på museumsbygg, magasiner og spesialsamlinger, samt risikoanalyser, som skal være ferdig innen juni 2019. Som et ledd i dette arbeidet ble ett nytt spørsmål lagt til i HMS-årsrapport skjema fra i 2017: «I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?» Her svarer 35 i 2018 «i svært stor grad», en økning fra 26 i 2017, og 19 «i stor grad» mot 35 i 2017.

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2017	1	2	3	35	26	0
<b>2018</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>1</b>

Rapportene viser at enhetene har gjennomført en rekke ulike tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd: Som brannvernrutiner, har skallsikring, adgangskontroll og nøkkelkort, skjerpet alarmtider- og soner, kameraovervåking, låsing av dører, lukking og sikring av vindu, bruk av nøkkelskap og kodelåsing, varelager med kontrollert uttak, merking av utstyr – også digital merking av materiale. Materielle verdier blir også nedpakket når ikke i bruk eller digitalisert. Andre former for informasjonssikkerhetstiltak med tanke på hacking og lign. blir imidlertid ikke nevnt. Opplæring og påminnelse til ansatte, studenter og gjester er det flere som påpeker. Ellers fremheves oppslag om sikkerhetsrutiner og beredskapsplaner. Noen få enheter skriver at de har iverksatt sine tiltak basert på konkrete ROS-analyser. Alarmknapp, nødnummer og at NOKAS/Securitas-vakter ivaretar beredskap utenfor arbeidstid blir også nevnt.

## Risikofylt arbeid

Det er 38 av UiBs 67 enheter som rapporterer om at det blir utført risikofylt arbeid ved enheten (arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende), mot 40 av 67 i 2017 og 36 av 64 i 2016.

Blir det utført risikofylt arbeid med enheten? (Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende)	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2016 (64 enheter)	1	3	7	7	18	28
2017 (67 enheter)	2	3	7	11	17	27
<b>2018 (67 enheter)</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>29</b>

I rapporteringsskjema blir dette fulgt opp med spørsmål knyttet til retningslinjer for ulike former for risikofylt arbeid.

Når det gjelder Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt følger alle enheter denne «i svært stor grad» eller «i stor grad», bortsett fra 3 enheter, mot 8 i 2017 og 3 enheter i 2016. Det er imidlertid hele 46 enheter (48 i 2017 og 44 i 2016) som rapporterer at dette er «ikke aktuelt». Det er grunn til å anta at det er flere enheter ved UiB som driver innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning o.l. utenfor campus, enn som ser at dette kan medføre økt risiko for skade på menneske og/eller miljø, og dermed skal følge retningslinjen. Dette er påpekt i tilbakemeldinger til fakulteter/avdelinger der det er aktuelt de siste årene, men har ikke ført til endring av betydning. Det er i 2017-2018 utviklet en modul i CIM for digital registrering av feltarbeid og tokt. Modulen ble prøvd ut i 2018 gjennom en pilot ved tre institutt, og skal tas i bruk fremover ved UiB på alle feltarbeid og tokt, og også brukes på gruppereiser ved hele UiB. Arbeid igangsettes våren 2019 og vil styrke HMS og beredskap på reise og føre til økt oppmerksomhet om retningslinjen.

Strålevernarbeidet ved Universitetet fungerer godt. Årlig gjennomføres internkontroll av alle rom på UiB der radioaktive kilder benyttes i regi av sentral strålevernkoordinator, og lokale strålevernkoordinatorer følger opp enhetenes arbeid på en god måte. Det ble meldt tre HMS-avvik vedrørende strålekilder i 2018. Disse ble forskriftsmessig fulgt opp. Alle utslippsgrenser er overholdt. UiB sender årsrapport til Statens strålevern, og årsrapporten for 2018 ble oversendt mars 2019 (2019/2954). I 2018 er Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling ved UiB er revidert og veiledning på HMS-portal er oppdatert. E-læringskurs i strålevern er utarbeidet.

På spørsmål om enheten følger UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling, Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer og Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier følger alle enheter, som innbefattes av disse, retningslinjene. Det er svært positivt. Enkelte enheter kan styrke bruk og håndtering av kjemikalier.

Når det gjelder Retningslinjer for stoffkartotek kan det spores en liten forbedring i 2018 med kun 1 enhet som følger denne «i svært liten grad», tilsvarende 2017, mens andre enheter har styrket dette arbeidet av de som omfattes av retningslinjene.

Alle enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer registrerer ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret EcoExposure. Tilsammen er det på UiB registret nesten 5000 eksponeringer. Enkelte enheter må som tidligere imidlertid ha økt fokus på dette arbeidet, selv om en kan spore en liten forbedring i 2018: 4 enheter (mot 6 i 2017 og 2016) rapporterer at de gjør dette «i svært liten grad», 5 i «liten grad» (mot 4 i 2017, 0 i 2016). Disse enhetene vil få oppfølging av Seksjon for HMS, beredskap og BHT.

I 2018 har «Ressursgruppe innen smittevern og sikker håndtering av biologiske faktorer», som ble etablert i 2017, primært arbeidet med å knytte en tettere kontakt med smittevernet i Bergen Kommune. Hensikten med disse møtene har vært å informere smittevernoverlegen om noen av de biologiske agens det arbeides med på UiB, og håndteringen av disse. Det er videre etablert en informasjonskanal mellom UiB og kommunen i tilfelle det skulle oppstå et smitteutbrudd, hvordan vi kan samarbeide og hvilke ressurser vi kan bidra med i en slik situasjon. For å bedre informasjonen ved et epidemi/pandemiuutbrudd er det igangsatt et arbeid med en kommunikasjonsplan for ansatte, studenter og andre berørte. Bedriftshelsetjenesten leder dette arbeidet.

Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes. Alle enheter ved UiB, bortsett fra 2 enheter som også skal ha dette; for eksempel ved arbeid med etsende kjemikalier, løsemidler, og ultralyd, rapporterte om at skriftlige arbeidsinstrukser er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Disse to rapporterer om at de har det tilgjengelig «i liten grad». Det er en liten nedgang fra 2017, da 1 enhet rapporterte dette. Det arbeides med bedring i 2019.

## TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

---

Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklime og ergonomi skal ivaretas, og vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle på UiB. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.

Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. UiB skal sikre at denne har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk. Eldre og/eller nedslitte bygninger, oppussing og hyppige endringer av bruken av bygningene byr på spesielle utfordringer knyttet til HMS. Tilpassing av arbeidsplasser, utforming av inngangsparti, fuktproblematikk, termisk klima, renhold og støv er faktorer som går igjen.

Enhetene kartlegger sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av HMS-runder og risikovurderinger. Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT bidrar med kartlegging og risikovurdering ved behov. Som tidligere år har så nært som alle av universitetets enheter gjennomført HMS-runde i 2018. Det er 5 enheter som svarer «i svært liten grad» (4 i 2017 og 2016). Som i 2017 svarer ingen «i liten grad» i 2018, mot 1 i 2016. Det er svært positivt at denne form for grunnleggende kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet fortsatt er svært godt forankret i virksomheten.

Masterplan for areal 2018-2040 ble vedtatt november 2017. Planen inneholder en total oversikt over UiBs bygg, arealer og bygningsmessige tilstand på et overordnet nivå, samt en plan for å ivareta universitetets langsiktige behov i utvikling av universitetets bygningsmasse og disponering av arealer. I 2018 er det arbeidet med oppfølging av planen, blant annet er enkelte bygg av dårlig stand blitt solgt, for eksempel på bakgrunn av dårlig inneklime og urasjonelle arealarealbruk. UiB har i 2018 overtatt



Universitetsmuseet fra Statsbygg etter rehabiliteringsprosjektet og EIA har sammen med UM arbeidet blant annet med sikring utvendig og innvendig frem mot åpningen i 2019.

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2018. Det er i 2018 arbeidet særlig med ROS-analyse før oppstart av alle byggeprosjekter i CIM.

Eiendomsavdelingen har en prosjektleder som skal iverksette tiltak på bakgrunn av kartlegging og ivaretar koordinering av arbeidet med universell utforming (UU) av UiBs bygg.

Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT har gode rutiner for oppfølging av bygningsmassen, også ved nedstenging og flytting, i samarbeid med fakultet/avdeling. I tillegg gjennomføres kvartalsvise møter mellom Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT med fokus på HMS i byggesaker.

Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» er revidert i 2018 med tydeliggjøring av brukers mulighet for påvirkning i de ulike fasene av et byggeprosjekt ved UiB. Brosjyren er ferdigstilt i 2019 og publisert på UiBs Ansattesider.

Når det gjelder spørsmål om i hvilken grad HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker): svarer 33 av 67 enheter «i svært stor grad» og 12 «i stor grad» mot 31 og 15 i 2017. Som i 2017 er det i 2018 17 enheter som svarer «ikke aktuelt».

I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2016 (64 enheter)	0	0	2	7	48	7
2017 (67 enheter)	1	0	3	15	31	17
<b>2018 (67 enheter)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>17</b>

Der det er aktuelt har de aller fleste enheter ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) ved å gjennomføre og følge opp HMS-runder, samt oppfølging av ansatte. Det meldes om oppnevnte brukergrupper og dialog med Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT, og om involvering av verneombud ved byggesaker. For 2017 fremhevet flere enheter at samtaler og samhandling mellom ledere, ansatte og verneombud er vesentlig og skulle fortsette eller styrkes. For 2018 fremhever enkelte enheter omfattende medvirkningsprosesser, mens enkelte andre steder meldes om manglende involvering av enhet i byggeprosesser og slitasje på personell. Også manglende medvirkning av ansatte og vernetjenesten i begynnelsen av byggesaker blir rapportert, men at dette ble rettet opp etter hvert i prosessen. Hyppige kartlegginger i nyinnflyttede lokaler som ble fremhevd som viktig i 2017 er ikke nevnt i 2018.

Enhetene svarer også fortsatt bekreftende på hvorvidt enhetens arbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset, med 45 enheter «i svært stor grad» (44 i 2017, 51 i 2016), og 19 «i stor grad» (19 i 2017, 7 i 2016). Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT har ressurser med bred fagkunnskap for på best mulig måte å kunne bistå aktivt i utforming og tilpassing av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt.

I 2018 er det gjennomført flere omfattende inneklimatekarteringer på universitetet. I det nye odontologibygget til Institutt for klinisk odontologi er det utfordringer med inneklimate, der blant annet lav relativ luftfuktighet er en utfordring. Tiltak her har vært å redusere luftmengdene inn i bygget, bedre styring med det sentrale dataanlegget, i tillegg skal den nedhengte lysarmaturen i bygget festes på justeringsskinner slik at den lett kan tilpasses den enkelte arbeidsplass. Instituttet skal også se på muligheten til å feste skapdører på åpne hyller, samt fjerne printere fra kontor og ut i fellesområder. I forbindelse med Forskningsadministrativ avdelings innflytting i Allégaten 55 ble det gjennomført soppmålinger og støymålinger i 4. og 5. et. Her viste resultatene at det ikke er funn av sopp i inneluften og støymålingene er innenfor grenseverdier gitt i Forskrift om tiltaks- og grenseverdier. På Dyreavdelingen ble mengden Karbondioksid (CO<sub>2</sub>) som slipper ut i pustesonen til ansatte når de

utfører forsøk med dyr i CO<sub>2</sub>-kammer kartlagt. Målingene viser at arbeid med CO<sub>2</sub>-kammer ikke medfører noen helsefare.

## Arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er å videreutvikle digitale hjelpemidler og arbeidsprosesser for trygge og funksjonelle arbeidsplasser. Enhetene fikk i rapporteringsskjema for 2017 et nytt spørsmål om i hvilken grad enheten har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc). Enhetene svarer at de gjør dette, og i rapporteringen for 2018 er dette styrket fra 2017.

I hvilken grad har enheten ivarett arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2017 (67 enheter)	2	3	16	21	21	4
2018 (67 enheter)	2	2	11	23	26	3

I 2018 har UiB mer enn 30 digitaliseringsprosjekter i arbeid, i en kombinasjon av større satsinger og mindre prosjekter. Støtte til laboratorietjenester (Lab-IT) og sikker lagring av sensitive forskningsdata (SAFE) kan nevnes som eksempler på infrastrukturer som i vesentlig grad forbedrer tjenester for våre forskere. Innen undervisning har UiB startet arbeidet med å tilgjengeliggjøre tredjeparts programvare som en skytjeneste, smidig og sømløst gjennom UiBs læringsplattform og digitale eksamensløsning, samt et integrert og tverrfaglig støttetilbud til utvikling av undervisning i UiB læringslab. Administrativt forbereder organisasjonen overgangen til nye løsninger for økonomi- og lønnsystem og sak/arkiv ved å digitalisere og standardisere enkelte arbeidsprosesser innen disse feltene.

Behov for kompetanseheving var et uttalt behov i tilbakemeldingene i 2017. Også tiltak for økt forståelse av digitalisering og nye systemer, opplæring og ikke minst tid til å lære seg nye digitale systemer både med hensyn til administrative oppgaver, undervisning, forskning og formidling kom tydelig frem, samt behov for informasjon om hvilke muligheter som finnes. Som i 2017 jobbet flere enheter i 2018 målrettet med opplæring i aktuelle digitale systemer fortløpende, det være seg i form av kurs, seminarer, informasjonsmøter, kompetansedeling i team o.l. Noen fremhever digitale ambassadører og tiltak som fast digitalt kvarter i avdelingsmøter som arbeidsmiljørelaterte tiltak.

Også i 2018 jobbet flere enheter systematisk og målrettet for å forbedre samhandling og forenkle arbeidsprosesser på tvers av nivåene innenfor dagens digitale systemer. Digital eksamen, aktiv bruk av Mitt UiB, Min Tid, digital varebestilling, Office365, digitalisering av ulike skjema, digital pasientjournal og Skype for business nevnes blant annet. Nytt for 2018 er også bruk av Teams som enkelte enhetene poengterer som et godt samhandlingsverktøy som gir en mer transparent og åpen kommunikasjon.

Noen enheter skriver at de opplever ulike digitaliseringsinitiativ som toppstyrt. Som i 2017 fremkommer det som viktig at tydelig målformulering og forventninger til gevinstrealisering må skje tidlig i prosessen, og at «flytting av arbeidsoppgaver er ikke nødvendigvis effektivisering». Det nevnes at det er arbeidskrevende prosesser som følge av innføring av enkelte nye systemer, og at systemene dermed er til hinder for forventet effektiviseringsgevinst. Ansatte er opptatt av omdømmetap og ineffektiv drift som følge av innføring av nytt digitalt system som enda ikke fungerer optimalt.

Prosjekt Digital Kompetanse følger opp UiBs digitaliseringsstrategi. Her legges rammene for det videre arbeidet med kompetanseutvikling og bruk av digitale arbeidsverktøy og prosesser, både for ledere og medarbeidere ved UiB. Utgangspunktet for dette arbeidet var behovet for en tydeligere prioritering av hvilke verktøy man finner det hensiktsmessig å satse på gitt de behov organisasjonen har. Det har lenge vært et behov for bedre løsninger for samhandling, så dette er nå et av tilbudene organisasjonen kan ta i bruk gjennom Office365. E-læring har vært tilgjengelig gjennom hele 2018, og med et nytt IKT-reglement på plass kan opplæringsarbeidet intensiveres i 2019. Med større muligheter for dokumentdeling kommer også et større behov for fokus på informasjonssikkerhet. I løpet av 2019 innføres derfor muligheter for kryptering av dokumenter for alle Officebrukere – med tilhørende kurs og

opplæring i dette. Håpet er at dette vil legge til rette for en bedre og tryggere samhandling både internt i organisasjonen, og med våre eksterne samarbeidspartnere.

Det har ellers vært arbeidet med intern kommunikasjon, bevisstgjøring, opplæring og erfaringsinnhenting som grunnlag for det videre arbeidet med kompetanseheving og lederutvikling innen digitalisering i 2018.

Av rapportene fremkommer det at ansatte tilbys databriller, tilpassete arbeidsplasser- og it-utstyr som arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering, enhetene oppgraderer IT-utstyr i møterom, og har rom som er tilrettelagt for Skype-møter m.m. Enkelte understreker at de ikke har ressurser til å oppgradere til moderne standard for hele enheten. Eiendomsavdelingen har fortsatt arbeidet i 2018 med å etablere et web-basert toppsystem for å styre og overvåke lokale tekniske anlegg. Et SD-toppssystem (sentral driftsovervåking) for hele UiB gir mindre «barrierer» mellom områdene, bedre bygnings- og personsikkerhet ved UiB, bedre og raskere beredskap, og sikrer bla. godt og riktig inneklima gjennom bla. automatisk regulering iht. behov og tilstedeværelse, og regulering iht. digital værmelding som er viktig både for personer og magasiner.

## Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere

UiB har samordningsavtaler med Helse Bergen HF, Studentskipnaden på Vestlandet – Sammen, Godt Brød og Uni Research for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter ansatte innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med arbeidsmiljøloven § 2-2. Høsten 2018 ble i tillegg HMS-samordningsavtaler med Stiftelsen Det Norske Arboret og med Coor Service Management og utarbeidet og signert.

Det legges opp til faste treffpunkt for partenes ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene. I tråd med dette ble det gjennomført slike møter med Helse Bergen, Sammen og Godt Brød, mens tilsvarende møte med Uni Reserch ble utsatt grunnet arbeidet med etablering av NORCE i 2018. Det vil arbeides med å få på plass HMS-samordningsavtale med NORCE i 2019.

Samordningsavtalene inngår i universitetets HMS-internkontrollsystem med rapportering i linjen. Informasjon og veiledning om HMS-samordningsavtaler er tilgjengelig i HMS-portalen. Det er januar 2019 utarbeidet digitale skjema til bruk for lokal oppfølging av avtalene med Sammen og Godt Brød.

Antall enheter som svarer «i svært stor grad» på spørsmål om enheten har samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet har igjen steget; til 20 enheter i 2018 fra 14 i 2017 og 19 i 2016. «I stor grad» tilsvarende fra 11 enheter i 2016 til 15 i 2017 og 2018.

Her er det ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen over hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med. I tillegg nevnes Havforskningsinstituttet, og at det ved byggearbeider er utførende firma som er definert som HMS-ansvarlig for byggeplassen. Nytt for 2018 er Meteorologisk institutt, Senter for kvalitet i legekontor - SKIL og eiendomsselskapet Entra (Media City Bergen). Cafe Munk, Statsbygg og Universitetsenteret på Svalbard (UNIS) som fremkom i svarene for 2017 er ikke med i 2018. Det blir nevnt behov for HMS-samordningsavtale med TKVest, som ikke er på plass. Noen få, men færre enn tidligere år, har imidlertid nevnt andre UiB-enheter som ikke innbefattes i aml. § 2-2. Antall enheter som melder at det er «ikke aktuelt» å ha samordne HMS-arbeidet med ander har sunket fra 24 i 2016, 23 i 2017 til 18 enheter i 2018.

Det er grunn til å anta at UiB fortsatt har flere eksterne samarbeidspartnere der begge parter ansatte er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med aml. § 2-2, enn det som enhetene melder i 2018. UiB har også flere kunnskapsklynger under utvikling. Kunnskapsklyngene skal, i tråd med UiBs strategi, være en av universitetets viktigste arenaer for samhandling med andre virksomheter. Krav om samordning av HMS-arbeidet i tråd med aml. § 2-2 skal ivaretas i kunnskapsklyngene, i samarbeidsavtaler eller leieavtaler, som i Media City Bergen, eller i egne HMS-samordningsavtaler, og er et felt som må styrkes ytterligere.

---

# ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

UiB har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet, redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift, samt bidra til et bærekraftig samfunn. UiB ble sertifisert som Miljøfyrtårn i 2016. Miljøfyrtårn er Norges mest kjente sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Prinsippene i Miljøfyrtårn er kontinuerlig forbedring og strengere krav enn minimumskravene i loven og omfatter miljøtemaene HMS/systemkrav, arbeidsmiljø, innkjøp, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk, som skal føre til mer miljøvennlig drift og et bedre arbeidsmiljø.

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. I handlingsplanperioden kan en spore en svingning: Av 67 enheter svarer 40 enheter i kategoriene «i svært stor grad» til «i noen grad» i 2018, fra 54 i 2017 (67 enheter) og 40 i 2016 (64 enheter). Antall enheter som svarer «ikke aktuelt» har sunket fra 7 i 2016, 8 i 2017 til 1 i 2018.

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
2016 (64 enheter)	1	6	7	19	24	7
2017 (67 enheter)	1	4	11	26	17	8
<b>2018 (67 enheter)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

UiB har i 2018 igangsatt prosess med resertifisering som Miljøfyrtårn. Sentraladministrasjonen ble resertifisert i september. Ordningen med miljøkontakter ved fakultet og avdelinger fortsetter; de følger opp Miljøfyrtårn-arbeidet lokalt og vil være sentrale ved resertifisering. Resertifisering er planlagt fullført i april 2019. Dette inkluderer sertifisering av Fakultet for kunst, musikk og design som ny enhet i samme struktur.

Som del av resertifisering blir det også gjennomført risikovurderinger i CIM hos hvert fakultet/avdeling knyttet til risikofaktorer innen ytre miljø våren 2019. Statusrapportene viser at enkelte enheter har gjennomført risikovurdering etter verdien ytre miljø i 2018.

UiB har satt seg som mål å bli klimanøytral innen 2030, og det ble i 2018 formet en komite som utreder strategier og tiltak for dette. Det er planlagt at styret skal vedta klimatiltak i mai 2019, og basert på styrets beslutninger vil handlingsplanen for ytre miljø oppdateres.

UiB er medlem av arbeidsgruppen i Nordic Sustainable Campus Network for å fremme bærekraftige utvikling ved nordiske universiteter. Klimapartnere Hordaland er et offentlig-privat nettverk for systematisk klimaarbeid i regionen, og UiB har deltatt aktivt som medlem siden oppstart i 2013.

I samarbeid med Klimapartnere Hordaland blir klimaregnskap for UiB 2018 publisert i juni 2019. Miljøfyrtårnrapportering 2018 blir sendt til Stiftelsen Miljøfyrtårn april 2019. Årsrapport for ytre miljø 2018 skal behandles i universitetsstyret høsten 2019.

## Informasjon, opplæring og tilrettelegging for miljøvennlige valg

UiB skal i tråd med UiBs HMS-handlingsplan gi informasjon og opplæring for ansatte og studenter for å redusere UiBs klimagassutslipp og ressursforbruk og legge til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg. Statusrapportene viser at enhetene legger til rette for dette: 20 svarer «i svært stor grad», 33 «i stor grad» og 13 «i noen grad» (17, 24 og 20 i 2017)

Av tiltak som er gjennomført nevnes i 2018 som i 2017 særlig forbedring av energiforbruket, kildesortering, redusere bruk av engangsutstyr, og tiltak for å moderere utskrifter. Enhetene nevner i 2018 at de avvikler trykking av rapporter, kataloger og brosjyrer; en endring fra i 2017 der de melder om at de vil redusere dette. Økt digitalisering av arbeidsprosesser fremkommer tydeligere som tiltak for miljøvennlige valg, med ikke bare økt bruk og oppfordring til bruk av Skype-møter og videokonferanser, men også Skype-intervjuer og Teams, samt bevissthet rundt reisevaner. Tilrettelegging for sykkelparkering og garderobefasiliteter for å kunne sykle til jobb går igjen. Noen enheter har egne el-sykler eller el-bil til bruk i arbeidstiden. Eiendomsavdelingen jobber stadig med å tilrettelegge låsbare sykkelskur og garderobes med dusj i flere bygg, og jobber kontinuerlig med å innføre miljøstasjoner nærmere ansattes arbeidsplasser kildesortert med emballasjeplast, glass/metall og restavfall. Det ble i 2018 gjort et større prosjekt for å få kildesortering på plass i flere bygg, dette er forventet å være fullført våren 2019. Enkelte andre enheter melder om mer kreative tiltak for tilrettelegging for miljøvennlige valg som merking av alle avtrekkskap med «lukk meg»-skilt for å spare strøm når de ikke er i bruk, velge vegetarmat til bevertning, flaskepantordning, dele utstyr med andre enheter, og gjenbruk av utstyr og møbler.

## ARBEIDSMÅL 2019

---

Universitetet skal til enhver tid drive et systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø, og har en rullerende handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet med virkemidler og tiltak for perioden 2016 - 2018. Denne er prolongert til juni 2019.

UiB skal i 2019 utarbeide, vedta og følge opp ny Handlingsplan for HMS med virkemidler og tiltak for perioden 2019-2021 forankret i universitetets reviderte strategi 2016-2022 «Kunnskap som former samfunnet».

Innsatsområder fra dagens HMS-handlingsplan har utviklet seg noe og basert på resultater fra denne rapporten og HMS-utfordringer ved universitetet er særlig HMS-kompetanse, risikostyring og beredskap prioriterte områder. Følgende HMS-områder får særlig oppmerksomhet i 2019 og må følges opp på alle nivå:

- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ansatte og ledere på alle nivå, og utvikle nye e-læringskurs innen HMS-feltet.
- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål:
  - Gode arbeidsfellesskap
    - Fortsatt styrke arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale for alle ansatte.
    - Utarbeide og følge opp nye IA-mål.
    - Igangsette arbeid med en samlet gjennomføring av ARK ved hele UiB.
    - Utvikle og implementere Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering. Delta i felles kartlegging av mobbing og trakassering sammen med UiA, UiO og KHiO.
    - Revidere Retningslinjer for varsling.
    - Utarbeide Handlingsplan for avhengighetsproblematikk 2019-2021.
    - Styrke forståelse relatert til HMS-ansvar og -roller, blant annet gjennom arbeidet med helhetlig internkontroll
    - Styrke samhandling på tvers i forhold til ulike prosesser internt og eksternt, og medvirkning relatert til endringsprosesser.
  - God risikostyring og beredskap
    - Arbeide med å bedre sikkerhetskultur i hele organisasjonen:
      - Styrke arbeidet med risikovurderinger på HMS- og sikkerhetsfeltet.
      - Styrke HMS og beredskap på reise

- Øke frekvensen av beredskapsøvelser, arrangere samordningsøvelser internt og i samarbeid med eksterne samarbeidspartnere og styrke samarbeidet innen samfunnssikkerhet og beredskap med Bergen Kommune.
- Utarbeide sikkerhetsrapport på museumsbygg, magasiner og spesialsamlinger, samt risikoanalyser, følge dette opp og sikre UiBs samlinger gjennom prosjektet «Flytt 22».
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
  - Øke kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser, deriblant fortsette opplæringsarbeidet knyttet til Office365 og videreutvikle arbeid med informasjonssikkerhet.
  - Sikre at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk. Gode medvirkningsprosesser og innføring av ny metodikk skal sikre helhetlige prosesser i byggesaker.
  - Fortsette arbeidet med å samordne HMS-arbeidet med våre eksterne samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
- Ansvar for det ytre miljø
  - Resertifisere UiB som Miljøfyrtårn.
  - Kartlegging av universitetets indirekte klimagassutslipp.

## VEDLEGG

---

- 1) Årsrapport 2018 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar: Skala- og ja/nei-spørsmål. Rapporteringsskjema 2018.

