UNIVERSITETET I BERGEN

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Arkivkode:

Sak nr. 15/280 Møte: 09.09.2015

III Orienteringssaker:

a) Referat – Komitémøte i REK vest, 04.06.2015, lenke vedl.
b) Referat – Utvidet forskningsledelse – møte 19.06.2015, vedl.
c) Årshjul for fakultetsstyret vår 2015, vedl.
d) Oppfølging av HMS-rapport 2014 (ePhorte 14/11154), vedl.
e) Endring av modell for styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven (UHL) – Fakultetets høringssvar (ePhorte 15/7430), vedl.
f) Bruk av kalling i undervisnings- og forskerstillinger v/UiB – Vedtak i sak 29/15 i universitetsstyret (ePhorte 15/4219), vedl.
g) Oppnevning av styringsgruppe – Evaluering av organisasjonsendring ved IKO-OUK i 2012 (ePhorte 15/5097), vedl.
h) Dekanen orienterer

02.09.2015/raho

a) Referat fra komitémøte, REK Vest 04.06.2015, lenke vedl.:

https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/Content/547711/M%C3%B8tedokument%20.pdf

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Referat – Utvidet forskningsledelse

Sak nr. 2015/2912
Møtedato: 19.06.15, kl. 13.00 -14.30.
Møtested: Styrerommet AHH, 4. etg.

Tilstede: Robert Bjerknes, Tone Bjørge, Gülen Arslan Lied, Anne Isine Bolstad, Donald Gullberg, Roland Jonsson, Marit Grønning, Eyvind Rødahl

Forfall: Tore Borkhus

Fra administrasjonen: Inger Hjeldnes Senneseth, Marianne Stien

Saksliste

Sak 15/15	**Innkalling og saksliste** Ingen merknader
Sak 16/15	**Utkast til referat fra møte 09.03.2015** Ingen Merknader
Sak 17/15	**Orienteringssaker**: - *Organisering av forskerutdanningen ved UiB -* Det har i lang tid pågått en diskusjon ved UiB rundt fremtidig organisering av forskerutdanningen. I forbindelse med OU-prosjektet ved UiB ble det nedsatt en arbeidsgruppe der Roland Jonsson har deltatt. Arbeidsgruppen foreslo å samle tjenestene ved Forskningsadministrativ avdeling, mens styringsgruppen anbefalte å samordne tjenestene ved Studieadministrativ avdeling. Universitetsledelsen har falt ned på at Forskningsadministrativ avdeling skal ha et helhetlig ansvar for tjenestene knyttet til forskerutdanningen. - *Finansiering av Forskerlinjen – møte i NFR* Forskerlinjen var et initiativ fra de medisinske fakultetene og NFR – med en initial finansiering over statsbudsjettet. NFR forvalter nå studentstipend som viderefordeles til de ulike fakultetene. Det pågår for tiden en nasjonal evaluering av FL. Nasjonal evaluering gjennomført i 2007 etterlot ingen tvil om at FL har vært en suksess. Det har siden kommet mange initiativ om forskerlinje for andre fagfelt (psykologi, farmasi). NFR fått mange henvendelser og har signalisert at de ikke vil ha en «bankrolle». De medisinske fakultetene er bekymret for at en overgang til rammebevilgningen til studentstipend. Dersom disse midlene ikke skal gå via NFR, men gå inn i fakultetenes rammebevilgninger, er vi bekymret for at disse midlene vil forsvinne. Marit Grønning refererte fra møtet med NFR 10. juni, hvor de medisinske fakultetene fikk presisert viktigheten av å videreføre denne ordningen. - *Søknadsaktivitet eksternfinansiering bl.a. TOPPFORSK* Det ble gitt informasjon om at det er god aktivitet og mye som foregår i forhold til kommende SFF-søknadsrunde. FAA stiller med dedikerte rådgivere på hver enkelt SFF-søknad. TOPPFORSK: 7 søknader fra vårt fakultet skulle ha gode muligheter for at miljøet får tilslag. Donald Gulberg: FRIMEDBIO: mange søknader i år, flere fagpaneler.

	- *Kort rapport fra Nasjonalt dekanmøte i medisin* Godt møte fra tidlig morgen til sen ettermiddag. Både HOD og KD deltok med statssekretær på møtet, og derfor ble diskusjonene på sektor-utfordringer og kunnskapsløftet veldig gode, med konkrete spørsmål for hvordan ta prosesser videre. Det er nedsatt en gruppe på høyt nivå når det gjelder sektorutfordringer. - Internt møte mellom fakultetene: nye normer for professorkompetanse. Skal behandles i fakultetsstyret neste uke. Betyr innskjerping – bl.a. på krav om antall publikasjoner etter fullført doktorgrad, dokumenterte bidrag på store fellesarbeid, økt krav vedr. forskningsledelse, med vekt på evne til å etablere egen forskningsgruppe og veiledningskrav (må ha vært hovedveileder frem til godkjent doktorgrad for minst en kandidat). Det vil være like krav ved alle universitetene, noe som vil kunne bidra til en mer samordnet vurdering av søkerne mellom universitetene.
Sak 18/15	**Forskerutdanning**: - Seminar – Forskningsveiledning for PhD-veiledere: Rapport - Status for prosess for etablering av formell veilederopplæring ved MOF. Roland Jonsson informerte om veilederseminaret 25. mars. Per Bakke og Jonsson var kursansvarlige. Hovedsakelig var det deltakere fra IGS denne gangen, og vi har fått gode tilbakemeldinger. Kurset skal gjennomføres en gang i året. Av ulike grunner ble det ikke gjennomført i fjor, derfor kjøres det i år både vår og høst. Ved andre institsjoner har man formell veilederopplæring/blir sertifisert veileder. Vi har nå klart et e-læringskurs (klart fra og med høsten 2015), med ulike avsnitt innen forskerutdanning. I tillegg er det en formell pedagogisk modul ved UiB som kan tas. Man bør ha gjennomført e-læringskurs før en kan oppnevnes som veileder. Det blir en utfordring å innføre dette på etablerte veiledere, men en times kurs bør kunne være gjennomførbart selv for etablerte veiledere. De som aldri har vært hovedveileder ma ta kurs og seminar, og vi må oppmuntre folk til å delta.
Sak 19/15	**Etablering av innstegsstillinger ved MOF**: - Orientering om ordningen og diskusjon Dekanen er opptatt av å utrede ordningen med innstegsstillinger som et verktøy i tillegg til det vi har av rekrutteringsstillinger allerede. Dette har vært diskutert med instituttlederne, og vi vil sette dette i gang som en prøveordning. KD vil opprette inntil 300 slike stillinger, hvorav 35 til UiB. Vi får bruke ordningen, men må selv finansiere det, og det er ulike måter å gjøre dette på. Det ligger en mulighet for samfinansiering, f.eks. med Bergen forskningsstiftelse og Helseforetaket. Vi vil i budsjettet for 2016 flagge at vi ønsker noen slike stillinger. Stillingene må utlyses internasjonalt. Fakultetet kan selv sette spesifiserte krav, og det blir pekt på viktigheten av å få med et klart punkt med rett til fast ansettelse.
Sak 20/15	**Utlysing av PhD- og postdoktorstillinger ved MOF**: Det ble i vår lyst ut 5 stipendiatstillinger og 1 postdoktorstilling, samt stilling øremerket dobbelkompetanseløpet i odontologi. Miljøene begynner å merke at det har vært få stillinger utlyst en stund nå, og vi har fått flere henvendelser etter tildeling enn vanlig. Retningslinjene for vurdering av stipendiatsøknader ligger på nettet under ledige stillinger. Disse bør også ligge under forskerutdanning, utlysninger og instituttenes nettsider. Det ble diskutert om kvalifikasjonene til

	kandidaten burde vektes tyngre ved stipendiatsøknader enn de blir i dag. Det er nå lik vekting på kandidat, miljø og prosjekt. Noen pekte imidlertid på at kvalitetsmessig er prosjektet et minst like viktig element. Det ble snakket om å sette sammen grupper med tangerende fagfelt, men man må være påpasselig med kalibrering og habilitet. Problemet kan unngås ved bruk av eksterne evaluatorer. Potensiale hos kandidat og veileder er også viktig Prodekanen utarbeider konkrete forslag til diskusjon i første møte i Utvidet forskningsledelse til høsten. Kalibrering: Robert Bjerknes informerte om hvordan dette ble gjort – ved bruk av scoring og viste alle scorene til de som hadde evaluert – og gjennomsnitt av disse. Vi ser at evaluatorene bruker skalaen litt forskjellig. Det var enighet om at før hvert evalueringsmøte presenteres gjennomsnittlig skår for alle evaluatorene til hjelp i kalibreringen i møtet.
Sak 21/15	**Aktuelt fra instituttene** IGS: Instituttets dag – vellykket – lokale krefter. Hatt litt jobb med selvangivelsen av prosjekter som håndterer personopplysninger. Kjernefasiliteten har levert sin årsmelding. IKO: Diskusjoner i forhold til utstyr på laboratorier. Vakante stillinger ved flere seksjoner. Har lite eksterne midler. K2: Kjernefasiliteter – Årsmelding. Ny organisasjonsstruktur internt på instituttet. Ny administrasjonssjef f.o.m 29.6. – ingen tidligere universitetserfaring.
	Eventuelt Internprosessen om personopplysninger: Saken ble gjennomgått på instituttlederledermøte 23. juni. Mange institutter kommet godt i gang. Alle godkjente søknader ligger i databasen SPREK, men søkefunksjonen i SPREK-portalen er mangelfull slik at dialogen med forskerne er viktig. UiB skal gjennomføre en internrevisjon til høsten på dette saksområdet. Tone Bjørge etterlyste en database som er mer brukervennlig. I dag må alt arbeidet gjøres manuelt. Det ble orientert om insentiver til EU-tildelinger. Midlene er fordelt til prosjektleders institutt.

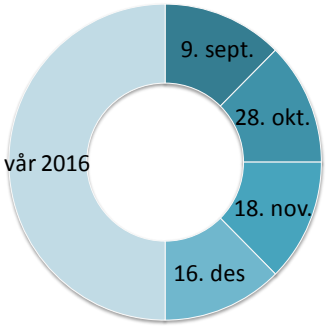
Robert Bjerknes

Inger Hjeldnes Senneseth

Fakultetsstyresaker MOF årshjul høst 2015

Ny kunnskap for bedre helse

Høst 2015



	Styresaker	O-saker
Sept.	• Nye medlemmer i fakultetsstyret fra gruppe B og gruppe D • Forslag til møtedatoer for fakultetsstyret våren 2016 • Oppnevning av nye representanter til Tilsettingsrådet ved MOF • Økonomirapport pr. juli 2015 • Budsjettforslag 2016 • Oppnevning av ny programsensor for ernæringsstudiene ved MOF • Utlysning	• Referater • Årshjul for fakultetsstyret høst 2015 • Oppfølging av HMS-rapport 2014 • Endring av modell for styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven (UHL) – Fakultetets høringssvar • Bruk av kalling i undervisnings- og forskerstillinger ved UiB • Oppnevning av styringsgruppe – Evaluering av organisasjonsendring ved IKO-OUK i 2012 • Dekanen orienterer
Okt.	• Økonomirapport pr. september 2015 • Rapportering av utdanningsdata våren 2015 • Revisjon av utvidet studiereglement • Oppnevning av ny leder for Programutvalg Internasjonal Helse/oral Sciences • Opprykk til professor etter kompetanse – søknadsrunden 2015 • Utlysninger og tilsettinger	• Referater • Årshjul for fakultetsstyret høst 2015 • Opptak MOF 2015 • Dekanen orienterer:
Nov.	• Budsjett 2016 – prinsipper og prioriteringer • Økonomirapport pr. oktober 2015 • Utlysninger og tilsettinger	• Referater • Årshjul for fakultetsstyret høst 2015 • Dekanen orienterer
Des.	• Budsjett 2016 • Økonomirapport pr. november 2015 • Utlysninger og tilsettinger	• Referater • Årshjul for fakultetsstyret høst 2015 • Dekanen orienterer

Universitetet i Bergen
Det medisinsk-odontologiske fakultet

III Orienteringssak d)

Sak nr.: 2014/11154

Møte: 9.september 2015

Orientering til fakultetsstyret om oppfølging av HMS-rapport 2014

Det vert vist til fakultetsstyrets godkjenning av HMS-rapport for fakultetet 25. mars 2015 (sak 14/15). Universitetsdirektøren har i brev av 10. juli meldt attende om tiltak som fakultetet bør følge opp. Fakultetsleiinga inviterte HMS-avdelinga ved UiB til møte 25. august for blant anna å planlegge oppfølging av rapporten. Til stades frå fakultetet var dekanat, fakultetsdirektør, hovedverneombud, instituttleiarar, administrasjonssjefar, fakultetets HMS-koordinator og arealkoordinator og seksjonsleiar for økonomi.

HMS-avdelinga er tilfreds med at UiBs handlingsplan for HMS er blitt følgt opp i 2014, men peikar samstundes på at det er rom for forbetring med omsyn til prioritering og iverksetting av enkelte tiltak. I møtet vart fylgjande moment trekte fram:

- Handlingsplanen for HMS ved UiB er under revisjon. Ny plan skal fremjast for universitetsstyret på nyåret 2016. HMS-avdelinga tilrår at MOF reviderer lokal handlingsplan i tråd med den nye planen som er under utvikling, slik at det vert samsvar mellom planane. Fakultetsleiinga vil sette ned ei arbeidsgruppe som får i oppgåve å revidere fakultetets HMS-plan i tråd med ny HMS-plan for universitetet.
- Fakultetet er allereie i gang med å etablere ny beredskapsplan. Den vil utformast i tråd med ny beredskapsplan for UiB som skal fremjast for universitetsstyret mot slutten av året.
- Med omsyn til prioritering av enkelttiltak vart fylgjande trekt fram: Opplæring i HMS-kompetanse, gjennomføring av medarbeidarsamtalar på alle einingar, risikovurdering av arbeid og arbeidsmiljø, avviksrapportering og beredskap. Fakultetet vil ha oppfølgingsmøter med HMS-avdelinga omkring tiltaka som treng prioritering.

- HMS-avdelinga er i ferd med å rulle ut nye datasystem for HMS for heile universitetet. Her vil fakultetet etter kvart få betre verktøy for beredskap og varsling (CIM - http://www.uib.no/poa/hms-portalen/83216/cim), for arbeidsmiljø- og klimaundersøkingar (ARK- http://www.uib.no/poa/hms-portalen/82047/kort-om-ark) og avviksrapportering (http://www.uib.no/poa/hms-portalen/76530/nytt-system-hms-avvik).

26.08.2015 /ASBÅ

Vedlegg:
-Brev fra Universitetsdirektøren: Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UIB 2014 – tilbakemelding
-UiBs HMS-årsrapport for 2014, behandlet av universitetsstyret 28.05.15

UNIVERSITETET I BERGEN
Universitetsdirektøren

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Referanse	Dato
2014/11154-RUJ	10.07.2015

Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UIB 2014 - tilbakemelding

Det vises til HMS-årsrapport for 2014 fra Det medisinsk-odontologiske fakultet. Med dette gis tilbakemelding basert på en gjennomgang av utfordringer, arbeidsmål og resultater.

UiBs HMS-årsrapport for 2014 ble behandlet av universitetsstyret 28.05.15 (sak 54/15) (vedlegg). I rapporten vurderes det om HMS-arbeidet tilfredsstiller krav fra myndighetene og interne regler og om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til mål. Tilbakemeldingene viser at universitetets HMS-handlingsplan har blitt fulgt opp i 2014. Rapportene fra enhetene synliggjør økt HMS-engasjement og utvikling ved mange enheter og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. HMS-årsrapporten peker på forbedringspunkter for prioritering og iverksetting av tiltak.

For Det medisinsk-odontologiske fakultet trekkes følgende fram:
Fakultetet følger i stor grad opp universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid og har en samlet HMS-handlingsplan. HMS-handlingsplan for neste periode bes tydeligere knyttes til universitetets HMS-handlingsplan. Fortsatt er det områder hvor arbeidet må bedres innen HMS-organisering, samt å sørge for at ledere, verneombud, ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse og å bedre rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester.

Det fremkommer av enhetenes rapporter at fire av fakultetets åtte enheter har gitt alle ansatte (faste og midlertidige) tilbud om medarbeidersamtale. Enhetene arbeider systematisk med dette, men omfanget av medarbeidersamtaler må fortsatt økes, noe fakultet også understreker. Det bes om at arbeidet med å kunne tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte årlig, prioriteres. Medarbeidersamtaler er et virkemiddel til god dialog mellom leder og ansatt der man også tar opp forventninger til resultater og innsats.

Det rapporteres om økt grad av kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte) fra forrige rapportering. Det er positivt. Det er også positivt at alle enheter har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde). Det er viktig at tiltak fra karleggingene følges opp.

Syv av fakultetets enheter rapporterer om at det utføres risikofylt arbeid. Selv om mange enheter har forståelse for risikovurdering og risikofylt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger, og i hvilke situasjoner fakultetets ansatte, studenter og gjester kan bli utsatt for risiko, har det vært behov for og etterspurt en styrket innsats på dette feltet i noen år. Vi kan ikke se en tydelig utvikling her til tross for at dette er prioritert i fakultetets HMS-handlingsplan. Dette arbeidet krever ytterligere oppfølging, som sammen med styrking av lokale rutiner for

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christies gate 18
Bergen

Saksbehandler
Runa Jakhelln
55588740

beredskap som danner grunnlaget for fakultetets beredskapskapsplan, må prioriteres. Det er positivt at fakultetet har styrket brannvernarbeidet og tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd, og at Retningslinjer for håndtering av vold og trusler følges.

Det systematiske arbeidet med oppfølging av årsrapportene (internkontroll) er viktig. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultetet. HMS-seksjonen vil invitere til en «ledelsens gjennomgang» - et møte med ansvarlig ledelse og hovedverneombud om fakultetets HMS-arbeid i løpet av høsten. Fakultetet er ansvarlig for instituttenes HMS-arbeid og skal gi nødvendig tilbakemeldinger og sørge for oppfølging.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Janicke Stople
HR-direktør

Kopi: Universitetets hovedverneombud

Vedlegg: HMS-årsrapport 2014

ÅRSRAPPORT 2014

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UNIVERSITETET I BERGEN

Sammendrag

Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2014 samlet sett vært preget av fortsatt økt engasjement og utvikling. UiBs HMS-årsrapport for 2014 viser at det foregår mye godt HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene. Et systematisk og integrert HMS-arbeid bidrar til å gi universitetet gode, robuste og sikre arbeidsmiljø.

Tilbakemeldingene fra fakulteter, museet, biblioteket, sentrale utvalg og fra sentraladministrasjonen, viser at universitetets HMS-handlingsplan for 2013-2015 sine mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2014. Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter (verneområder) ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2014, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

HMS-rapporten peker på utfordringer som kanaliseres til lokal og sentral ledelse. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Enhetenes rapporter er sentrale som grunnlagsdokument for HMS-revisjoner og strategi- og planarbeid ved UiB.

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2014 trekkes følgende spesielt frem:

- Det er gjennomført obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere.
- Det er gjennomført valg av verneombud for perioden 2015-2016.
- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
  - Gode arbeidsfellesskap
    - Aktivitets- og resultatsmål for IA-arbeidet er fulgt opp. Det er signert ny samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2014-2018 og utarbeidet nye IA-mål.
    - Utarbeidet Rusmiddelpolitikk.
    - Igangsatt sekvensiell utrulling av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser - ARK».
  - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
    - Igangsatt arbeid knyttet til nye krav i forskrift ifm. alarmer til avtrekkskap og spesialventilasjon.
    - Store byggeprosjekt som flytting av Matematisk institutt til rehabiliterte lokaler i Realfagbygget, etablering av infosenter på Sydneshaugen skole for Det humanistiske fakultet, og andre mindre ombyggingsprosjekt har bidratt til bedre arbeidsmiljø.
    - «Retningslinjer for håndtering av vold og trusler» og «Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer», med veiledninger er utarbeidet og implementert.
  - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofylt arbeidsmiljø
    - Etablert prosjekt «KunnskapsCIM», inkl. delprosjekt «Elektronisk verktøy for risikovurdering».
    - Register over arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier, bly/blyforbindelser og helseskadelige biologiske faktorer (EcoExposure) er implementert.
  - God håndtering av HMS-avvik
    - Oppfølging av UiBs beredskapsarbeid, med øvelser, risiko- og sårbarhetsanalyser og utarbeidelse av planverk lokalt og sentralt.
    - Revisjon av UiBs HMS-avvikssystem, som innbefatter revidert retningslinje og utvikling av elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik. I 2014 ble pilot gjennomført ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.
    - I 2014 ble det registrert 124 HMS-avvik. 14 personskader ble meldt til NAV. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2014.
  - Ansvar for det ytre miljø.
    - Igangsatt prosess med miljøsertifisering av UiB.

Innhold

Innledning 3
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB 3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget 3
1.2 Læringsmiljøutvalget 4
1.3 Verneombudene 5
1.4 Opplæring og informasjon 5
1.5 Inkluderende arbeidsliv 7
1.6 Individrettet helsearbeid 8
1.7 Velferd 9
1.8 Beredskap 9
1.9 Brannvern 10
1.10 Innbrudd 10
1.11 HMS-avvik 11
1.12 Tilsyn med HMS 11
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid 13
2.1 HMS-organisering 14
2.2 HMS-kompetanse 15
2.3 Gode arbeidsfellesskap 16
2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser 19
2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø 19
2.6 God håndtering av HMS-avvik 20
2.7 Ansvar for det ytre miljø 21
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak 22
3.1 Gode arbeidsfellesskap 22
3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser 24
3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø 25
3.4 God håndtering av HMS-avvik 26
3.5 Ansvar for det ytre miljø 27
4. Utfordringer og arbeidsmål 28
5. Vedlegg 28

Innledning

Forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold er Universitetet i Bergen (UiB)s fundament som et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode, robuste og trygge arbeidsplasser der alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsytere i arbeidet med å nå universitetets felles mål. Innsatsen for å forbedre universitetet som arbeidsplass skal skje i respekt for forsknings- og ytringsfriheten og med høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Universitetet skal ha åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon. UiBs Strategi gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i institusjonen. UiBs systematiske HMS-arbeid er en integrert del av universitetets styringssystem og er beskrevet i UiBs Regelsamling.

I 2014 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 og de fem HMS-målene: Gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø, god håndtering av HMS-avvik, og ansvar for det ytre miljø. Bevisst og systematisk ivaretakelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor. Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Flere og flere av våre ansatte er opptatt av HMS i sitt arbeid. Det er i daglig samhandling og dialog, med aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2014. Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom UiBs sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, og er basert på innspill fra Eiendomsavdelingen (EIA), Kollegiesekretariatet, Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen, AMU, LMU og Universitetets hovedverneombud (UHVO).
- Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter (verneområder).
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i universitetets HMS-handlingsplan.
- Fjerde del trekker fram utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

Årsrapporten synliggjør 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. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS dokumenteres og rapporteres i linjen. God kommunikasjon mellom ledelsen, ansatte og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

Universitetets sentrale HMS-arbeid var i 2014 organisert gjennom Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen og Eiendomsavdelingen (EIA). HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene og bedriftshelsetjenesten er representert. Utvalget har en observatør fra studentene. AMU holdt fire møter og behandlet 38 saker i 2014. AMU har i 2014 vært involvert i et bredt utvalg av aktiviteter og prosjekter rettet mot helse, miljø

og sikkerhet ved UiB og arbeidet spesielt med saker knyttet til HMS-regler og –system, organisasjonsutvikling, verneombudsordningen, samt yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.

En oversikt over HMS-avvik og aktuelle byggesaker ved UiB blir gjennomgått i hvert møte. I hvert møte orienterer universitetets hovedverneombud om arbeidet i vernetjenesten, og det blir orientert om pågående arbeid ved de sentraladministrative avdelinger som er representert i AMU. Det vises til AMUs årsrapport for 2014 (AMU-sak 4/15).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg. Utvalget driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk, og skal arbeide for å skape en helhetlig tilnærming og større åpenhet om slike spørsmål ved UiB. UiBs Rusmiddelpolitikk ble vedtatt i 2014 (AMU-sak 32/14). Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker har i 2014 blitt fulgt opp av Bedriftshelsetjenesten (HMS-seksjonen), av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet.

1.2 Læringsmiljøutvalget

LMU er et utvalg som skal sikre at universitets- og høyskolelovens bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. Studentene og institusjonen har like mange representanter hver i utvalget og har i 2014 holdt fire møter og behandlet 40 saker. Møtene blir arrangert på fakultetene, og kombineres med befaring og dialogmøte med studenter og ansatte.

Både Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved UiB 2013-2015 og Handlingsplan for likestilling 2011-2015 er viktige redskap for å forbedre læringsmiljøet ved UiB. Status for tiltakene i handlingsplanene blir behandlet to ganger årlig i utvalget.

LMU har anbefalt at det bør opprettes et studentombud ved UiB på bakgrunn av erfaringene fra studentombudet ved UiO. Opprettelsen ble vedtatt av universitetsstyret mai 2014 (sak 55/14), og stillingen ble lyst ut i desember. Studentombudet skal være en uavhengig bistandsperson som skal sikre at studentene sine rettigheter blir ivaretatt på en god måte.

Studiestart og fadderuken har vært en viktig sak for LMU også i 2014. Utvalget har vedtatt tildelingen av midler til fadderarrangement, og kursopplegget for fadderne er videreutviklet i samarbeid med fadderkoordinator.

LMU har opprettet en arbeidsgruppe som skal utarbeide et forslag til retningslinjer for konflikter som omfatter studenter. Lignende retningslinjer eksisterer ikke. Arbeidet er omfattende, og det vil ta noe tid å utarbeide et endelig forslag til retningslinjer.

LMU har mottatt klager fra fem fakultet i 2014. Klagene gjaldt hovedsakelig det fysiske læringsmiljøet, men utvalget behandlet også en klage fra PSU om sviktende informasjonsrutiner, sen begrunnelse for sensur og mangelfull oppfølging av klagene fra fakultetets side. Klagene blir enten fulgt opp av fakultetene eller Eiendomsavdelingen.

Læringsmiljøprisen ble i 2014 tildelt professor Anne Berit Guttormsen fordi hun gjennom sin aktivisering og gode interaksjon med studentene skaper trygge og gode rammer i undervisningssituasjonen, noe som bidrar til et svært godt læringsmiljø for studentene.

Universell ved NTNU, som er en nasjonal pådriver for læringsmiljøutvalgene, ble i 2014 invitert til LMU for å orientere om plikten til universell utforming og individuell tilrettelegging samt hvilke tjenester de tilbyr sektoren og UiB. Andre viktige saker som er drøftet i LMU er et tydeligere system for klager på læringsmiljøet og en mer systematisk informasjon om hvilke kanaler for klager som eksisterer på nettsider. For ytterligere informasjon om LMUs virksomhet vises det til årsrapporten for 2013-2014.

1.3 Verneombudene

Vernetjenesten ved UiB var i 2014 organisert i 9 hovedverneområder med til sammen 67 lokale verneombud, og tilsvarende antall vara-verneombud. Størrelsen på hovedverneområdene varierer fra 2 til 15 verneombud. Fire av de ni hovedverneombudene (HVO) er frikjøpt med 20 %. Universitetets hovedverneombud (UHVO) er frikjøpt 100 %.

I løpet av de siste årene har verneombudsorganisasjonen ved UiB fått en tydeligere struktur, og det er etablert faste arenaer og møtepunkt for verneombud på de ulike nivåene. De viktigste møteplassene er lokale VO-nettverk, HVO-nettverk og verneombudssamlinger for alle VO ved UiB.

Lokale nettverksmøter for verneombudene gjennomføres i de fleste hovedverneområdene, men hyppigheten og oppslutning varierer. Noen har månedlige møter, noen kvartalsvis, og noen mer sporadisk. De områdene som har hatt månedlige nettverksmøter over en viss tid, har svært godt oppmøte, og det er stor aktivitet og mye engasjement blant verneombudene.

Alle verneombudene inviteres til felles VO-samlinger for hele organisasjonen. I 2014 ble det arrangert en samling med EIA og en med HMS-seksjonen. Her ble avdelingenes arbeidsfelt og tjenestetilbud presentert i innlegg fra en rekke ansatte ved de to avdelingene. Begge samlingene hadde god oppslutning og gode diskusjoner.

UHVO har månedlige nettverksmøter med hovedverneombudene, og dette er en viktig og nyttig arena for informasjonsutveksling, læring og drøfting. Det gis løpende orientering om HMS-relevante saker ved UiB, og alle AMU-saker gjennomgås. I 2014 har sentrale tema vært organisering av IA-arbeidet og verneombudenes rolle, gjennomføring av ARK, håndtering av konflikter/mobbing/trakassering, organisering av byggeprosjekter og verneombudenes rolle, HMS-midler, sikkerhet og beredskap, og status for nytt avvikssystem. UHVO har også deltatt på lokale nettverksmøter.

Høsten 2014 gjennomførte UHVO en kartlegging av status for HMS-opplæring blant verneombudene og varaene. Et stort flertall av verneombudene ved UiB hadde gjennomført 40-timerskurset, og mange har også annen HMS-opplæring. Kartleggingen ga også nyttige tilbakemeldinger om hvilke tema verneombudene ønsker mer kunnskap om og opplæring i.

Høsten 2014 ble det gjennomført valg av verneombud for perioden 2015-2016. Valget resulterte i en betydelig utskifting med 38 nye verneombud og 46 nye varaverneombud. 6 av 9 hovedverneombud er nye, og 5 av 8 vara-hovedverneombud er nye. Etter noen justeringer av verneområdene, er det fra 2015 til sammen 79 verneombud (inkl. UHV og UHVO) og 75 vara-verneombud (inkl. vara-HVO og vara-UHVO) ved UiB.

1.4 Opplæring og informasjon

Ledelsen skal i samarbeid med verneombud, ansatte og studenter sørge for at det arbeides systematisk med HMS. En viktig målsetting for UiB er at lederne skal ha god HMS-kompetanse. 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. POA ved HMS-seksjonen har tilbudt systematisk lederutvikling innen HMS for universitetets ledere siden 2009.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. Det gis også mye lokal opplæring og informasjon som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her. I 2014 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført av EIA, POA og HMS-seksjonen:

- «HMS for ledere». 2 obligatoriske halvdagskurs over tre dager for instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og i sentraladministrasjonen. Vårsemester: Dag 1 og 2: 13 deltakere, Dag 3: 4 deltakere. Høstsemester: Dag 1: 16 deltakere, Dag 2: 13 deltakere og Dag 3: 5 deltakere.
- «40-timers grunnopplæring i HMS for verneombud», vårsemester, 16 deltakere.
- «Kompetanseprogrammet HMS på laboratoriet», 5 dagskurs, høstsemesteret:
    - «Trygg bruk av kjemikalier», 15 deltakere
    - «Strålevern», 23 deltakere
    - «Radiation Protection», 11 deltakere
    - «Biologisk faktorer», 10 deltakere
    - «Ergonomi på laboratoriet», 8 deltakere
- «Systematisk HMS-arbeid», 1 dagskurs, høstsemesteret, 17 deltakere.
- «HMS at the lab for new employees», 1 kurs, vårsemester, 9 deltakere.
- «Kjemikalieregisteret (ECOonline)»:
    - Trinn 1. 1 kurs, vårsemester, 6 deltakere.
    - Trinn 2. 1 kurs, vårsemester, 7 deltakere.
- «Førstehjelp på laboratoriet», 2 kurs (norsk og engelsk), vårsemester, til sammen 23 deltakere.
- «Førstehjelpskurs», 2 kurs, vårsemester, til sammen 26 deltakere.
- «Innføringskurs i eksponeringsregisteret EcoExposure», 1 kurs, 25 deltakere.
- «Gassikkerhetskurs», 1 kurs, høstsemesteret, 24 deltakere.
- «ABC opplæring brannvern», 8 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, vår- og høstsemester, til sammen rundt 150 deltakere.
- «Kurs i medarbeidersamtaler» 1 kurs for ledere med 7 deltakere og 1 fordypningskurs med 6 deltakere, høstsemester.
- «Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB», 5 kurs vår- og høstsemester; 2 på norsk med til sammen 60 deltakere, 3 på engelsk med til sammen 57 deltakere.
- «Working with Norwegians»: 2 kurs for internasjonale ansatte, vår- og høstsemester, til sammen 36 deltakere.
- «Seniorkurs», 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 75 deltakere.
- «Kortprogrammet for nye ledere», 2-dagers seminar, høstsemester, 17 deltakere
- «Administrativ mellomlederprogram»., 2-dagers seminar, høstsemester, 19 deltakere
- Studieseksjonsledere: 2 dagsseminarer, vår og høstsemesteret
- Studieveilederprogrammet: 5 kollegagrupper med 8-10 medlemmer i hver. 4-6 møter pr. år.
- Kontaktmøte mellom HMS-seksjonen og HMS-kontakter/koordinatorer og hovedverneombud ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen.

EIA, POA og HMS-seksjonen gjennomførte i tillegg rådgiving og tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis og i grupper, knyttet til et bredt utvalg av tema innen HMS, som:

- Avfallshåndtering
- Beredskap
- Brannvern, innbrudd og sikkerhet
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Feltarbeid
- HMS-runde
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.
- Kjemikaliehåndtering
- Kjemisk og biologisk eksponering
- Psykososialt arbeidsmiljø, HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling, organisasjons-endringer, lederstøtte, medarbeiderutvikling, og konfliktløsning.

- Risikovurdering
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming
- Informasjonsmøter for UiBs HMS-koordinatorer, Avfallskoordinatorer og EcoOnline-kontakter.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. All sentral HMS-informasjon ble i 2014 oversatt og publisert på HSE-gateway. Nyheter og meldinger ble aktivt brukt i 2014 for å informere om aktuelle HMS-saker.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Flere fakultet og institutt har egne HMS-nettsider med lokale rutiner og eksempler på god HMS-praksis. En rekke enheter har jevnlige nyhetsbrev hvor god og relevant HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler som her kan trekkes fram er Museumsprosjektet ved Universitetsmuseet, prosjektet Oppfølging av administrativ bemanningsplan ved Det humanistiske fakultet, samt Organisasjonsutviklingsprosjektet (OU-prosjektet) som har som mål å utvikle de administrative tjenestene slik at de støtter best mulig opp om universitetets oppgaver innen forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Disse prosjektene har egne websider for god oppdatert informasjon om prosessene.

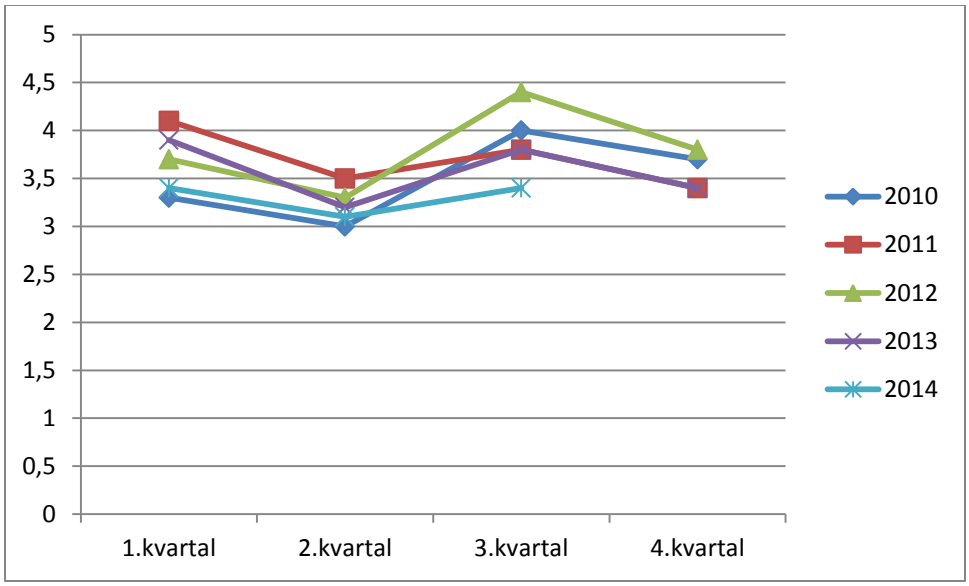
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på kr 50 000, ble utdelt for første gang i 2005. De viktigste kriteriene for tildeling av HMS-prisen er at HMS-tiltakene bidrar til erfaringsutveksling samt positiv tilbakemelding til involverte fagmiljøer og enkeltpersoner. Tiltakene skal ha overføringsverdi til andre enheter. I 2014 gikk prisen til to institutter som fikk kr 50 000 hver. Kjemisk institutt fikk prisen for sitt obligatoriske HMS-kurs for alle mastergradsstudentene, et kurs som holdes både på norsk og engelsk. 200 masterstudenter har hittil gjennomført kurset, som også tilbys doktorgradsstudenter, gjester og nyansatte. Molekylærbiologisk institutt fikk prisen for sitt beredskapsarbeid som innebærer lokal tilpassing til overordnete beredskapsplaner ved UiB og ved fakultetet.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

UiB signerte 15.12.14 ny samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2014 – 2018. Den nye avtalen innebærer noen endringer fra den forrige, spesielt med tanke på sykefraværsoppfølging. Blant annet er flere sanksjoner fjernet, krav om bruk av bedriftshelsetjeneste i dialogmøter er redusert, det blir forsterket innsats for personer med nedsatt funksjonsevne og forebygging blir vektlagt gjennom nytt forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

Ved inngåelse av avtalen forplikter UiB seg blant annet til å fastsette aktivitets- og resultatmål for virksomhetens IA-arbeid. Dette er gjennomført i IA-gruppen, i samarbeid med tillitsvalgte og hovedverneombud. Målene er tilpasset UiBs utfordringer og tar utgangspunkt i de tre nasjonale delmålene om å redusere sykefraværet, hindre frafall/øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne og øke avgangsalderen.

Fraværstallene for 2014 er hentet fra Altinn og viser en svak nedgang fra 2013. Det totale sykefraværet for 3 kvartal 2014 er på 3,4 %. Dette er innenfor universitetets målsetting på et sykefravær under 4 %.



Det er fremdeles store forskjeller i fravær mellom ulike enheter og grupper av ansatte ved universitetet. Enhet med lavest sykefravær ligger på 1,8 %, mens enhet med høyest sykefravær har 6,9 %. Kvinner hadde ved utgangen av 2014 et totalt sykefravær på 5,2 %, mens menn lå på 1,6 %. Sykefraværet er prosentvis noe høyere blant aldersgruppen 50-60 år, enn for lavere aldersgrupper. UiB følger opp særskilt utsatte grupper og miljø.

UiB har i 2014 hatt 22 personer i arbeidspraksis, 5 personer har mottatt lønnstilskudd og 10 personer har fått tilretteleggingstilskudd. 2 personer har fått funksjonsassistanse. I tillegg deltok UiB i Traineeprogrammet 2013-2014 for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).

Nye aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB ble vedtatt i AMU 18.02.15 hvor AMU ber om at arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud arbeider sammen for å nå disse målene fremover.

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for individrettet helsekontakt ved universitetets bedriftshelsetjeneste (HMS-seksjonen). Det ble registrert mer enn 650 individrettede helsekontakter i 2014, mot om lag 587 i 2013, 900 i 2012 og 850 i 2011. Imidlertid har bedriftshelsetjenesten i 2014 hatt færre oppfølginger av sykemeldte grunnet endring i IA-avtalen. En konsekvens ser ut for å være at bedriftshelsetjenesten blir involvert i færre sykefraværssaker. I tillegg er det formidlet helserelatert informasjon pr. telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelser har utløst konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utearbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettede helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (HMS-seksjonen) har i 2014 gitt følgende individrettet helsetilbud:

- Arbeidsmedisinsk og ergonomisk rådgiving og arbeidsplassvurderinger.
- Arbeidsmedisinske konsultasjoner.
- Bistand til ledere og ansatte ved oppfølging av sykefravær.
- Individrettet IA-arbeid.
- Befaringer med kartlegging av kjemisk/fysisk/biologisk/ergonomisk eksponering.
- Blodprøver og Hepatitt- og difteri-tetanusvaksine til risikogrupper.
- Målrettede helsekontroller av risikogrupper.

- Oppfølgning av HMS-avvik.
- Oppfølginger i forhold til mulig yrkessykdom.
- Rusoppfølging/AKAN individrettet arbeid.
- Sjømannsattester.
- Attestering ved refusjon av utlegg til synsundersøkelse og innkjøp av databriller.
- Utlån av hjelpemidler og spesialutstyr til ansatte ved tilrettelegging av arbeidsplasser.

Universitetet og SIB har en samarbeidsavtale med fastlegekontoret Legene på Høyden (LPH) som innebærer at studenter og ansatte blant annet kan få time på kort varsel. Legene bruker 20 % av sin tid til samfunnsmedisk arbeid og dette skal komme SIB og universitetet til gode. En egen avtale innebærer bistand/oppfølging fra LPH når studenter eller ansatte ved Institutt for klinisk odontologi har en stikk/kuttskade med risiko for blodsmitte. Avtalen ble evaluert i 2014 og er videreført i 2015.

1.7 Velferd

UiB har en rekke ulike velferdstilbud for ansatte. Det blir også igangsatt flere lokale velferdstiltak. UiBs sentrale velferdsutvalg består av representanter for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Eksempler på sentrale velferdstilbud er:

- Barnehager
- Billetter til teater, konserter, juletrefest, Ulriksbanen og lignende
- Rabatterte kinobilletter
- Byvandring i Bergen by
- Hytter
- Treningstilbud for ansatte
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- Sangkor og orkester

UiB inviterte høsten 2014 alle ansatte til egen teaterkveld (Hellemyrsfolket) på Den Nationale Scene og til konsert med Harmonien i Grieghallen.

Gjennom Bergen Næringsråd har UiB medlemskap for sine internasjonale ansatte (med familie) til INN Club. INN Club tilbyr månedlige nyhetsbrev på engelsk og månedlige møter. Dette gir ansatte mulighet for sosiale møteplasser, nettverksbygging, informasjonsmøter og friluftsaktiviteter sammen med internasjonale ansatte fra flere bedrifter i Bergensregionen, med intensjon om å bidra til bedre integrering og økt trivsel.

1.8 Beredskap

Universitetets arbeid med beredskap er styrket ytterligere i 2014 gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det er stor aktivitet på fakultet og avdelinger i arbeidet med egen beredskap og beredskapsarbeid er nå en del av lederopplæringen.

For å tydeliggjøre de forhold som kan utløse UiBs beredskapsplan er det gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) (grovanalyser) av utvalgte analyseområder som ansees å være av særlig risikofylt karakter, med stort skadepotensiale. Disse er: Feltarbeid i utlandet, fellesarrangement i regi av UiB, terrorhandling på campus, laboratorier ved UiB, IKT-tjenester og brann. Alle analysene er gjennomført i krisestøtteverktøyet CIM, som UiB tok i bruk i 2014, med unntak av scenariet brann. Analysene har gitt UiB et godt grunnlag for tilpassede sannsynlighetsreduserende tiltak, men også konsekvensreduserende tiltak som basis for utarbeidelse av prosedyrer og tiltakskort. Dette arbeidet er påbegynt i 2014 og vil følges opp i 2015.

Det er gjennomført et 2-dagers seminar og en tabeltop-øvelse for beredskapsledelsen og universitetsledelsen i 2014, som er evaluert. De sentraladministrative enheter som inngår i beredskapsledelsen har gjennomført flere tiltak i 2014 for å styrke deres funksjoner inn i den sentrale beredskapsledelsen. Her kan nevnes: Revidert beredskapsledelsens funksjoner og utformet tiltakskort, oppdatert plan for krisekommunikasjon, gjennomført beredskapsøvelse/kontinuitetstest for IT-systemer, samt øvd på å flytte IT-drift til krisemaskinhall, gjennomført årlig oppgradering/revisjon av beredskapsplaner knyttet til rammeavtaler med vekterfirma og ved hendelser som vil kunne utløse behov for ekstra bemanning, og opprettet gruppe for bemanning av kontakttelefon for pårørende samt opplæring i bruk av telefonsystemet.

Beredskapsplan for ansatte i utlandet ble vedtatt av universitetsstyret 10.04.14 (sak 25/14).

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012. Det er utarbeidet sikkerhetsbrosjyre. Informasjon om sikkerhet/beredskap er tilgjengelig fra startsiden på UiBs ansattsider. Det er i 2014 igangsatt arbeid med å gjøre denne informasjonen tilgjengelig på UiBs webforside.

1.9 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. EIA har tett oppfølging av brukerne. Feil eller mangler blir rapportert via det elektroniske behovsmeldingssystemet Lydia. Utvidet internkontrollskjema, og revisjon har bidratt til bedre skriftlig dokumentasjon og systematisk HMS-arbeid på området.

Brannalarm ble utløst 50 ganger i 2014. De fleste unødvendig på grunn av arbeid på stedet, men noe nedgang i forhold til 2013 (60 ganger) og 2012 (62 ganger). Det har vært en brann i 2014; Årstadveien 19 hvor teknisk installasjon på gipsverksted tok fyr. Ansatt sammen med brannvesenet fikk slukket brannen som gav kun små ødeleggelser, som røykskader og noe teknisk materiell. Rommet ble nedvasket samme dag og klar for bruk neste dag.

Det ble i 2014 arrangert 9 brannvernkurs med til sammen rundt 150 deltakere. Kusene 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.

1.10 Innbrudd

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012 etter innstilling fra arbeidsgruppe og bred høring i organisasjonen.

	Antall innbrudd*
2014	19
2013	29
2012	20
2011	42
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

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

Det har vært en nedgang i innbrudd ved UiB. Nedgangen skyldes at flere er blitt tatt idet de utløste alarm og at Nygårdsparken ble stengt 25. august 2014. Høsten, og spesielt desember, har universitetsområdet

vært preket av rolig atmosfære med sterk reduksjon i ruspåvirkede personer på «høyden», og dermed mindre innbrudd. Året 2015 blir dermed et år hvor vi kanskje ser en ytterligere betydelig nedgang i innbrudd.

1.11 HMS-avvik

Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Alle rapporterte forhold legges fram for AMU.

Registrert meldt	HMS-avvik	Ulykke med personskade meldt til NAV
2014	124	14
2013	85	5
2012	99	6
2011	130	7
2010	149	6
2009	113	16
2008	127	15
2007	112	9
2006	122	11
2005	85	7

De meldte HMS-avvikene har varierende alvorlighetsgrad. Det er ikke meldt om store skader eller ulykker i 2014. Totalt er det meldt 57 personskader (51 i 2013, 47 i 2012, 48 i 2011), hvorav 14 er meldt til NAV. I tillegg er det meldt 3 yrkessykdommer til Arbeidstilsynet.

Revisjon av universitetets HMS-avvikssystem pågår. I 2014 ble piloten utvidet, og i høstsemesteret ble det nye HMS-avvikssystemet tatt i bruk ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Det ble i forbindelse med implementeringen ved fakultetet gjennomført en rekke informasjonstiltak om HMS-avvik for ulike målgrupper. I tillegg ble det gjennomført praktisk opplæring i bruk av avvikssystemet for ledere og verneombud (3 kurs). Tilbakemeldingene fra brukerne er så langt gode og flere institutt melder om at terskelen for å melde HMS-avvik har blitt betydelig lavere. Piloten ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil avsluttes med en evaluering våren 2015, slik at mangler og forbedringspunkt med systemet identifiseres og kan korrigeres. HMS-avvikssystemet vil innføres ved hele UiB i løpet av 2015, samtidig som det manuelle meldesystemet fases ut.

En viktig målsetning med det nye HMS-avvikssystemet er at det skal være brukervennlig, lett tilgjengelig og bidra til økt oppmerksomhet om HMS-avvik. I tillegg skal det sikre at arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens bestemmelser ivaretas. Entydig definisjon på HMS-avvik i de nye retningslinjene og bedre tilgjengelighet gjennom webbasert meldeskjema, forventes å bidra til en økt og således mer korrekt rapportering av HMS-avvik ved universitetet.

1.12 Tilsyn med HMS

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved bedriftshelsetjenesten, HMS-seksjonen, mars 2013 med bakgrunn i Forskrift om administrative ordninger, Kapittel 2. Godkjenning av bedriftshelsetjeneste. Hovedformål var å vurdere om forutsetningene for godkjenning av bedriftshelsetjenesten fra november 2010 er tilstede. Arbeidstilsynet konkluderer i svar mottatt mai 2013 med at de ikke har anmerkninger i forbindelsene med kriteriene for godkjenning av bedriftshelsetjenesten, men det fremgår at bedriftshelsetjenesten vil videreutvikle kvalitetssikring av bistand ved organisatoriske endringer. Bedriftshelsetjenesten har i 2014 i noen grad deltatt ved organisatoriske endringer. Bedriftshelsetjenestens involvering i endringer som har betydning for arbeidsmiljøet vil følges opp i 2015.

I april 2013 gjennomførte Arbeidstilsynet et uanmeldt tilsyn knyttet til inneklima ved HF-bygget, Det humanistiske fakultet. Rapport med varsel om 2 pålegg ble mottatt samme måned. En skriftlig tilbakemelding med kommentar til varsel om pålegg ble gitt innen fristen juni 2013. Arbeid med oppfølging av tilsynet har involvert fakultetet, verneombud og sentraladministrasjonen. Status i arbeidet ble gitt i møte med Arbeidstilsynet i august og en kartlegging av inneklima ved Institutt for fremmedspråk med redegjørelse for innregulering av ventilasjon ble sendt Arbeidstilsynet i november 2013. Det er gjennomført økt drift av ventilasjonsanlegget i særlig aktive/hektiske perioder. I Arbeidstilsynets brev 10.03.14 blir varslede pålegg lukket og tilsynet ansees som avsluttet. Inneklimaforhold ved fakultetet blir fulgt opp som del av UiBs internkontrollsystem.

Som del av den nasjonale kampanjen «Arbeid for helse» gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn av psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold ved UiB i oktober 2010. Vedtak om 7 pålegg ble mottatt juli 2011. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er imøtekommet ble gitt innen fristen oktober 2011. Som del av oppfølging av tilsynet i 2010 og for å kontrollere hvordan AMU arbeider systematisk og forbyggende med HMS, var Arbeidstilsynet tilstede som observatører i AMU-møte 16.10.2013. Arbeidstilsynet tok dette med seg videre i oppfølgingsmøte med universitetsledelsen og universitetets hovedverneombud i november 2013, hvor UiBs tilbakemeldinger med dokumentasjon og gjennomførte tiltak i løpet av 2011 og 2012 ble gjennomgått. Arbeid med oppfølging av tilsynet har involvert AMU, verneorganisasjonen, fakultetene og sentraladministrasjonen. Arbeidstilsynet lukker tilsynet desember 2013. I forlengelse av tilsynet er det gjennomført seminar for AMU-medlemmer desember 2014 hvor ansvar, roller, kommunikasjon og medvirkning/delaktighet i AMU i et HMS-perspektiv ble belyst og det er igangsatt revisjon av HMS-samordningsavtale med Helse Bergen som forventes ferdigstilt i 2015.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av kjemikaliebruken ved UiB i desember 2009 som del av den nasjonale kampanjen «Bedre Kjemi». Vedtak om 7 pålegg ble mottatt april 2010. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen juni 2011. UiB etablerte på bakgrunn av dette prosjektet «Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer» i 2010. Som del av «Bedre Kjemi» gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn av Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet, september 2011. Vedtak om 9 pålegg ble mottatt april 2012. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen juni 2012. Arbeid med oppfølging av påleggene har involvert AMU, verneorganisasjonen, sentraladministrasjonen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Status i arbeidet ble gitt i møte med Arbeidstilsynet 22.08.2013. Her vurderte Arbeidstilsynet det slik at alle pålegg kan lukkes, foruten to pålegg: Ett der UiB har søkt om dispensasjon for papirbasert stoffkartotek og ett pålegg knyttet til register over arbeidstakere som er/eller har vært eksponert for biologiske faktorer i smitterisiko 3 og 4, kreftfremkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier eller ioniserende stråling.

UiB mottok dispensasjon for papirbasert stoffkartotek 18.12.2014. Ved UiB brukes det elektroniske stoffkartoteket EcoOnline. Dispensasjonen gjelder for ett år. Dispensasjonen kan forlenges ved søknad og gjennomført evalueringsrapport.

UiB gikk i november 2013 til anskaffelse av eksponeringsregisteret EcoExposure til registreringer av eksponeringer og har sendt dokumentasjon på dette til Arbeidstilsynet april 2014. UiB har pr. d.d. ikke mottatt tilbakemelding fra Arbeidstilsynet. UiB har heller ikke mottatt skriftlig svar på om de øvrige påleggene knyttet til tilsynene til «Bedre Kjemi» og «Bedre Kjemi – Dyreavdelingene» er lukket.

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brannloven. Bergen brannvesen la fra 2012 om rutinene for tilsyn. For UiB ved EIA innebærer dette å innrapportere tekniske byggdetaljer etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer. Hensikten er å nullstille tilsyn på eiendommene, og kun gjøre dette ved ombygginger/rehabiliteringer i fremtiden. I 2013 ble to tilsyn gjennomført med «bygg kortet»; Det

Akademiske Kvarter, Olav Kyrresgate 49 og Parkveien 1, Studentsenteret. Ingen avvik ble registrert. Brannvesenet har lagt «bygg kort» litt på vent, men UiB ønsker en gjennomgang ved Avdeling for kulturhistorie, Haakon Sheteligsplass 10 i løpet av 2015.

I 2014 gjennomført Bergen brannvesen tilsyn på følgende adresser: Magnus Lagabøtes plass 1 Sydnesplass 12 - 13, Sydnesplass 9, H. Sheteligsplass 10-11, Parkveien 1, Christies gate 12, P.Keysersgt 1,Lars Hilles gate 3, Fosswinkelsgate 6, Allegaten 41-55-70 og J. Brunsgate 12. Alle fikk avvik av forskjellig karakter og har rettet disse innen tidsfristen gitt av brannvesenet.

Det er ikke gjennomført internrevisjon innenfor HMS-området i 2014. Dette ble sist gang gjort av Kollegiesekretariatet i 2009.

2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter (verneområder) årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2014. For 2014 er dette 65 rapporter (66 i 2013, 67 i 2012, 68 i 2011, 72 i 2010). Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen, fakultetene og sentraladministrative avdelinger med flere underliggende enheter (EIA og Studieadminstrativ avdeling) skal behandle disse og avgi en samlet rapport og legge ved overordnet HMS-handlingsplan.

Formålet med den årlige gjennomgangen er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved UiB stemmer overens med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan vurderes og prioriteres. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultet/avdeling. Universitetsdirektøren gir skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som HMS-seksjonen gjennomfører ved hvert fakultet/avdeling.

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, befaringer og lignende, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Skjemaet for årsrapportering (Vedlegg 1) i form av en elektronisk sjekkliste for utfylling forutsetter egenevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst, og HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2014 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til utfordringer og/eller satsingsområder innen HMS. Det er fremdeles svært få som benytter seg av dette. For 2014 gjaldt det Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Tidligere år har det vært fra 3 (2009 og 2010), 4 (2011 og 2013) til 1 (2012) fakultet/avdelinger som benytter denne gode muligheten til å kartlegge og få oversikt over lokale forhold.

Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. I tråd med Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeid denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud. Dette fremgår imidlertid ikke av alle samlerapportene.

Statusrapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg ytterligere, og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Det er imidlertid enkelte enheter som ved årsrapporteringen avdekker at arbeidsmengde som nedlegges og

kompetansenivået i forhold til HMS i større grad bør prioriteres. Det er viktig at oppmerksomheten rundt HMS-arbeidet opprettholdes og kontinuerlig videreutvikles lokalt ved enhetene.

2.1 HMS-organisering

En stor andel av enhetene viser målrettet HMS-arbeid av god kvalitet. Det rapporteres at oppslutning omkring HMS og systematisk HMS-arbeidet har hatt en fin utvikling ved en rekke enheter.

Alle enheter, uten om to, rapporterer at leder og verneombud som grunnlag for rapporten for 2014, har gjennomført HMS-internkontoll ved egen enhet. Ni enheter (mot syv i 2013) oppgir at de må bli bedre på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet. På spørsmål om enheten har skriftlige oversikter over delegerte HMS-oppgaver svarer også her ni enheter at de må bli bedre, mens kun en enhet (mot fem i 2013) svarer nei på dette myndighetskravet.

I hvilke typer arbeidssituasjoner kan universitetets ansatte bli utsatt for risiko? Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført ved 56 av UiBs 65 enheter. Dette er en nedgang fra 2013 der kun en enhet (4 i 2012) ikke hadde gjennomført dette. Det å utføre risikovurderinger er utfordrende, og myndighetskrav om risikovurdering ble skjerpet i 2013. 17 enheter rapporterer at de må bli bedre på dette feltet, mot 14 i 2013 og 11 i 2012.

Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	
	2014 (*65 enheter har svart)*
Ja	60 %
Må bli bedre	26 %
Nei	14 %

På spørsmål om hvordan enheten kartla og vurderte risiko knyttet til HMS svarte enhetene at de gjorde dette i tilknytning til HMS-runder, rehabiliteringer, i forbindelse med brann, sikkerhet og beredskapsarbeid, og ved bruk av ulike metoder for risikovurdering (som ROS analyse og EcoOnline) ved ulike aktiviteter, arbeidsprosedyrer, rutiner, og lokaliteter, ved oppfølging av HMS-avvik, og ved ulike former for dialog, samtaler og møter (som stabsmøter, HMS-møte, ARK).

Oppmerksomhet om potensiell risiko og kartlegging av denne er vesentlig for å kunne fremme trygghet og helse, forebygge sykdom, avvik og ulykker ved UiB. Det er positivt at flere fakultet/avdelinger ser viktigheten av rette fokus mot dette grunnleggende HMS-kravet. Det arbeides sentralt med å ta i bruk felles tilpasset elektronisk system for risikovurdering (se punkt 3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø) med mer brukervennlige løsninger og veiledninger for risikofylt arbeid, men som også skal benyttes til beredskap og sikkerhet, som brann, vold og trusler. Implementer i organisasjonen igangsettes våren 2015.

Åtte av universitetets enheter på underliggende nivå melder at de må forbedre arbeidet med HMS-mål, resten rapporterer å ha fastsatt mål. Som i 2013 er det bare en enhet som melder å ikke ha en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for enhetens HMS-arbeid. Av disse har hele 13 ikke lagt ved handlingsplan i det utfylte skjemaet som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå. De alle fleste handlingsplanene er gode og detaljerte. Ni enheter rapporterer at de må forbedre sin handlingsplan, mot 11 i 2013. Det fremgår imidlertid ikke like tydelig ansvar- og oppgavefordeling knyttet til tiltak i alle de lokale planene. Overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret er utarbeidet ved alle fakultet/avdelinger. Det er fortsatt noe 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.

Når det gjelder HMS-mål og utfordringer er det verd å merke seg at mange enheter påpeker behov for en rekke HMS-tiltak, som for eksempel knyttet til lokalitetssituasjoner, som sikkerhet, inneklimaproblemer, renhold og ventilasjon, men også andre forhold som omorganiseringsprosesser og behov for opplæring, som ikke kan finne gode løsninger uten innsats og/eller finansiering fra fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

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 enheter rapporterer at de gjør det.

Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte i utvikling og ivaretakelse av eget arbeidsmiljø ved universitetet. Samtlige enheter rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Kun tre enheter mener de må bli bedre.

Som følge av omorganiseringsprosesser rapporteres det også i 2014 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Det er positivt at involverte enheter rapporterer om tett oppfølging av prosessene. Medvirkning og HMS-kartlegginger har særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som ved omorganiserings- og flytteprosesser.

UiBs ansatte arbeider tett med andre virksomheter og er i bygg som eies av andre. Enheter ved Det matematisk-naturvitenskaplige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet understreker i sine rapporter behov for en avtale som tydeliggjør ansvar og oppfølging. Universitetsledelsen har igangsatt revisjon av eksisterende samordningsavtaler med Uni Research og Helse Bergen som forventes å være på plass i 2015.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Kartlegging og vurdering av risiko og oppfølging av tiltak, må prioriteres. Implementering av elektronisk system for risikovurdering vil her være til hjelp, spesielt i risikofylte arbeidsmiljø.
- Revidere samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2.

2.2 HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Rapportene viser at enhetene i stor grad anser at det foreligger nødvendig kompetanse, med åtte enheter som mener de må bli bedre på dette feltet. 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 obligatorisk opplæring i HMS for ledere.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utøve sine HMS-oppgaver, kun seks enheter mener de må bli bedre**.**

Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte, studenter og gjester.

Praktiserer enheten (verneområdet) rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?			
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(67 enheter har svart)*
Ja	78 %	83 %	82 %
Må bli bedre	22 %	17 %	18 %
Nei	0 %	0 %	0 %

Med tanke på 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, er det enheter som ser at det fortsatt er rom for forbedring når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse.

Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(67 enheter har svart)*
Ja	69 %	65 %	67 %
Må bli bedre	31 %	35 %	32 %
Nei	0 %	0 %	1 %

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Fortsatt prioritere tiltak for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse på alle nivå blant ledere, verneombud, ansatte, studenter og gjester.

2.3 Gode arbeidsfellesskap

HMS-møte er UiBs kartleggingsverktøy rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, og skal brukes på lokalt nivå for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Har enheten (verneområde) kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?						
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(67 enheter har svart)*	2011 *(67 enheter har svart)*	2010 *(72 enheter har svart)*	2009 *(72 enheter har svart)*
Ja	74 %	65 %	67 %	61 %	72 %	70 %
Må bli bedre	15 %	20 %	9 %	27 %	18 %	8,5 %
Nei	11 %	15 %	24 %	12 %	10 %	21,5 %

Det er en økning i antall enheter som svarer positivt på om det er gjennomført HMS-møte i 2014; 48 enheter svarer ja, mens 10 enheter svarer må bli bedre. UiB krever at enhetene gjennomfører kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet minst en gang i året. Andelen som svarer nei har gått ned siden 2012.

På spørsmål om hvordan HMS-møte ble planlagt, gjennomført og fulgt opp viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av HMS-møte som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. Ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, ble i 2014 brukt gjennomgående med påfølgende diskusjon, med noen få unntak. Universitetsmuseet hadde en felles spørreundersøkelse for alle sine enheter, mens Det psykologiske fakultet har gjennomført Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK) som metode for kartlegging ved alle sine enheter i 2014. Noen svært få har brukt eksterne bidragsytere i prosessen knyttet til planlegging og gjennomføring av HMS-møte.

Tema som enhetene tar opp er samarbeid, kommunikasjon, organisatoriske forhold og lignende. Det rapporteres om noen svært få unntak der andre HMS-relaterte saker/tema er hovedfokuset for HMS-møtet. Dette er langt færre enn tidligere, og har dreid seg om fysisk arbeidsmiljø/resultater fra HMS-runde, og generell oppfølging av HMS-handlingsplan.

Det er svært positivt at det rapporteres fra flere om økt interesse for det psykososiale arbeidsmiljøet med et sterkere engasjement fra de ansatte enn på tidligere HMS-møter. Det fremgår også av rapportene at HMS-møte oppleves som et viktig verktøy ved omorganiseringsprosesser. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, godt forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak. Resultater fra HMS-møtet følges opp i medarbeidersamtaler, på stabsmøter, i ledergrupper, i møter med verneombud og i HMS-handlingsplaner.

UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler. I behandling av HMS-årsrapport 2013 i universitetsstyret 28.05.14 (sak 46/14, 2013/12083) ble det særlig diskutert forbedringspotensialet knyttet til å tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler, og at dette må følges opp.

Alle ansatte ved UiB skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler. Dette betyr at det ikke skilles mellom faste og midlertidige, vitenskapelige eller teknisk-administrative ansatte. Rapportene viser en liten økning, men at det fortsatt ikke gis tilbud til alle.

Har alle ansatte (faste og midlertidige) fått tilbud om medarbeidersamtale?		
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*
Ja	65 %	62 %
Nei	35 %	38 %

Flere fakultet/avdelinger har de siste årene påpekt dette som en gjenganger i sine årsrapporter. Gjennomføringsgraden skyldes fortsatt en kombinasjon av at ansatte ikke har blitt tilbudt samtale av ulike årsaker og at det er ansatte som ikke ønsker å benytte seg av tilbudet. Skifte av leder eller midlertidig leder, eller grunnet ansatte i permisjon, med langvarig sykdom eller nyansatt oppgis som grunner for å ikke ha tilbudt medarbeidersamtaler. Mange i bi-stillinger har ikke fått tilbud, det samme gjelder ansatte i rekrutteringsstillinger, mens enkelte andre oppgir «åpen dør» og uformelle samtaler som erstatter den systematiske medarbeidersamtalen. Like sentralt, fortsatt, er det at gjennomføring for spesielt alle vitenskapelige ansatte, inkl. midlertidige ansatte, oppleves som en utfordring kapasitetsmessig for lederne ved store enheter.

På spørsmål om hvordan enheten planla og gjennomførte medarbeidersamtale skriver flere enheter at de har tatt i bruk UiBs maler og metoder for planlegging og gjennomføring av medarbeidersamtaler, eller tilpasser dem etter behov. Det er leder med personalansvar som har ansvar for å innkalle til medarbeidersamtale: Instituttleder, avdelingsleder, forskningsgruppeleder eller seksjonsleder. Dersom en leder har personalansvar for mange kan dette være utfordrende. Rapporteringen viser at ansvar for gjennomføring av medarbeidersamtaler gjennomgående er delegert i linjen, med ulike varianter grunnet organisasjonsstruktur.

Administrative ledere i linjen gjennomfører medarbeidersamtaler med administrativt ansatte. Instituttledere gjennomfører med de faste vitenskapelige ansatte. Ved større enheter gjennomfører instituttleder med gruppeledere (forskergruppeledere, administrasjonssjef o.l.), mens forskergruppelederne gjennomfører med vitenskapelige ansatte i gruppen.

Ansatte i midlertidige rekrutteringsstillinger og forskerstillinger (gruppe B) får ved mange enheter tilbud gjennom forskegruppeleder eller forskningskoordinator. Andre steder har de et annet og eget opplegg for gruppe B, der for eksempel stipendiater har medarbeidersamtaler i sitt 2. og 4. år, mens 3. år gjennomføres en midtveisevaluering, som også inkluderer HMS-aspekter.

Hvordan medarbeidersamtaler for de teknisk ansatte planlegges og gjennomføres kommer ikke så tydelig fram i rapportene. Noen steder meldes det om at nærmeste leder for teknikerne gjør dette, gjerne leder for teknisk gruppe, men ofte regnes de som del av forskergruppen og hvor forskergruppeleder har medarbeidersamtale med ansatte i sin gruppe.

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler, viser rapportene at det fremdeles er rom for forbedring. Enhetene melder at de har fokus på medarbeidersamtaler i ulike sammenhenger, ved ulike møter, samlinger og i handlingsplaner, men hvordan oppfølging og tilbakemelding til leder i linjen gjøres varierer, fra strukturert til mer tilfeldig. Noen fakultet har som mål å tilby medarbeidersamtale til alle, andre har som mål både å tilby og å gjennomføre medarbeidersamtale med alle. Det er fortsatt viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv midlertidig ansatte som stipendiatgruppen, både får tilbud om medarbeidersamtale og at det blir gjennomført. Det er også verd å merke seg at medarbeidersamtaler heller ikke er gjennomført blant en del av de administrative og tekniske ansatte.

Fakultet/avdelinger rapporterer at de vil arbeide med å utarbeide mer en spesifikk plan for gjennomføring med de forskjellige grupper ansatte, utarbeide gode rutiner for medarbeidersamtaler og sikre lik tolkning og håndtering av medarbeidersamtale som verktøy. En ansvarsstruktur og delegeringssystem for medarbeidersamtaler må tilpasses og utøves hensiktsmessig for den enkelte enhet. Lokal rutiner for dette er på plass hos enkelte. Det er svært positivt at enkelte i sine årsrapporter derfor konkret ber om at lederne ved enhetene bruker medarbeidersamtaler som virkemiddel til god dialog mellom leder og ansatt der man også tar opp forventninger til resultater og innsats. Fakultet/avdelinger må fortsatt styrke innsatsen på dette feltet.

Det er svært positivt at enhetene bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykefravær og konflikthåndtering, og retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk. Det rapporteres av noen få enheter (4) at rutiner og kompetanse i praktisk gjennomføring kan forbedres.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB ønsker å legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?		
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*
Ja	66 %	56 %
Må bli bedre	20 %	21 %
Nei	14 %	23 %

Rapportene viser at det legges i økende grad til rette for fysisk aktivitet blant UiBs enheter. Mange skrev i statusrapportene for 2013 at de ønsker å legge bedre til rette for fysisk aktivitet med flere tiltak i 2014, og da særlig knyttet til trening/fysisk aktivitet i arbeidstiden, for å forebygge skader og øke jobbnærvær. Det fremgikk av enkelte rapporter at ansvaret for å fastsette rammer for slike tiltak bør vurderes å utformes sentralt. Det ble i 2013 igangsatt et arbeid sentralt knyttet til oppfølging av disse innspillene og i tråd med universitetets HMS-handlingsplan som vil bli behandlet i AMU i 2015 (se punkt 3.1 Gode arbeidsfellesskap).

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved alle enheter.

- Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte (faste og midlertidige).
- Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle universitetets enheter har gjennomført HMS-runde i 2014, utenom syv enheter (6 i 2013). Det er fem enheter som melder at de må bli bedre her. Det er positivt at denne form for kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er svært godt forankret i virksomheten. Som ved tidligere år er det utfordringer relatert til inneklima, fortetning, universell utforming, støy, ventilasjon og renhold blant tema som går igjen.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det som tilfredsstillende. Kun to enheter svarer nei her, mens to svarer må bli bedre. Enhetene svarer også bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset. Av 65 enheter er det to som svarer nei, mens fem enheter svarer at dette må bedres.

Hensynet til brannvern er godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarlige, kun seks sier de må bli bedre. Når det gjelder ettersyn av rømningsveier er det fem som noterer forbedringspotensiale, og en enhet som ikke har fulgt opp. Det er kun tre enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, mens seks enheter vil styrke dette punktet. Syv enheter mot åtte enheter i 2013 har ikke gjennomført brannøvelse i 2014. Ni enheter rapporterer at de vil forbedre dette.

Alle enheter har gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd i 2014, mot seks som ikke hadde gjennomført tiltak i 2013. Fem enheter mener de må bli bedre her med ulike former for skallsikring, men også tiltak knyttet til rutiner og holdninger.

Retningslinjer for håndtering av vold og trusler med veiledning ble implementert i virksomheten i 2014. På spørsmål om retningslinjene blir fulgt svarer alle enheter bekreftende. Det er bare 5 enheter som melder at de må bli bedre på dette feltet.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Brannvern- og sikkerhetsarbeid er nødvendig og må ha prioritert blant universitetets enheter også i 2015.

2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

Det rapporteres om oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger blant enheter med risikofylt arbeidsmiljø og utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, samt på tokt. Nødvendigheten av å kartlegge og vurdere risiko systematisk er i noe økende grad også til stede ved enheter med feltarbeid, dvs. innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, undervisning og lignende aktivitet utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet.

Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeidsmiljø?				
	2014 *(30 enheter har svart*)*	2013 *(32 enheter har svart*)*	2012 *(29 enheter har svart*)*	2011 *(27 enheter har svart*)*
Ja	63 %	66 %	79 %	52 %
Må bli bedre	37 %	31 %	21 %	48 %
Nei	0 %	3 %	0 %	0 %

*(*Av enheter (verneområder) som har svart Ja på om det blir utført risikofylt arbeid ved enheten).*

Det er svært positivt at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrert og risikovurderte blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid og der dette er relevant. Ni enheter påpeker forbedringspotensial. Blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Syv enheter rapporterer om at de må bli bedre på dette punktet, to enheter svarer negativt, mot 1 i 2013.

På spørsmål om enheten praktiserer Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier og Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid disse, der dette er relevant. To enheter melder at de må bedre dette arbeidet.

Når det gjelder bruk av eksponeringsregisteret EcoExposure som alle enheter som har ansatte som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer skal registreres i, svarer 10 enheter der dette er relevant at de ikke registrer ansatte/studenter/gjester i dette, mens tre enheter mener de må bli bedre.

Også når det gjelder Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid denne, der dette er relevant. Tre enheter påpeker at de må bli bedre. Det er imidlertid fortsatt 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 er å anse som risikofylt arbeidsmiljø. Det er positivt at enkelte fakultet/avdelinger har konkrete tiltak innenfor dette arbeidsområdet.

I behandling av HMS-årsrapport 2013 i universitetsstyret 28.05.14 (sak 46/14, 2013/12083) ble «behov for et fungerende apparat for risikostyring drøftet». Flere enheter har gjennomført risikovurderingsprosjekt i 2014 for å øke oppmerksomheten rettet mot risikofylt arbeid og for å bygge opp kompetanse med overføringsverdi til andre enheter. Her kan nevnes Universitetsmuseets risikovurderingsprosjekt i Muséhagen og pilotprosjekt for risikovurdering ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet med fokus på kjemikaliehåndtering og feltarbeid. Begge disse ble igangsatt i 2013.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Selv om mange enheter har fokus på risikofylt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger er dette et arbeidsområde som krever kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet, for eksempel utfordringer knyttet til nyansatte, økonomiske og kulturelle/kommunikative aspekter og omdømme for å nevne noen. Gjennomføring av risikovurderinger før en aktivitet finner sted eller når den endres og oppfølging av tiltak, må prioriteres. Det igangsatte arbeidet med videreutvikling av eksisterende risikohåndteringssystem med implementering av elektronisk system for risikovurdering vil her være til hjelp.
- Feltarbeid er definert i UiBs sentrale Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt som innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet. Enheter som har denne typen aktivitet skal følge retningslinjen og kartlegge og vurdere risiko. Enheter må også vurdere om det bør utarbeides utfyllende lokale rutiner/prosedyrer ved feltarbeid.
- Eksponeringsregisteret EcoExposure må tas i bruk ved alle enheter som har ansatte som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier, bly/blyforbindelser og helseskadelige biologiske faktorer.

2.6 God håndtering av HMS-avvik

Alle enheter som rapporterer om at de har hatt HMS-avvik oppgir at de har meldt og fulgt disse opp, utenom en enhet. To enheter melder at de kan bli bedre gjennom bedre rutiner og økt bevissthet og innmelding av avvik, samt oppfølging.

Har enheten hatt HMS-avvik?					
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(66 enheter har svart)*	2011 *(66 enheter har svart)*	2010 *(66 enheter har svart)*
Ja	49 %	47 %	41 %	52 %	39 %
Nei	51 %	53 %	59 %	48 %	61 %

Rapportene viser at HMS-avvik blir behandlet i faste møter av alle som oppgir at de har hatt HMS-avvik, utenom av tre enheter. Det er imidlertid fortsatt grunn til å anta underrapportering. Det er derfor svært positivt at enkelte fakultet påpeker at rutinene skal følges opp bedre som del av kvalitetssikring av HMS-arbeid, og at HMS-avvik legges fram for fakultetsstyret. Det nye elektroniske systemet for melding og oppfølging av HMS-avvik ved hele universitetet vil lette arbeidet (se punkt 1.11 HMS.avvik).

UiBs enheter skal følge opp universitetets beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om enheten har lokale rutiner for beredskap, fire enheter har ikke dette på plass. Imidlertid er det mange som mener de må forbedre beredskapsarbeidet ved enheten.

Har enheten lokale rutiner for beredskap?		
	2014 *(65 enheter har svart)*	2013 *(66 enheter har svart)*
Ja	62 %	68 %
Må bli bedre	32 %	29 %
Nei	6 %	3 %

På spørsmål om hvilke tre hendelsen enheten vurderer som mest sannsynlig vil utløse en lokal beredskapsplan svarer svært mange av enhetene brann og ulike former for lekkasje, som vann, gass og svikt i strøm- og ventilasjonsanlegg. Andre hendelser som flere anser som sannsynlig vil utløse lokal beredskap er vold og trusler, dødsfall blant studenter/ansatte, uønsket hendelse/ulykke utenfor ordinært arbeidssted og konfidensiell informasjon på avveie. Det er svært positivt at flere fakultet har beredskapsarbeid som et prioritert satsingsområde i 2015.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Arbeid med å melde HMS-avvik må motiveres. Ved å ta i bruk nytt elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik, øke rapporteringsfrekvensen og tydeliggjøre omfang/oppfølging av meldinger i enhetenes faste møter, vil det forbyggende HMS-arbeidet kunne styrkes.
- Fortsatt øke aktiviteten og bevisstgjøringen knyttet til lokalt beredskapsarbeid.

2.7 Ansvar for det ytre miljø

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Et stort antall enheter har de senere år rapportert om at ytre miljø arbeid vil bli prioritert. Syv enheter melder at de ikke har gjennomført tiltak, det samme antallet som i 2013. Syv enheter rapporterer at de må bli bedre. Enhetene følger UiBs systemer for avfallshåndtering, men enkelte rapporterer om at disse ikke fungerer optimalt. Andre tiltak som nevnes i de lokale handlingsplanene er for eksempel redusert bruk av papir, tilrettelegging for sykling og lyssensor, og økt bruk av Skype o.l.

Det fremkom av statusrapportene i 2013 at miljøinnsatsen trengte ytterligere oppmerksomhet og som i større grad bør koordineres sentralt. Arbeidet med miljøsertifisering av UiB startet i 2014 og UiB skal sertifiseres som Miljøfyrtårn i 2015.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- For å nå UiBs mål innenfor det ytre miljøarbeidet, må enhetene fortsatt bli bedre på å følge opp universitetets Tiltaksplan for det ytre miljø. Miljøsertifiseringsprosessen vil hjelpe til i dette arbeidet.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 ble vedtatt i universitetsstyret 25.10.2012 og omfatter 5 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfellesskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for det ytre miljø

Det er lagt opp konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, 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 2014.

3.1 Gode arbeidsfellesskap

UiB skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og i livet. I HMS-handlingsplanen er det skissert flere virkemidler i dette arbeidet. I 2014 er det arbeidet med disse på følgende måte:

- **Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og gjennomføre tiltak.**

HMS-møtet er universitetets metode for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på enhetsnivå og anerkjent av Arbeidstilsynet. Det psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges årlig på lokalt nivå (se punkt 2.3 Gode arbeidsfellesskap). Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, godt forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

AMU vedtok i 2013 å ta i bruk Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK) ved UiB (sak 18/13). ARK er et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser og skal bidra til utvikling av psykososialt arbeidsmiljø. Opplegget er utarbeidet av, og for, universitetene og høyskolene. UiB har vært sentral i utviklingen. Kjernen i ARK er spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target). KIWEST bygger på bred kunnskap i forskningsmiljøene, utvalg og tilpasninger er gjort av forskere fra NTNU og UiO. Det viktigste for bruken av ARK er imidlertid ikke enkeltheter i KIWEST, men prosessen ved gjennomføringen av et totalopplegg; Forberedelser, forankring, tilbakemeldingsmøter og tiltaksutvikling, samt implementering. I 2014 ble en arbeidsgruppe som skal koordinere arbeidet sentralt oppnevnt av universitetsdirektøren. Samtlige fakultet/avdelinger ved UiB skal ta i bruk ARK. Første runde skjer ved sekvensiell utrulling og i 2014 ble prosesser igangsatt ved fem fakultet/avdelinger, og gjennomført ved ett fakultet. Det er i 2014 publisert informasjon om ARK på HMS-portalen.

UiB tilbyr verktøyet «Jungs Type Indeks (JTI)» og «Teamkompasset» for enheter til bruk i utvikling av team og grupper. Flere enheter har benyttet seg av dette i 2014.

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015, med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble vedtatt i universitetsstyret i 2012. En rekke tiltak er gjennomført i 2014,

blant annet arrangerte UiB den årlige likestillingskonferansen i desember 2014. Konferansen har ledere, personalmedarbeidere og verneombud ved universitetet som målgruppe. 2014-konferansen handlet spesielt om tiltak innenfor handlingsplanens kapittel 5 med seksuell orientering og kjønnsidentitet i forhold til diskriminering på arbeidsplassen som fordypningstema, og samlet 90 deltakere fra alle deler av universitetet.

For tilbudte opplærings- og kompetansetiltak, se punkt 1.4 Opplæring og informasjon.

- **Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet».**

UiB har for perioden 2014 til 2018 utarbeidet nye «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet». Som tidligere er det en målsetning om å holde sykefraværet på under 4 %. Flere enheter og grupper av ansatte ved UiB har et sykefravær på under 4 %, men det er store forskjeller mellom enhetene (se punkt 1.5 Inkluderende arbeidsliv). I tråd med delmål 1 arbeides det systematisk og kontinuerlig med oppfølging av sykmeldte i organisasjonen. Den nye IA-avtalen innebærer noen lovendringer når det gjelder sykefraværsoppfølging, og UiB vil jobbe videre for å sikre god oppfølging av sykemeldte i samsvar med avtalen, og tilby bistand fra bedriftshelsetjenesten til de som trenger det.

IA-møte mellom ledelsen og de tillitsvalgte ble avholdt høsten 2014, da med signering av ny IA-avtale i fokus. I tillegg ble det avholdt møter i IA-gruppen, der hovedtema har vært utarbeidelse av nye aktivitets- og resultatmål. I henhold til delmål 1 har UiB fulgt opp sykefraværet i spesielt utsatte grupper/miljø med særlig bistand.

I tråd med delmål 2 har UiB i 2014 hatt 22 personer i arbeidspraksis, 5 personer har mottatt lønnstilskudd og 10 personer har fått tilretteleggingstilskudd. 2 personer har fått funksjonsassistanse. I tillegg deltar UiB i Traineeprogrammet 2013-2014 for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).

Det arbeides for å kartlegge og utbedre universitetets bygningsmasse med tanke på universell utforming.

I henhold til delmål 3 arbeides det videre for å tydeliggjøre livsfaseperspektivet i UiBs personalpolitikk. Det er i 2014 utarbeidet veiledning for oppfølging av gravide som er gjort tilgjengelig på web.

- **Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager.**

En gjennomgang av tilbud som finnes ved UiB som kan stimulere til fysisk aktivitet blant de ansatte ble gjort av HMS-seksjonen i 2013. En arbeidsgruppe, som ble nedsatt av AMU i møte 07.05.14 (sak 13/14), startet arbeidet med å gjennomgå status for tiltak og komme med forslag til ulike løsninger i sitt første møte oktober 2014. Arbeidsgruppen vil etter planen presentere sitt arbeid for AMU våren 2015. I tillegg vedtok AMU at UiB skal arbeide for tilrettelegging for bruk av sykkel ved UiB.

- **Gjennom UiBs 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. Oppdatert informasjon og nye maler for medarbeidersamtaler er publisert på UiBs ansatte sider. Der finnes også oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretakelse i ulike livsfaser.

3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser er et mål i UiBs HMS-handlingsplan. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. UiB skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne oppholde seg. Målet fra HMS-handlingsplanen skisserer ulike virkemidler som i 2014 er arbeidet med på følgende måte:

- **Utarbeide retningslinjer for håndtering av vold og trusler og gjøre disse kjent for alle ansatte og studenter.**

Retningslinjer for håndtering av vold og trusler ble vedtatt mai 2014 og implementert. Retningslinjene er oversatt til engelsk og sammen med veiledning publisert i HMS-portalen. Innføringskurs i sentral regi for ledere ble gjennomført februar 2015.

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012. Det er utarbeidet sikkerhetsbrosjyre. Informasjon om sikkerhet/beredskap er tilgjengelig fra startsiden på UiBs ansattsider. Det er i 2014 igangsatt arbeid med å gjøre denne informasjonen tilgjengelig UiBs webforside.

- **Sikre at bygningsmassen som UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk.**

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2014 både i opplæringen av EIA sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse» i byggeprosjekter. Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. 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. Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Dersom det oppstår avvik har EIA og HMS-seksjonen rutiner for nedstenging og flytting i samarbeid med fakultet/avdeling. På møbleringssiden har EIA ressurser med bred fagkunnskap for på best mulig måte kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt.

- **Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklima.**

Det har vært iverksatt en rekke tiltak basert på kartlegginger ved utfordringer knyttet til inneklima ved universitetet. Av større saker i 2014 kan nevnes: På bakgrunn av ansattes bekymring ble det foretatt kvikksølvmålinger ved Kjemisk institutt og Institutt for geovitenskap. Målingene ble utført ved flere laboratorier, men kun 1 avgrenset måling påviste forekomst av kvikksølv i arbeidsatmosfæren. Kvikksølvet er nå fjernet fra laboratoriet. Ved Institutt for klinisk odontologi har det blitt foretatt inneklimamålinger. Det er temperaturreguleringen som er den største utfordringen, og som følges opp i 2015. Ved Griegakademiet er der også problemer med inneklima. Målinger har blitt utført og problemene er knyttet opp mot temperatur og forhøyet CO2-nivå. Dette vil følges opp i 2015.

- **Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU).**

For å nå målet «UiB tilgjengelig for alle innen 2025» har UiB i 2014 arbeidet med å implementere UU i byggeprosjekter og i drift av byggene. Det har pågått kartlegging av UU i bygg som inneholder undervisningsrom, studentfunksjoner, publikumsfunksjoner samt kontorbygg. Resultatet av kartleggingen publiseres i databasen «Bygg for alle» og i rapporter som vil bil oversendt brukere av byggene. Kartleggingsprosjektet skal ferdigstilles sommeren 2015.

3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko. Arbeid med kjemikalier, ioniserende stråling, biologiske faktorer, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler. Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø er et mål i HMS-handlingsplanen. I 2014 er det arbeidet med de ulike virkemidlene sikkert i planen på følgende måte:

- **Gjennomføre risikovurderinger i alle risikofylte arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak.**

Ved UiB skal alle risikofylte arbeidsmiljø foreta kartlegging, risikovurdering, igangsette og følge opp tiltak (se punkt 2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø). I de ulike miljøene arbeides det med risikoanalyser relatert til de ulike utfordringer man står overfor i arbeidet. Blant annet gjennomføres det risikovurderinger av kjemikalier og arbeidsprosessene knyttet til disse i det elektroniske verktøyet EcoOnline.

UiB har i lengre tid hatt behov for et elektronisk system for risikovurdering. UiB tok i 2014 i bruk krisestøtteverktøyet CIM. Systemet inneholder egen modul for risikovurdering. Prosjektet «Elektronisk system for risikovurdering» inngår som en del av prosjeketet «innføring av KunnskapsCIM ved UiB». Kurs i opplæring av systemet holdes vår 2015. Krisestøtteverktøyet CIM, med tilhørende modul for risikoanalyser, vil være til hjelp og støtte for gjennomføringen av risikovurderingene i de ulike risikofylte arbeidsmiljøene, samt gjøre erfaringsoverføring enklere og tydeliggjøre ansvar for oppfølging av tiltak. I tillegg vil det bidra til å forenkle rapporteringen til Kunnskapsdepartementet.

Universitetet har i 2014 utført grovanalyser ved hjelp av CIM av hendelser som potensielt vil kunne utløse UiBs beredskapsplan. Utvalgte grovanalyser i arbeidsmiljø som ansees å være av særlig risikofylt karakter er feltarbeid i utlandet og laboratorier ved UiB.

Elementer av kartlegging og vurdering av risiko i risikofylte arbeidsmiljø tilbys gjennomgående i opplærings- og kompetansehevingstiltak som er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon). Det er gjennomført flere nettverksmøter med lokale HMS-koordinatorer ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene.

Retningslinjer for risikovurdering med veiledninger i HMS-portalen er under revisjon og vil implementeres i organisasjonen høsten 2015.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofylt arbeidsmiljø ved UiB har i 2014 blant annet vært målrettet helsekontroller.

- **Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte og risikovurdere disse. Ved håndtering av kjemikalier skal det elektroniske stoffkartoteket ECOonline benyttes.**

Universitetets enheter skal registrere og risikovurdere kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder. I UiBs elektroniske stoffkartotek ECOonline er det i 2014 registrert 11827 ulike kjemikalier (10949 i 2013). I alt er det 26389 oppføringer i registeret (23666 i 2013) fordelt på 1638 lokasjoner (2774 i 2013) som

ansatte og studenter ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene benytter seg av. En rekke av disse kan karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende, reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende.

UiB fikk i 2014 dispensasjon for papirbasert stoffkartotek (se punkt 1.12 Tilsyn med HMS). Merkepliktige kjemikalier der sikkerhetsdatablad oppgir «pasienten bringes omgående til sykehus» eller «øyeblikkelig legehjelp kreves» skal imidlertid foreligge i papirversjon og være lett tilgjengelig i en tydelig merket perm, slik at alle som utfører arbeid ved UiB der det finnes merkepliktige kjemikalier har tilgang til disse sikkerhetsdatabladene.

I henhold til forskrift om utførelse av arbeid er UiB pålagt å føre register over arbeidstakere som er eller kan bli eksponert for kreftfremkallende kjemikalier (klassifisert som Carc 1A og 1B), arvestoffskadelige stoff (Muta 1A og Muta 1B), bly og blyforbindelser, biologiske faktorer (smitterisikogruppe 3 eller 4), arbeidstakere som kan bli utsatt for støv med asbestfiber, og arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling. Eksponeringsregisteret, EcoExposure, som ble kjøpt inn i 2013, ble implementert og tatt i bruk ved hele UiB våren 2014. Ytterligere informasjon og kursvirksomhet foretas i 2015.

Nye retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer er i 2014 godkjent og Implementert.

Strålevernsarbeidet i organisasjonen fungerer bra. Arbeid med ioniserende kilder har de senere år vært regulert ved at brukerstedene er godkjente etter spesifikke krav i henhold til strålevernforskriften. Det har vært fokusert på kompetanse som et viktig element i sikker bruk av ioniserende og ikke-ioniserende kilder, og i 2014 ble det arrangert dagskurs i «Strålevern» og «Radiation protection». Tiltak som ble påpekt under strålevernrundene for 2013 har blitt utført, og sentral strålevernkoordinator ved UiB har fulgt opp dette. Det er meldt to HMS-avvik relatert til arbeid med radioaktive kilder ved UiB i 2014, disse er fulgt opp.

UiBs Årsrapport for Strålevern 2014 er sendt til Statens strålevern i april 2015, og ble tatt til etterretning i AMU-møte 06.05.15 (sak 15/15). Arbeidet med ioniserende kilder ved UiB følger de kravspesifikasjonene som er gitt i strålevernets rammetillatelse. Det fremgår av rapporten at UiB har overholdt alle utslippsgrenser i 2014. Årsrapporten er basert på årskontroller foretatt av sentral strålevernkoordinator samt rapporter fra lokale strålevernkoordinatorer ved enheter som bruker strålekilder.

Opplærings- og kompetansehevingstiltak er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon).

- **Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.**

UiB har en rekke ulike former for spesialventilasjon. For å sikre funksjonelle og trygge arbeidsmiljø er det nødvendig å kvalitetssikre disse jevnlig. Spesialventilasjon, som innbefatter oversikt og årlig kontroll, er ved UiB definert som brukers ansvar og kostnad. Ansvar og grensesnitt for spesialventilasjon er gjennomgått i 2014. En presisering som tydeliggjør dette blir sendt alle enheter med utstyr for spesialventilasjon mars 2015.

3.4 God håndtering av HMS-avvik

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. UiBs Beredskapsplan skal sørge for at skadeomfang og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell. Økt oppmerksomhet om HMS-avvik og beredskap bidrar til trygge og gode arbeidsmiljø. Målet fra HMS-handlingsplanen er arbeidet med i 2014 på følgende måte:

- **Ta i bruk nytt system for HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik som forebyggende tiltak.**

I 2014 ble nytt HMS-avvikssystem tatt i bruk gjennom en pilot ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Det nye systemet vil innføres ved hele UiB i 2015 (se punkt 1.11 HMS-avvik).

- **Følge opp UiBs Beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå.**

Beredskapsarbeid en integrert del av det systematiske HMS-arbeidet, og integrert i universitetets styringssystem beskrevet i UiBs Regelsamling. Alle enheter på alle nivå skal foreta kartlegging, risikovurdering og utarbeide lokale rutiner for beredskap (se punkt 2.6 God håndtering av HMS-avvik). Det er gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyse) av utvalgte analyseområder som anses å være av særlig risikofylt karakter og som kan utløse UiBs beredskapsplan (se punkt 1.8 Beredskap). Det er gjennomført et 2-dagers seminar og en tabeltop-øvelse for beredskapsledelsen og universitetsledelsen i 2014, som er evaluert.

3.5 Ansvar for det ytre miljø

Universitetet skal ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % i perioden 2010-2020. Ansvar for det ytre miljø er et HMS-mål som støttes av universitetets Tiltaksplan for det ytre miljø. I 2014 er det arbeidet med målet på følgende måte:

- **Styrke samarbeidet mellom enheter og nivåer i arbeidet for et grønt miljø.**

I statusrapportene for 2013 kom det fram at miljøinnsatsen trenger ytterligere oppmerksomhet og i større grad bør koordineres sentralt. En ny styringsgruppe for miljøledelse ved universitetet ble utnevnt i 2014. Denne kompletterer universitetets «miljøorganisasjon», som består av miljøstyringsgruppen, sentral miljøkoordinator og miljøkontakter ved fakulteter og enheter. Styringsgruppen for miljøledelse skal fatte vedtak på saker utredet fra miljøressursgruppen og miljøsekretariatet, jobbe med policyspørsmål, har rapporteringsansvar for universitetsstyret, og skal fungere som bindeledd mellom universitetsstyret og «miljøorganisasjonen» ved UiB. Fire møter ble avholdt i miljøstyringsgruppen i 2014 og fire møter i nettverket av miljøkontakter ved UiB.

Arbeidet med miljøsertifisering av UiB startet i 2014 og UiB skal sertifiseres som Miljøfyrtårn i 2015, som det første av de store universitetene i Norge. Miljøfyrtårn er Norges største sertifiseringsordning for å dokumentere miljøinnsats og vise samfunnsansvar, og over 4500 virksomheter er sertifisert under ordningen. UiB har valgt å satse på Miljøfyrtårn sin Hovedkontormodell, som baserer seg på størstedelen av kravene legges på sentraladministrasjonen (hovedkontoret). Fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet blir underenheter i systemet, og disse vil få en noe enklere prosess. En sentral arbeidsgruppe for å gjennomføre sertifiseringen er opprettet i februar 2015 og videre prosess er godt i gang.

Tiltaksplan for det ytre miljø for UiB utløper i 2015, og miljøstyringsgruppen vil igangsette en revisjon av denne, og den nye tiltaksplanen skal være gjeldende fra 2016.

4. Utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB. Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2014 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

HMS-årsrapporten gir føringer for HMS-oppgaver som ledere på alle nivå med bistand fra verneombudene og sentraladministrasjonen må gripe fatt i. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Bevisst og systematisk ivaretakelse av ansatte og miljø er en forutsetning for å mestre de utfordringene institusjonen står overfor.

HMS-handlingsplan for 2013-2015 har fem HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved: Gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø, god håndtering av HMS-avvik, og ansvar for det ytre miljø. Disse målene skal følges videre opp i 2015. Det er lagt opp til bruk av konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Alle enheter skal med utgangspunkt i kartlegging og risikovurdering av HMS ved egen enhet og knyttet til overordnede HMS-handlingsplaner, utarbeide handlingsplan med tiltak for å sikre at myndighetskrav, interne regler og planer ivaretas. Universitetets HMS-handlingsplan skal realiseres gjennom lokale mål og handlingsplaner ved fakulteter og institutter, i museet, biblioteket og i ulike administrative enheter.

Følgende HMS-områder får særlig oppmerksomhet i 2015:

- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
  - Gode arbeidsfellesskap
    - Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte (faste og midlertidige).
    - Implementere UiBs nye IA-mål.
    - Fortsette sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK».
  - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
    - Videreutvikle arbeid knyttet til nye krav i forskrift ifm. alarmer til avtrekkskap og spesialventilasjon.
  - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
    - Risikostyring; revidere retningslinjer og metoder, aktivt informasjonsarbeid knyttet til risikovurdering. Implementering og opplæring i elektronisk system for risikovurdering.
    - Fornyelse av alle eksisterende godkjenninger vedr. strålevernsarbeidet ved UiB.
  - God håndtering av HMS-avvik
    - Implementere nytt system for HMS-avvik i hele organisasjonen.
    - Videreutvikle UiBs beredskapsarbeid.
  - Ansvar for det ytre miljø
    - Sertifisere UiB som Miljøfyrtårn og utarbeide ny tiltaksplan for ytre miljø.
- Utarbeide HMS-handlingsplan 2016-2018
- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå gjennom obligatorisk HMS-kurs for ledere.
- Revidere samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2.

5. Vedlegg

Vedlegg 1. Årsrapport 2014 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

21.04.15/Runa Jakhelln

Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

HMS-årsrapport 2014

Formålet med årsrapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-mål og -handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal beskrives i fritekst, og lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Skjemaet fylles ut av leder og verneombud.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)? i			
* Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?			
* Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?			
* Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS? i			

Dersom Ja/Må bli bedre, skisser kort hvordan enheten kartla og vurderte risiko knyttet til HMS:

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?			
* Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? i			

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?			
* Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?			
* Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?			
* Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			
* Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon? i			
* Har enheten gjennomført brannvernopplæring?			

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)? i			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

	Ja	Nei
* Har alle ansatte (faste og midlertidlige) fått tilbud om medarbeidersamtale? i		

* Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
* Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
* Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
* Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
* Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	
* Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

* Skisser kort hvordan enheten planla og gjennomførte medarbeidersamtaler:

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			
* Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet? i			

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? i			
* Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)? i			
* Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?			
* Har enheten gjennomført brannøvelse?			
* Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			
* Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler? i			

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
* Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, drift-arbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder registert og risikovurdert?			
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret? i			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier? i			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikro-organismer? i			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt? i			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

	Ja	Nei
* Har enheten hatt HMS-avvik? i		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-avvik meldt og fulgt opp?			
Blir HMS-avvik behandlet i enhetens faste møter?			

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten lokale rutiner for beredskap?			

* Hvilke tre hendelser vurderer enheten å være de som mest sannsynlig vil utløse lokal beredskapsplan?

KOMMENTARER TIL ENKELTSPØRSMÅL I DEL 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

* Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2014).

* Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2014).

* Legg ved enhetens HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2014) .

VEDLEGG
- Last opp vedlegg

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Universitetsdirektørens kontor

Deres ref	Vår ref	Dato
	2015/7430-INSE	04.08.2015

Høring om endring av modell for styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven

Det vises til UiBs brev datert 8.7.2015, hvor fakultetene gis anledning til å komme med innspill til sakens behandling i universitetsstyret.

Det medisinsk-odontologiske fakultet er et av UiBs største fakulteter med et totalbudsjett (grunnbevilgning og BOA-finansiering) som utgjør nærmere 30 % av fakultetsbudsjettene ved UiB. Fakultetet har flere eksternfinansierte prosjekter av opptil 10 års varighet og er avhengig av forutsigbarhet og langsiktighet i sin virksomhet.

Alle instituttledere og fakultetsledelsen støtter departementets forslag om ansatt rektor og ekstern styreleder. På denne bakgrunn utarbeidet fakultetsledelsen utkast til høringsnotat. Dette utkastet ble sendt instituttlederne for innspill.

Høringsnotatet ble deretter forelagt fakultetsstyret ved at saken er sendt på sirkulasjon med følgende forslag til vedtak og muligheter for eventuelle innspill til høringsnotatet:

1. *Fakultetsstyrets godkjenner utsendt forslag til høringsnotat, med endringer som framkommer etter innspill fra fakultetsstyret.*
2. *Dekan utarbeider endelig høringsnotat på grunnlag av tilbakemeldinger fra fakultetsstyret.*
3. *Endelig høringsnotat oversendes universitetsdirektørens kontor og legges fram for styret i neste fakultetsstyremøte*.

Samtlige styremedlemmer har gitt sin tilslutning både til vedtaket ovenfor og til høringsnotat om styring og ledelse (vedlegg).

Det medisinsk-odontologiske fakultet slutter seg dermed til at hovedmodellen bør være tilsatt rektor og ekstern styreleder. Begrunnelsen for endret hovedmodell er ønsket om en tydelig faglig ledelse, samt forutsigbarhet og langsiktighet i rammebetingelsene for forskning og utdanning.

Medlemmer i fakultetsstyret påpekte at kontinuitet og langsiktighet kan bli bedre med kombinasjon av tilsatt rektor og ekstern styreleder, med bedre balanse i styret og mindre

Telefon 55580000
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 874 789 542

Det medisinsk-odontologiske fakultet
Telefon 55582086
Telefaks 55589682
post@mofa.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Jonas Lies vei 79
Bergen

Saksbehandler
Inger Hjeldnes Senneseth
55586671

risiko for kortsiktighet fra en valgt rektor som også er styreleder. Videre ble det påpekt at med den tradisjonelt lave valgdeltagelse og lave vekting av stemmene, særlig for studentene, men også for teknisk-administrativt ansatte, har disse gruppene i dag liten innflytelse ved et valg. Denne innflytelsen kan bli bedre med representasjon i et styre som reelt kan korrigere uønskede forslag fra en valgt rektor.

Det medisinsk-odontologiske fakultet anbefaler at universitets- og høgskoleloven endres i tråd med departementets forslag til hovedmodell for styring og ledelse med tilsatt rektor og ekstern styreleder.

Vi ber om at både dette brevet og fakultetsstyrets høringsnotat legges fram for universitets-styret ved behandling av saken.

Vennlig hilsen

Nina Langeland
dekan

Inger Hjeldnes Senneseth
fung. fakultetsdirektør

Vedlegg:
Høringsnotat fra Det medisinsk-odontologiske fakultet - Endring av modell for styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven (UHL)

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Universitetsdirektørens kontor

Deres ref	Vår ref	Dato
	2015/7430-RKR/INSE	27.07.2015

Høringsnotat - Endring av modell for styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven (UHL)

Det vises til brev datert 8.7.2015, hvor det gis anledning til å komme med innspill til departementets forslag til endringer av hovedmodell for styring og ledelse med mer i universitets- og høyskoleloven.

På denne bakgrunn har fakultetsledelsen utarbeidet et forslag til innspill fra fakultetet som ble sendt instituttlederne med muligheter for innspill. Utkast til høringsnotat er forelagt fakultetsstyret ved at saken er sendt på sirkulasjon for eventuelle innspill til høringsnotatet.

Fakultetets innspill til departementets forslag til endring av UHL:

Forslaget har to elementer:

- hovedmodellen skal være tilsatt rektor og ekstern styreleder, og
- hovedmodellen skal kunne endres med simpelt flertall, mot to tredjedels flertall i dagens lov.

1. <u>Ny hovedmodell for styring og ledelse:</u>

Det medisinsk-odontologiske fakultet slutter seg til at hovedmodellen bør være tilsatt rektor og ekstern styreleder. Begrunnelsen for endret hovedmodell må sees på bakgrunn av flere dimensjoner, der faglig ledelse, forutsigbarhet og langsiktighet i rammebetingelsene for forskning og utdanning er vesentlig, men der endring i rammebetingelsene for institusjonene også utgjør tungtveiende grunner for fakultetets begrunnelse.

Det medisinsk-odontologiske fakultet har i dag enhetlig ledelse med tilsatt dekan (fra høsten 2009) og tilsatte instituttledere (fra 2005). Gjentatte nasjonale evalueringer av fagfelt i regi av Norges forskningsråd peker på at norsk forskning har et strukturelt problem ved at man ikke har tydelig nok og langsiktig nok mulighet for å utøve faglig ledelse. I dagens situasjon følges dette opp i ulik grad av institusjonene.

Tilsatt ledelse på institutt- og fakultetsnivå har bedret dette, og det er grunn til å kunne tro at sterkere faglig ledelse også på institusjonsnivå vil kunne bidra til å utvikle et faglig sterkt og internasjonalt synlig universitet.

Departementets høringsnotat gir som hovedbegrunnelse for endring av hovedmodell at styret ikke har reell kontrollmulighet overfor en valgt rektor som også er styreleder og som ofte

Telefon 55580000
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 874 789 542

Det medisinsk-odontologiske fakultet
Telefon 55582086
Telefaks 55589682
post@mofa.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Jonas Lies vei 79
Bergen

Saksbehandler
Inger Hjeldnes Senneseth
55586671

også deltar i saksforberedelse. Fakultetet deler dette synspunktet og mener at dagens samspill med departement og forskningsfinansierende institusjoner er best tjent med tilsatt rektor slik det er vanlig i modellen for ansvarlige styrer. En tenkt situasjon med konflikt mellom en valgt rektor og et valgt/oppnevnt styre er i realiteten en konflikt mellom styret og de ansatte ved institusjonen. Dette løses neppe på en god måte ved at man fortsetter å velge rektor og at vedkommende er styrets leder.

Forutsigbare rammebetingelser i forhold til eksterne samarbeidspartnere er vesentlig for å kunne utøve strategisk ledelse med dagens rammebetingelser. Den eksterne forsknings-finansieringen fra offentlige og private institusjoner er stadig viktigere for UiB. Et ekstern-finansiert forskningsprosjekt, særlig der det også er tilsatt personale, har en tidsramme på minimum 3 år og for SFF-ene 10 år. Dette innebærer store prosjekter som strekker seg langt ut over en funksjonsperiode for rektor (og universitetsstyret). I mange tilfeller er disse prosjektene av en karakter som innebærer at et nytt styre og rektorat skal beslutte i hvilken grad det skal skje en videreføring eller avslutning av prosjektet enn det som var med å la grunnlaget i søknadsprosess og oppstart. Prosjekter av lengre varighet er ønskelig og forventes å bli vanligere framover. Dette tilsier at det må være en bredere forankring enn en valgt rektor som skal være avgjørende med den tidshorisont og de forpliktelser det her er snakk om.

2. Endring av hovedmodell ved institusjonene.

I dagens ordning kan hovedmodell endres til den ordning som nå er foreslått med to-tredels flertall. Det sentrale spørsmål blir hva institusjonen er best tjent med. Dagens valgordning gir stemmene for de enkelte grupper ansatte og studenter svært ulik vekt og oppslutning i disse valgene er sterkt varierende.

Forslaget om simpelt flertall for å endre hovedmodell gir en god mulighet for å endre hoved-modell om institusjonens styre skulle ønske dette. Dagens ordning med to-tredjedels flertall sikrer stabilitet i forhold den ordning man har valgt på et tidspunkt. Med simpelt flertall for å endre hovedmodell, kan man kanskje for lett skifte mellom de to modellene, og dette er neppe institusjonene tjent med.

3. Honorar

Forslaget innebærer at departementet og ikke institusjonens styre som fastsetter styrets honorar. Dette forslaget er ukomplisert og stiller universitetene på linje med det man finner i ansvarlig styrer for øvrig ved at generalforsamlingen og ikke styret selv fastsetter honoraret.

Konklusjon:

Det medisinsk-odontologiske fakultet anbefaler at universitets- og høgskoleloven endres i tråd med departementets forslag til hovedmodell for styring og ledelse med tilsatt rektor og ekstern styreleder.

Vi ber om at fakultetets høringsinnspill legges fram for universitetsstyret ved behandling av saken.

Vennlig hilsen

Nina Langeland
dekan

Inger Hjeldnes Senneseth
fung. fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

UNIVERSITETET I BERGEN
HR-avdelingen

Fakultetene og Universitetsmuseet i Bergen

Referanse	Dato
2015/4219-KEL	01.07.2015

Bruk av kalling i undervisnings- og forskerstillinger ved UiB - Vedtak i sak 29/15 i universitetsstyret

Universitetsstyret behandlet ovennevnte sak i møte 23.4.2015 og følgende vedtak ble gjort:

1. "Universitetsstyret vedtar at kalling kan benyttes der det er et hensiktsmessig virkemiddel for å rekruttere internasjonale toppforskere til universitetet.

2. Universitetsstyret gir fakultetsstyrene adgang til å tilsette uten utlysning i bistillinger i tilfeller der særlige grunner taler for det, og den aktuelle kandidaten er vurdert som kvalifisert til stillingen og innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver."

Vi gjør med dette oppmerksom på endringene.

Vennlig hilsen

Janicke Stople
HR-direktør

Kari Elisabeth Lønøy
seniorrådgiver

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

HR-avdelingen
Telefon 55582100
Telefaks 55589648
post@uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgt. 18
Bergen

Saksbehandler
Kari Elisabeth Lønøy
55583282

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Nina Langeland
Inger Hjeldnes Senneseth
Anne Nordrehaug Åstrøm
Janicke Stople
Jan Frode Knarvik
Jørgen Melve
Ingrid Slinde
June Vibecke Knudtsen Indrevik
Gerd Johannessen

Referanse	Dato
2015/5097-RAHO	26.08.2015

Evaluering av Institutt for klinisk odontologi - Odontologisk universitetsklinikk 2015 - Oppnevning av styringsgruppe

I forbindelse med innflytting i nytt odontologibygg (NOB), etablerte universitetsledelsen i mars 2011 et organisasjonsutviklingsprosjekt (OU) ved Odontologisk Universitetsklinikk (OUK). Hovedmålsettingen med organisasjonsutviklingsprosjektet var å etablere en hensiktsmessig organisering av OUK tilpasset nye muligheter i nytt bygg.

Etter behandling i OU-prosjektets styringsgruppe ble rapporten framlagt for fakultetsstyret i møte 14.12.2011 (sak 157/11), der styret vedtok integrering av Odontologisk universitetsklinikk (OUK) i Institutt for klinisk odontologi (IKO), samt at ny organisasjon skulle etableres før innflytting i nytt odontologibygg. Universitetsstyret gjorde sitt vedtak om ny organisering av Odontologisk universitetsklinikk i møte 3.2.2012 (sak 7/12).

Integrering av OUK i IKO innebar en omstilling i henhold til Omstillingsavtalen ved UiB. Etter den avtalen skal omstillingen evalueres, og fakultetet har invitert HR-avdelingen til å delta i evalueringen. Det er vurdert om det skal gjennomføres en evaluering med bruk av eksterne konsulenter. HR-avdelingen og fakultetet vurderer det slik at universitetet kan foreta gjennomgang og vurdering av omstillinger gjennomført i samsvar med Omstillingsavtalen ved bruk av ressurser som finnes internt ved UiB.

En ressursgruppe bestående av representanter fra HR-avdelingen, organisasjonene, instituttet og fakultetet har forberedt evalueringen med gjennomgang av tidligere dokumenter, samt innspill i forhold til organisering, metode, personer, nøkkelspørsmål mv.

Det medisinsk-odontologiske fakultet
Telefon 55582086
Telefaks 55589682
post@mofa.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Bergen

Saksbehandler
Randi Holmås

Oppnevning og mandat:

Evalueringen organiseres med en styringsgruppe og et prosjektsekretariat. Det vises til dialog med den enkelte, og følgende personer oppnevnes til styringsgruppen:

Leder Nina Langeland, dekan
Inger Hjeldnes Senneseth, fungerende fakultetsdirektør
Anne Nordrehaug Åstrøm, instituttleder
Janicke Stople, direktør HR-avdelingen
Jan Frode Knarvik, seniorrådgiver HR-avdelingen
Jørgen Melve Leder NTL
Ingrid Slinde, Forskerforbundet
June Vibecke Knudtsen Indrevik, hovedverneombud
To studenter ved Institutt for klinisk odontolgi (oppnevnes senere)
Gerd Johannessen, sekretær for styringsgruppen

Styringsgruppen skal ha som mandat å

- Evaluere i hvilken grad virkemidlene som ble vedtatt gjennomført er blitt tatt i bruk.
- Evaluere i hvilken grad virkemidlene har ført til at man har oppnådd, eller er kommet nærmere, de overordnede målene for integreringsprosessen, med vekt på bedre faglig styring, ansvarliggjøring, konsentrasjon av ressurser rundt undervisningen, omdisponering av ressurser til undervisningsstillinger, nye arbeidsmåter for å skape et bedre arbeidsmiljø og reduksjon av fravær.

Mål for evalueringen:

Utgangspunktet for integreringen av klinikken i instituttet var å legge til rette for bedre samhandling og tettere koblinger mellom den faglige linjen og undervisningen i klinikken, samt å forenkle organisasjons- og styringsstrukturen. Ovennevnte mål må være utgangspunktet for evalueringen.

Gjennomføring av evalueringen og evalueringens form:

Evalueringen skal gjennomføres i løpet av høsten 2015. Evalueringen omfatter organisasjonsendring etter organisasjonsutviklingsprosjektet i 2011 og innflytting i nytt bygg.

Evalueringen vil være bestå av fire deler:

- Dokumentasjon og statistikk (bl.a. publikasjonstall, studiepoeng, fravær, turnover/tilsetting og sykefravær)
- Surveyundersøkelse blant alle ansatte ved instituttet + intervju med noen ledere samt et tilfeldig utvalg av samtlige ansatte
- Surveyundersøkelse blant alle studenter ved instituttet + intervju med 3 tilfeldig utvalgte studenter
- Pasientundersøkelse/spørreundersøkelse

Møtedatoer

Følgende møtedatoer for styringsgruppen er satt av:

- Fredag 4. september kl. 09.00-11.30.
- Mandag 21. desember kl. 10.00-13.00.

Møtene vil umiddelbart bli etterfulgt av et informasjonsmøte for alle ansatte ved Institutt for klinisk odontologi med en varighet på ca. 45-60 min, og styringsgruppen er også tilstede på dette møtet.

Møteinnkalling med agenda og ytterligere informasjon om bakgrunn for evalueringen mv. vil bli utsendt til styringsgruppen.

Det medisinsk-odontologiske fakultet takker for at dere har sagt ja til å sitte i styringsgruppen, og delta i arbeidet med evalueringen.

Vennlig hilsen

Nina Langeland
dekan

Inger Hjeldnes Senneseth
fung. fakultetsdirektør

Kopi: Institutt for klinisk odontologi.