

Årsrapport 2009

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Universitetet i Bergen



## Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2009 vært preget av engasjement og god utvikling. UiBs samlede HMS-årsrapport for 2009 viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene.

I 2009 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011 sine fire satsningsområder; psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofyllt arbeidsmiljø. Universitetsledelsen har signalisert at bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2009, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak. Enhetenes rapporter er sentrale som grunnlagsdokument for HMS-revisjoner og strategi- og planarbeid ved UiB.

Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. HMS-rapporten gir samlet en lang rekke føringer som må kanaliseres til linjeledelsen med bistand fra verneombudene og sentraladministrasjonen, og inkluderes i UiBs systematiske HMS-arbeid.

Enkelte viktige oppgaver fra HMS-årsrapporten 2009 bør nevnes spesielt:

- UiB har igangsatt egen HMS-opplæring for ledere
- Beredskapsplan for utbrudd av Influensa A (H1N1) ble utarbeidet
- Retningslinje for systematisk HMS-arbeid ble godkjent av universitetsdirektøren
- HMS-arbeid rettet mot særlig risikofyllt arbeidsmiljø har hatt høy prioritet
- UiB har utarbeidet Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011
- I UiBs Kjemikaliereregister har enhetene registrert 13790 kjemikalier fordelt på 553 lokasjoner. Implementeringsfokus for sikker kjemikaliehåndtering ble igangsatt
- Flere enheter ved UiB stod som følge av omorganiseringsprosesser også i 2009 overfor betydelige HMS-utfordringer
- Utløste brannalarmer med støtte fra brannvesenet er redusert med 60 %
- Avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert og fulgt opp av linjeledelsen. Det er i 2009 registret 53 HMS-relaterte avvik, en nestenulykke og 59 ulykker ved UiB

## Innhold

1. Innledning	3
2. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	4
2.1 Arbeidsmiljøutvalget	4
2.2 Læringsmiljøutvalget	4
2.3 Verneombudene	4
2.4 Opplæring og informasjon	5
2.5 Helse	6
2.5.1 Arbeidsmedisinsk poliklinikk	6
2.5.2 Inkluderende arbeidsliv	7
2.5.3 Psykososialt arbeidsmiljø	7
2.5.4 Velferd	8
2.5.5 Helse og bygg	8
2.6 Miljø	9
2.6.1 Ytre miljø	9
2.7 Sikkerhet	9
2.7.1 Risikofylt arbeidsmiljø	9
2.7.2 Brannvern	10
2.7.3 Beredskap	11
2.8. Avvik, nestenulykker og ulykker	11
2.9 Ekstern og intern HMS-revisjon	12
3. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	13
3.1 Helse	13
3.2 Miljø	15
3.3 Sikkerhet	15
4. utfordringer og arbeidsmål	16
5. Vedlegg	18

# 1. Innledning

Universitetet i Bergen (UiB) har som hovedmål å bli et internasjonalt synlig forskningsuniversitet. Skal UiB nå de ambisiøse målene universitetet har satt seg innen forskning, utdanning og formidling for å nå hovedmålet må universitetet ha gode og robuste arbeidsplasser og forskningsmiljø.

Universitetsstyret vedtar overordnede mål, strategier og planer for arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved UiB. Rektor har det overordnede ansvar for at styrets mål og planer implementeres. Universitetsdirektøren har overordnet ansvar for at planer iverksettes og gjeldende regelverk innen HMS følges. UiBs systematiske HMS-arbeid er en integrert del av universitetets styringssystem og er beskrevet i UiBs Regelsamling, Del 6 HMS (HMS-håndboken). Ansvar for HMS er i det daglige arbeidet plassert hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen.

Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

- fremme kreativitet, læring, arbeidsevne, helse og trivsel
- være slik at medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- være inkluderende også for medarbeidere og studenter som utvikler helsesvikt og redusert arbeidsevne
- være slik at alle medarbeidere og studenter blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Ulike former for maktmisbruk skal ikke tolereres.

I 2009 har det vært arbeidet med å følge opp universitetets HMS-handlingsplan for 2009-2011 innenfor fire satsningsområder; psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofyllt arbeidsmiljø. Universitetsledelsen har signalisert at bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2009. Årsrapporten består av tre 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 hovedvernombud.

Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter. Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i UiBs samlede HMS-rapport for 2009. Rapportene fra enhetene inngår i UiBs internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Siste del trekker fram utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

## 2. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

UiBs sentrale HMS-arbeid var i 2009 organisert gjennom POA, HMS-seksjonen og EIA. HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB i egenskap av arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

### 2.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse og hovedtillitsvalgte er representert. AMU har i 2009 arbeidet spesielt med ny HMS-handlingsplan for 2009-2011, utvikling av HMS-kurs for ledere og viet oppmerksomhet knyttet til kjemikalier og biologiske faktorer ved UiB. AMU behandlet 26 saker i 2009. Det vises til AMUs årsmelding for 2009.

AMU har to underutvalg ved UiB. AKAN-utvalgets fremste funksjon er forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker har i 2009 blitt fulgt opp av HMS-seksjonen, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. UiB har få slike saker. Det vises til AKAN-utvalgets handlingsplan 2007-2009 og årsmelding for 2009. Attføringsutvalget har ikke hatt møter i 2009.

### 2.2 Læringsmiljøutvalget

LMU har i 2009 fortsatt arbeidet med å gjøre utvalget mer synlig. Den nyetablerte Læringsmiljøprisen ble delt ut for første gang ved semesterretart i august. Utvalget har fortsatt med å legge sine møter til fakultetene, slik at disse kan kombineres med befarings- og møter med studenter og ansatte. Utvalget avholdt et temamøte om Universell Uforming (UU) av studielitteratur. Også i 2009 holdt LMU fellesmøte med sine søsterutvalg ved Norges Handelshøyskole og Høgskolen i Bergen, samt et fellesmøte med UiBs AMU. Det viktigste arbeidet for utvalget var likevel arbeidet med en egen arbeidsplan for utvalgsarbeidet.

Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse er et underutvalg til LMU. Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse for 2007-2011 er fulgt opp ved å prioritere tiltak for 2009 og det er bedt om tilbakemeldinger på disse fra fakultet og avdelinger ved UiB. Rådet var en viktig samarbeidspartner til LMU i arrangering av temamøte om UU, og har i 2009 hatt stor fokus på prosjektet "universell utforming og tilgjengeliggjøring av studielitteratur". Prosjektrapporten er ferdigstilt og rådet vil i samarbeid med Universitetsbiblioteket gi et tilbud til lesehemmete studenter.

### 2.3 Verneombudene

Verneombudene har et særskilt HMS-ansvar gjennom sin tilsynsfunksjon. God kommunikasjon mellom ledelse og verneorganisasjon er vesentlig for etablering og

videreutvikling av et godt arbeidsmiljø. UiB hadde i 2009, foruten Universitetets hovedverneombud (UHVO), 69 verneombud, 63 vara verneombud, 10 hovedverneombud og 8 vara hovedverneombud.

I 2009 har UiB:

- Valgt UHVO for perioden 2009-2010, samt fått på plass verneombud der det manglet etter valg av verneombud des.-08, blant annet ved nye verneområder
- Gjennomført to faglige møter for alle hovedverneombud og verneombud
- Vært representert ved hovedverneombudene på nasjonalt universitetsseminar for hovedverneombud ved Universitetet i Agder
- Deltatt på Arbeidstilsynets tilsynsrunder
- Gjennomført opplæring om UU for verneombudene, og igangsatt prosjektet "små universell utformingstiltak" med verneombud og arealkoordinatorer som kartla og prioriterte tiltak

## 2.4 Opplæring og informasjon

Linjeledelsen skal i samarbeid med verneombudene, 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 nødvendig HMS-kompetanse.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2009 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter tilbudt:

- HMS for ledere. 1 obligatorisk kortkurs for UiBs toppledelse, høstsemester, 5 deltakere, 2 observatører
- 40-timers Grunnopplæring i HMS. 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 51 deltakere
- Ledertorget. Kurs i medarbeidersamtaler, samarbeidsutvikling, rekruttering og intervjueteknikk.
- Kompetanseprogram for forskningsadministrativt personale (KoFap), 5 ulike kurs/seminar med ca 250 deltakere
- HR (Human Resources) programmet, 4 ulike kurs/seminarer med ca 75 deltakere
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB, 4 kurs; 2 på norsk med til sammen 50-60 deltakere, 2 på engelsk med til sammen ca 35 deltakere
- Studieveilederprogrammet
- Kurs i Forberedelse til pensjonsalder, 3 ulike kurs, vår- og høstsemester, til sammen 70 deltakere
- Strålevern - ioniserende stråling. 1 tredagers kurs for lokale strålevernskoordinatorer, høstsemester, 17 deltakere
- Kjemikaliereregisteret. 12 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 144 deltakere
- Fallsikring. 1 kurs, høstsemester, 5 deltakere
- Legionella, 1 kurs for driftspersonale, vårsemester, 4 deltakere
- Førstehjelpskurs, høstsemester, 10 deltakere
- Brann og redning, høstsemester, 1 deltaker
- Bedre brannsikring, vårsemester, 1 deltaker
- Brannforebyggende EL-kontroll, høstsemester, 4 deltakere
- Kurs i brannsikkerhet, vårsemester, 5 deltakere
- ABC opplæring brann, div. kurs, vår- og høstsemester, 321 deltakere

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 for eksempel:

- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Risikovurdering
- Psykososialt arbeidsmiljø, HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling og organisasjonsendringer
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.
- HMS-runde
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Brannvern
- Inneklima
- Kjemisk og biologisk eksponering
- Strålevern
- Avfallshåndtering
- Universell utforming

Knyttet til arbeidet med revisjon av UiBs Regelsamling, har revisjon av Del 6 HMS (HMS-håndboken) fortsatt i 2009. Arbeidet planlegges ferdigstilt våren 2010 og prioritert HMS-informasjon vil bli oversatt til engelsk. UiBs sentrale HMS-informasjon er fra 2009 å finne i ny utarbeidet HMS-portal og HSE-gateway. Her blir også HMS-nyheter publisert.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Flere enheter har jevnlig nyhetsbrev hvor god og relevant HMS-informasjon publiseres. Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultets (MNF) pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, ble for 2009 tildelt Institutt for informatikk for sitt systematiske arbeid med å tilrettelegge forholdene for utenlandske ansatte. Instituttet er et av de mest internasjonalt sammensatte miljøene ved UiB. Overføringspotensialet av HMS-tiltakene til andre enheter er stort.

## 2.5 Helse

### 2.5.1 Arbeidsmedisinsk poliklinikk

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for helsekontakt ved UiBs arbeidsmedisinske poliklinikk, HMS-seksjonen. Poliklinikken har registrert om lag 1100 individrettede helsekontakter i 2009. Av disse var det ca 600 som benyttet seg av UiBs 3-dagers tilbud om vaksine for Influensa A (H1N1), svineinfluensa. I tillegg er det formidlet helserelatert informasjon pr. telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelse utløste i 2009 konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utarbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettet helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

Som i deler av 2008 har UiB i 2009 hatt avtale med et eksternt firma om kjøp av bedriftslegetjenester. Da bedriftslegebemanningen har vært på et minimum har UiBs mulighet til å drive helsearbeid utover enkeltindividsaker, det vil si drive forebyggende helsearbeid for universitetets ansatte, ikke fungert tilfredsstillende.

Målrettet helsekontroller tilbys spesielt risikoutsatte grupper av ansatte og gjøres på bakgrunn av myndighetskrav og vurdering foretatt av HMS-seksjonen og den enkelte enhet. I 2008 er målrattede helsekontroller gjennomført ved Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet (MOF), Mekanisk verksted, Institutt for fysikk og teknologi, MNF, og Transport og parkseksjonen ved EIA.

## 2.5.2 Inkluderende arbeidsliv

Det har vært en liten nedgang i sykefraværet ved UiB i 2009 sammenlignet med 2008, og det totale fraværet er nå på 3,59 %. Selv om fraværet er lavt sammenlignet med tallene på landsbasis, er det grupper ved UiB som har et høyere fravær enn andre. Det har i 2009, som i 2008, ikke vært ressurser til å følge opp disse gruppene spesielt. Det har imidlertid de siste årene vært en økt bevissthet rundt oppfølgingen av den enkelte sykmeldte, slik at denne skal være i overensstemmelse med de oppfølgingspunkter som følger av arbeidsmiljøloven.

For å få hevet kompetansen innenfor temaet inkluderende arbeidsliv er IA-gruppen ved UiB et viktig forum med representanter fra alle fakultetene, noen av instituttene og de sentraladministrative avdelingene. Gruppen har hatt fire møter i 2009, der det i tillegg til informasjon fra NAV har blitt diskutert konkrete problemstillinger knyttet til oppfølgingen av sykmeldte spesielt og til inkluderende arbeidsliv generelt.

	Totalt sykefravær
2009	3,59 %
2008	3,73 %
2007	4,17 %
2006	3,76 %
2005	3,47 %

2009	Egenmeldt fravær %		Legemeldt fravær %	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Vitenskapelig	1,12	0,76	4,66	1,33
Teknisk	1,15	1,35	7,24	3,83
Administrativ	0,45	0,2	3,22	1,09

## 2.5.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. Et resultatmål her er blant annet at UiB skal arbeide systematisk med forebygging, håndtering og oppfølging av psykososiale risikofaktorer. HMS-møte er et kartleggingsverktøy som UiBs enheter skal bruke i dette arbeidet. UiB tilbyr i tillegg verktøyet "MedarbeiderTilfredshets Målinger" (MTM) for enheter til bruk i kartlegging og analyse av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Flere enheter ved UiB har i 2009 gjennomført en MTM.

AMU tok i 2008 initiativ til gjennomføring av en medarbeiderundersøkelse for hele UiB. I 2009 ble prosessen igangsatt for å få på plass egnet metode og oppfølgingsplan for undersøkelsen. Medarbeiderundersøkelsen er et resultatmål i HMS-handlingsplan for 2009-2011.



## 2.5.4 Velferd

UiB har en rekke ulike velferdstilbud for ansatte. Det blir også igangsatt mange lokale velferdstiltak for at ansatte skal trives på jobben og med sine kollegaer. UiBs sentrale velferdsutvalg består av representanter for tjenestemannsorganisasjonene og ledelsen. Eksempler på sentrale velferdstiltak:

- Hytter
- Barnehager
- Treningstilbud for ansatte
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- UiB inviterte i september 2009 alle ansatte til egen teaterkveld (Mascerade) på DNS
- Billetter til teater, konserter og lignende
- Sangkor og orkester
- Byvandring i Bergen by
- Sosiale velferdssamlinger, som 'Meeting place for UiB staff'

## 2.5.5 Helse og bygg

Helse og bygg er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. UiB har i 2009 fått en statlig bevilgning til Museumsprosjektet 2014.

UiB har HMS som en rød tråd i alle sine byggeprosjekter. I 2009 har HMS vært tema i prosjekterings- og byggemøter med særlig fokus i prosjekterings- og utførelsesfasen med HMS-koordinator og HMS-plan og periodiske vernerunder/vernemøter i prosjektene. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført "sikker jobb analyse". Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

UiB var i 2009 involvert i flere store byggesaker, enten som byggherre, leietaker eller bruker. I flere av disse var det et særlig fokus på enkelte problemstillinger knyttet til helse og arbeidsmiljø. Blant annet i forbindelse med bruk av inertluft (O<sub>2</sub> fattig luft) ved etablering av nye magasiner i Realfagbygget, nytt odontologibygget med hensyn til skjerming av røntgenstråling, ergonomi og prosessventilasjon og ombygging/nybygg for Institutt for biologi med hensyn til eksponering for formaldehyd.

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 helse, arbeidsmiljø og tilgjengelighet. Utforming av inngangsparti, fuktproblematikk, termisk klima, renhold og støv er faktorer som går igjen. Det var for eksempel også i 2009 et fokus på innklimarelateret problemstillinger i det rehabiliterte HF-bygget, med flere befaringer og møter.

For å nå målet "UiB tilgjengelig for alle innen 2019" som skisseres i rapport fra Statsbygg (2006) har UiB i 2009 fortsatt arbeidet med å implementere UU i projekter, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering. Høsten 2009 er det startet et prosjekt sammen med alle UiBs verneombud og arealkontakter for å kartlegge mindre UU-tiltak som bør iverksettes i det enkelte bygg. Kartleggingen skal følges opp med tiltak i 2010.

## 2.6 Miljø

### 2.6.1 Ytre miljø

UiB er, som ledende kunnskapsorganisasjon, forpliktet til å ta miljøhensyn i all virksomhet. UiB skal gjennom forskning, undervisning og formidling bidra til en helhetlig forståelse av sammenhenger mellom menneskene sine ressursbehov og forvaltningen av ressursene, til beste for samfunnet, i dag og for framtiden.

UiB skal gjennom et systematisk arbeide endre virksomheten i en mer miljøvennlig retning og har i HMS-handlingsplan for 2009-2011, miljø som et satsingsområde. Handlingsplanen resultatmål er konkretisert i Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011. I den førte tiltaksplanen som er utarbeidet er det satt konkrete og forpliktende mål for miljøarbeidet innen miljøaspektene innkjøp, avfall, transport og energi. Tiltaksplanen ble utarbeidet av miljøorganisasjonen (miljøledelse) hvor alle enheter var representert. Resultater av Reisevaneundersøkelse 2009, blant et tilfeldig utvalg av ansatte, er også en del av tiltaksplanen.

For å formidle tiltaksplanens innhold samt miljøinformasjon i organisasjonen, er det utarbeidet en formidlingsplan som skal iverksettes i 2010. Formidlingsplanens tiltak vil berøre alle ansatte og studenter ved universitetet.

Informasjon er nødvendig for øke bevissthet om miljømessige konsekvenser av våre handlinger. Det ble derfor arrangert et åpent miljøseminar "CO2 – kick the habit", om transport, i samarbeid med Helse Bergen. Globale og lokale konsekvenser og utfordringer av dette ble berørt og diskutert i seminaret.

I integreringsarbeidet av miljøledelse i UiBs HMS-styringssystem er det behov for miljøkoordinatorer i virksomheten. Det ble derfor, i 2009, utarbeidet en plan og igangsatt utvikling av en "verktøykasse" som vil være til hjelp i integreringsarbeidet.

Det utarbeides årlige miljørapporter til Kunnskapsdepartementet som følge av krav beskrevet i "Grønn stat".

## 2.7 Sikkerhet

### 2.7.1 Risikofyllt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med økt risiko. Arbeid i høyden eller med helseskadelige kjemikalier, ioniserende stråling, mikroorganismer og biologisk materiale, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler. Risikofyllt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011.

Implementering av Kjemikalierregisteret som den primære informasjonskilde om kjemikalier og kjemikaliehåndtering ved UiB fortsatte i 2009. Ved årsskiftet var det registrert 13790 kjemikalier fordelt på 553 lokasjoner. Av disse kan 1756 karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende, reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende. Det er en utfordring å anslå hvor mange kjemikalier som brukes og lagres ved universitetet, men det totale antall vil sannsynligvis nærme seg 30000. Ved de eksperimentelle enhetene var det i 2009 5335,5 årsverk. Mange av disse personene vil hver dag komme i kontakt med disse kjemikaliene. For å sikre en sikker håndtering er det

nødvendig at enhetene bruker informasjonen som ligger i Kjemikaliereregisteret. Implementeringsfokus for sikker kjemikaliehåndtering ble igangsatt i 2009.

Kjemikaliereregisteret vil være et nødvendig verktøy for å nå HMS-handlingsplanens resultatmål innenfor satsingsområdet risikofyllt arbeidsmiljø, samt myndighetskrav som rettes mot virksomheter som håndterer farlig kjemikalier.

Arbeid med ioniserende kilder har de senere år vært regulert ved at brukerstedene er godkjente etter spesifikke krav. Det har vært fokusert på kompetanse som et viktig element i sikker bruk av disse ioniserende og ikke-ioniserende kilder og avfallsregimet har vært håndtert spesielt. Det ble i 2009 gjennomført et tredagers kurs for lokale strålevernkoordinatorer og rådgivninger ved anskaffelser og sikker bruk av ioniserende kilder. I tillegg har UiB implementert "Retningsline for strålevern og bruk av stråling ved UiB/Uni Research" noe som ytterligere vil bidra til å holde fokus på dette viktige arbeidet.

UiBs sentrale strålevernskoordinator sluttet august 2009. I den forbindelse ble det gjort endringer i forhold til tidligere år, ved at de årlige kontrollrunder på brukerstedene har falt vekk. Enhetene vil frem til ny sentral strålevernskoordinator er ansatt (22. april 2010) selv sørge for kontroll av brukerstedene. Det er likevel utført noen befaringer og kontrollmålinger av enkelte brukersteder. UiB sender årlige rapporter til Statens strålevern som et krav i godkjenningene. For årsrapport for 2009 er det søkt om utsettelse til 31. mai 2010.

Statens strålevern har i sine kommentarer til Årsrapport 2008 poengtert at avfallshåndteringen av radioaktive nuklider med aktivitetsnivå under unntaksgrensen må opphøre. Nytt fra 2010 vil bli at dette avfallet må sendes til Senja hvor landets eneste godkjente anlegg ligger.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofyllt arbeidsmiljø ved UiB i 2009 har blant annet vært:

- Mårettet helsekontroller (se pkt. 2.5.1)
- Avhending av potensielt eksplosivt avfall
- Retningslinjer for periodisk kontroll av avtrekkskap er fulgt opp med kontroller og stenging av avtrekkskap som ikke fungerer hensiktsmessig er foretatt. Retningslinjene legger opp til kontroll hvert år
- Bruk av og kontroll med narkosegass ved anestesi av forsøksdyr

## 2.7.2 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slukkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Utløste brannalarmer med støtte fra brannvesenet er i 2009 redusert med 60 %. UiB har ikke hatt noen branner/branntilløp i 2009.

Tiltak som er gjennomført i 2009:

- Publisert påmelding for brannvernopplæring på intranett for økt oppmøte
- Informasjonsmøte for brukerrepresentanter – brann
- Kontinuerlig informasjonsarbeid til ansatte via møter eller befaringer
- Bistand ved øvelser

	Antall branner/ branntilløp	Med personskade	Med større bygningsskade	Med mindre/ ingen skade
2009	0	0	0	0
2008	4	0	0	4
2007	1	0	1	0
2006	0	0	0	0

### 2.7.3 Beredskap

UiB har i 2009 utarbeidet en beredskapsplan for utbrudd av Influensa A(H1N1). Planen er en del av UiBs sentrale beredskapsplan. Planen gir retningslinjer for prioritering av oppgaver og bruk av personellressurser for å kunne opprettholde universitetets virksomhet på et akseptabelt nivå selv om personellfraværet skulle være høyt i en periode. Det ble i 2009 opprettet en egen koordineringsgruppe for universitetets pandemiberedskap. Gruppen fikk ansvar for å koordinere det løpende arbeidet knyttet til utbruddet av influensaen.

Universitetets beredskapsarbeid har i perioden vært preget av ulike forebyggingstiltak i tråd med egen pandemiplan og råd fra helsemyndighetene. Løpende informasjon ble gitt fakulteter og avdelinger. Ansatte fikk anledning til utvidet egenmeldingsperiode dersom de var syke. Det ble også iverksatt hygienetiltak i form av ekstra renhold i universitetets lokaler. UiB gav alle ansatte et tilbud om vaksine over tre dager på Studentsenteret. For studentene samarbeidet UiB med Bergen kommune om et eget vaksinasjonstilbud januar 2010.

UiB har i 2009 økt samarbeidet med vaktsselskapet for å hindre økning i innbrudd og brukerfeil blant ansatte. Det ble gitt ekstra vakthold ved Studentsenteret. UiBs beredskapsliste er revidert. Det har ikke vært gjennomført beredskapsøvelse i 2009.

## 2.8. Avvik, nestenulykker og ulykker

Alle HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet.

Registrert meldt	Avvik	Nestenulykke	Ulykke	Ulykke med personskade meldt til NAV
2009	53	1	59	16
2008	42	1	84	15
2007	35	1	76	9
2006	32	4	86	11
2005	26	1	58	7

De meldte avvikene og ulykkene har varierende alvorlighetsgrad. En enkelt melding om nestenulykke indikerer betydelig underrapportering. Det er meldt 49 personskader, hvorav 16 er meldt til NAV. Det er meldt 4 yrkessykdommer til Arbeidstilsynet.

Revisjon av retningslinje for melding av avvik, nestenulykker og ulykker, med tilhørende meldeskjema har fortsatt i 2009. Dette arbeidet vil inkludere et elektronisk system for registrering av HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker hvor en også vil ta høyde for kriterier for alvorlighetsgrad, samt en implementeringsprosess i organisasjonen. Dette vil forenkle rapporteringssystemet og styrke det forebyggende HMS-arbeidet ved UiB.

## 2.9 Ekstern og intern HMS-revisjon

Arbeidstilsynet varslert i 2009 tilsyn med kjemikaliebruken ved blant annet universiteter og høyskoler gjennom den nasjonale kampanjen "Bedre kjemi". Bakgrunnen for kampanjen fra myndighetenes side er, at risikoen for å bli syk eller skadet av kjemikalier eller biologiske faktorer på jobben skal reduseres vesentlig, og at reduksjonen i risiko skal være av permanent karakter. Det ble sendt ut tilbud om informasjon om hva dette tilsynet kunne innebære fra HMS-seksjonen til alle institutter og avdelinger som benytter kjemikalier i sitt arbeid og hva HMS-seksjonens fagpersonell kunne bidra med i oppfølgingsarbeidet. Det ble avholdt informasjonsmøte med institutter ved Det MNF og MOF.

Arbeidstilsynet varslert tilsyn med UiB i november 2009. Etter formøte på Universitetsdirektørens kontor med to representanter fra Arbeidstilsynet, UHVO og representanter fra HMS-seksjonen, ble det valgt ut laboratorier ved to institutter ved MNF og MOF for tilsyn. Tilsyn ved Institutt for biomedisin og Kjemisk institutt ble gjennomført 8. desember 2009. Arbeidstilsynet ville med sitt tilsyn fokusere på følgende forhold:

- Risikovurdering for kjemisk helsefare og handlingsplan basert på denne
- Opplæring av de ansatte i kjemisk helserisiko
- Substitusjon
- Eksponeringsmålinger

Oppfølging av resultater fra revisjonen vil pågå i 2010.

Bergen brannvesen har i 2009 foretatt tilsyn av branndokumentasjon på eier av byggene Fosswinckelsgt 6, H. Sheteligsplass 7, M. Lagabøtesplass 1, Museplass 3, Sydneshaugen 7 og Sydneshaugen 12-13. Det ble gitt 1 avvik på risikoanalyse bygg. Det er foretatt risikoanalyse for M. Lagabøtesplass 1, og igangsatt risikoanalyse for Fosswinckelsgt 6. De resterende bygg vil følges opp fortløpende i 2010.

I 2009 ble det gjennomført intern revisjon på HMS-området med tema "Det systematiske HMS-arbeidet ved UiB". Revisjonen hadde som formål å undersøke om UiBs systematiske HMS-arbeid utføres i henhold til relevant regelverk. De tre nivåene i organisasjonen ble revidert; sentralt nivå, fakultetsnivå og instituttnivå. Revisjonsgruppen fant at universitetet jobber systematisk med HMS-arbeid i linjen. De fleste krav i forhold til ansvar og oppgaver for tilrettelegging og oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er oppfylt. Totalt sett identifiserte revisjonsgruppen kun ett avvik fra krav i regelverket og hadde ellers få anmerkninger i forhold til revisjonens omfang. Resultatet av revisjonen vil bli forelagt Universitetsstyret i møtet 29. april 2010.

### 3. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2009. Rapportene følges opp ved egen administrativ enhet og av Universitetsdirektøren i form av skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene. Videre gir rapportene blant annet bidrag og grunnlagsdata ved revisjoner, befaringer og lignende. Rapportene er viktige som grunnlagsdokument i strategi- og planarbeid ved UiB, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Skjemaet for årsrapportering (Vedlegg 1) i form av en elektronisk sjekkliste for avkryssing forutsetter egenevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2009 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter vedrørende satsingsområder/utfordringer innen HMS. Det er fremdeles få som benytter seg av denne muligheten. For 2009 gjelder dette Det humanistiske fakultet (HF), MNF og MOF.

En stor andel av enhetene signaliserer målrettet HMS-arbeid av høy kvalitet. Det rapporteres at HMS-arbeidet ved enhetene har blitt mer systematisk. Nærmest alle enheter rapporterer at leder og verneombud, som grunnlag for rapporten for 2009, har gjennomført HMS-internkontroll ved egen enhet. Dette er en bedring fra 2008 der det fremkom at mange enheter måtte sette et større fokus på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet. Dette er en klar forbedring fra 2007 hvor flere enheter ikke hadde foretatt en internkontroll.

Det er fremdeles noen få av universitetets enheter som ikke har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for sitt HMS-arbeid. Lokal HMS-handlingsplan er lovpålagt med referanse til Arbeidsmiljøloven. Noen fakulteter mangler overordnet HMS-mål og – handlingsplan som underliggende enheters HMS-arbeid skal knyttes til. Når det gjelder tiltak basert på HMS-mål og utfordringer rapporterer enkelte fakultet/avdelinger om at en trang økonomisk situasjon vanskeliggjør gjennomføring av nødvendige HMS-tiltak.

HMS er et lederansvar. Når det gjelder HMS-kompetansen til lederne anser enhetene at det foreligger nødvendig kompetanse. Noen få mener de må bli bedre på dette feltet. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. Flere vil derfor prioritere tiltak for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå.

Mens nyansatte i all hovedsak blir godt introdusert for HMS ved UiB, er enhetene ikke helt i mål når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse. Enkelte fakultet vil fokusere på verneombudenes HMS-kompetanse i 2010, deres rolle og hvordan de blir brukt av enhetene.

#### 3.1 Helse

Det er svært positivt at enhetene bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykefravær og konflikthåndtering, og følger retningslinje for håndtering av rusmiddelmissbruk.

UiB har satt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler de senere år. Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er det fremdeles rom for forbedring, spesielt er det viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv stipendiatgruppen, får dette tilbudet.

Psykososialt arbeidsmiljø og Helse og Bygg er satsingsområder i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Det er gjennomført en rekke HMS-kartlegginger ved universitetets enheter i 2009 som skal kvalitetssikre lokalt HMS-arbeid.

For å sikre et godt arbeidsmiljø er det nødvendig å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet jevnlig. HMS-møte er et kartleggingsverktøy som er rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, og skal brukes for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved universitetet. UiB krever at enhetene gjennomfører denne kartleggingen minst en gang i året.

Har enheten gjennomført HMS-møte?									
	Ja			Må bli bedre			Nei		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Enhet	70 %	70,5 %	73,5 %	8,5 %	15,5 %	10,5 %	21,5 %	14 %	16 %

70 % av enhetene har gjennomført HMS-møte i 2009. Rapporteringen viser imidlertid at HMS-møte ikke blir forstått entydig, både med tanke på innhold og form, som et dedikert allmøte med egen metodikk hvor fokus er på det psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten. Noen rapporterer at det fysiske arbeidsmiljøet har vært tema, enkelte om at de betegner HMS-møte som alle former for møter som tar for seg HMS-relaterte saker/tema, det være seg i ledergruppen, HMS-utvalg, instituttråd, administrasjonsmøter og stabsmøter. HMS-møte er ikke nødvendigvis et fellesmøte ved enheten, det rapporteres om alt fra obligatoriske allmøter for hele enheten, eller mellom ulike grupperinger ansatte og felles HMS-dag med andre enheter, til leder/verneombud-samtaler med representanter fra utvalgte grupper, e-post diskusjoner, felles lunsj, og deltakelse på eksterne seminarer.

De aller fleste enheter har gjennomført HMS-runde i 2009. Dette er svært gledelig da HMS-runde er en lovpålagte aktiviteter med referanse til Arbeidsmiljøloven.

Som følge av omorganiseringsprosesser rapporteres det også i 2009 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljøet. Det er positivt at involverte enheter rapporterer om tett oppfølging av prosessene. HMS-kartlegginger kan ha særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som omorganiserings- og flytteprosesser.

Enhetene svarer bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset, mens universitetets enheter i varierende grad har kartlagt og vurdert behov for UU. Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det i all hovedsak som tilfredsstillende.

## 3.2 Miljø

Interessen for å bedre UiBs miljøprofil er økende blant universitetets enheter. For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene kartlegge egen miljøpåvirkning. Her gir enhetene også for 2009 svært varierende tilbakemeldinger. Video- og telefonkonferanser er brukt til en viss utstrekning. Der det ikke er foretatt en kartlegging eller denne ikke er god nok, rapporterer imidlertid et stort antall enheter om at ytre miljøarbeid vil bli prioritert i 2010.

På spørsmål om enheten praktiserer Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkludert radioaktivt og eksplosivt avfall er det flere enheter som ikke gjør dette. Det er nok fordi mange enheter ikke har denne type avfall, men bare vanlig forbruksavfall. Det er derfor gledelig at de aller fleste enheter ved de eksperimentelle fag, samt EIA, praktiserer retningslinjen selv ved enheter som ikke har kartlagt egen miljøpåvirkning.

## 3.3 Sikkerhet

Når det gjelder brannvern gir enhetene varierende tilbakemeldinger også i 2009. Enhetene er i svært stor grad fornøyd med egne brannvernansvarlige og ettersyn av rømningsveier. Det er svært få som ikke har gjennomført brannvernopplæring, men det er fremdeles mange enheter som ikke har gjennomført brannøvelse. Fokus på brannsikkerhet er nødvendig og prioritert blant universitetets enheter for 2010.

I rapportene kan en spore en økende bevisstgjøring omkring særlig risikofyllt arbeidsmiljø. Det rapporteres om stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger blant enheter med utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, samt på tokt. Nødvendigheten av å kartlegge og vurdere risiko systematisk er i økende grad også til stede ved enheter som har feltarbeid.

Kartlegging og vurdering av risiko er i 2009, som i 2008, gjennomført ved flere enheter som ikke utfører særlig risikofyllt arbeid. Dette er svært positivt og sentralt for å kunne fremme helse, forebygge sykdom, avvik, nestenulykker og ulykker.

Selv om mange enheter har et prisverdig fokus på risikofyllt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger, er dette et arbeidsområde med utfordringer knyttet til for eksempel nyansatte, økonomiske- og kulturelle/kommunikative aspekter og omdømme for å nevne noen, og som fortsatt må prioriteres ved UiB.



## 4. utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB! Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2009 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. HMS er en kontinuerlig prosess og UiB har satt HMS-mål for virksomheten. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. 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 og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

HMS-årsrapporten gir en lang rekke føringer for HMS-oppgaver ved UiB som må kanaliseres til linjeledelsen med bistand fra verneombudene og sentraladministrasjonen. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

Det er et mål at lokale HMS-handlingsplaner bør forankres i og knyttes tydeligere til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.

HMS-handlingsplanen for 2009-2011 har fire satsingsområder:

- Psykososialt arbeidsmiljø
- Helse og bygg
- Ytre miljø og miljøledelse
- Risikofylt arbeidsmiljø

Det vises til HMS-handlingsplan for 2009-2011 for konkretisering av ønsket resultatmål for hele virksomheten innenfor hvert satsingsområde.

I tillegg vil følgende områder få spesiell oppmerksomhet i 2010:

- Revisjon av Del 6 HMS (HMS-håndbok) i UiBs Regelsamlingen vil ferdigstilles våren 2010. Implementeringsprosess vil igangsettes.
- Utarbeidelse av HMS-mål og –handlingsplan på fakultet/avdelingsnivå blant alle fakultet/avdelinger.
- Revisjon av retningslinje for melding av avvik, nestenulykker og ulykker, med tilhørende meldeskjema. Arbeidet vil inkludere et elektronisk system for registrering av HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker hvor en også vil ta høyde for kriterier for alvorlighetsgrad, samt en implementeringsprosess i organisasjonen. Dette vil forenkle rapporteringssystemet og styrke det forebyggende HMS-arbeidet ved UiB.
- Sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå. UiB har igangsatt eget obligatorisk HMS-kurs for ledere. Toppledelsen ved universitetet har fått tilbud om kurs i 2009 og 2010, mens et spesialtilpasset HMS-kurs for

instituttledere, assisterende fakultetsdirektører, samt administrasjonssjefer vil igangsettes høsten 2010.

- Oppfølging av resultater fra Arbeidstilsynets revisjon "Bedre Kjemi" vil pågå i 2010.
- Arbeidstilsynets nasjonale kampanje "Arbeid for helse" 2010 - 2011 for tilsyn av organisatoriske forhold og psykososialt arbeidsmiljø har valgt ut UiB for å sette fokus på systematisk kartlegging og oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljø ved universitetet.

## 5. Vedlegg

Vedlegg 1.

Årsrapport 2009 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

**Foto**

Paul-Erik Rosenbaum



# Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

## HMS-årsrapport 2009

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud foretatt en gjennomgang av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)? <b>i</b>			
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?			
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?			
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?			
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?			

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?			
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?			
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?			

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?			
Praktiserer enheten UiBs rutine for konflikthåndtering?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			
Har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler?			
For hvor stor andel av alle teknisk ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			
For hvor stor andel av alle administrativt ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			
For hvor stor andel av alle vitenskapelig ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			
	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-møte? <b>i</b>			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten gjennomførte HMS-møtet:

## HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-runde?			
Blir hensyn til HMS tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?			
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?			
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter? <b>i</b>			
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon? <b>i</b>			
Har enheten gjennomført brannøvelse?			
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			

## YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall? <b>i</b>			
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?			

## RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? F.eks. arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, tokt- og feltarbeid.		

Dersom JA besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid? <b>i</b>			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			

## AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? <b>i</b>		

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

--

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

--

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

--

<b>VEDLEGG</b>
----------------

- Last opp vedlegg
--------------------