

Årsrapport 2010

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Universitetet i Bergen



Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2010 samlet sett vært preget av engasjement og god utvikling. UiBs HMS-årsrapport for 2010 viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene.

I 2010 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011 sine fire satsingsområder: Psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofylt arbeidsmiljø. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at satsingsområdene stort sett har blitt fulgt opp i 2010.

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter (verneområder) ved UiB utenom en har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2010, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

Når det gjelder tiltak basert på HMS-mål og utfordringer rapporterer enkelte fakultet/avdelinger og flere underenheter at en trang økonomisk situasjon vanskeliggjør gjennomføring av nødvendige HMS-tiltak. Det er verd å merke seg at mange enheter opplever og påpeker behov for en rekke HMS-tiltak som ikke kan løses av den enkelte enhet uten innsats og/eller finansiering fra andre overordnede enheter – fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

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

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2010 trekkes følgende frem:

- Obligatorisk kurs i HMS for ledere ble gjennomført for UiBs øverste ledernivå og obligatorisk HMS-kurs for neste ledernivå ble utviklet og igangsatt.
- I 2009 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsynet "Bedre Kjemi" med fokus på kjemisk- og biologisk helsefare. Universitetet fikk 7 pålegg, der frist for gjennomføring av påleggene er satt til juni 2011. Det er arbeidet aktivt for å lukke disse påleggspunktene innenfor fristen gjennom prosjektet "Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer".
- Arbeidstilsynet gjennomførte i 2010 tilsynet "Arbeid for Helse" med fokus på psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold. Tilsynsmetoden innebar blant annet en rekke gruppesamtaler med ledelse, ansatte og verneombud ved UiB. Rapport med varsel om pålegg ble mottatt 11.04.11.
- I 2010 ble det registrert 80 HMS-relaterte avvik, 65 ulykker og 4 nestenulykker. 6 personskader ble meldt til NAV. Avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert og fulgt opp av linjeledelsen.
- Prosjektet "Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker" ble igangsatt i 2010. Gjennom prosjektet skal det utarbeides ny sentral retningslinje og et webbasert system for melding og oppfølging. Ambisjonen er å øke rapporteringsfrekvensen for HMS-avvik, slik at det forbyggende HMS-arbeidet styrkes.

- UiB har med "Tiltaksplan for det ytre miljø 2010 -2011" forpliktet seg til å redusere negativ miljøpåvirkning med 20 % innen 2020. Arbeidet med oppfølging av tiltaksplanen har ført til at UiB systematisk arbeider for å redusere universitetets negative miljøpåvirkninger.
- HMS-seksjonen ble etter søknad godkjent som Bedriftshelsetjeneste (BHT) av Arbeidstilsynet. Godkjenningen er gitt i henhold til krav i Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent BHT og om godkjenning av BHT, som trådte i kraft 1. januar 2010.

Innhold

Innledning	4
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	6
1.1 Arbeidsmiljøutvalget	6
1.2 Læringsmiljøutvalget	6
1.3 Verneombudene	7
1.4 Opplæring og informasjon	7
1.5 Inkluderende arbeidsliv	9
1.6 Individrettet helsearbeid	10
1.7 Velferd	10
1.8 Brannvern	10
1.9 Beredskap	11
1.10 Avvik, nestenulykker og ulykker	11
1.11 Ekstern og intern HMS-revisjon	12
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	13
2.1 HMS-organisering	13
2.2 HMS-kompetanse	15
2.3 Psykososialt arbeidsmiljø	15
2.4 Ytre miljø	16
2.5 Helse og bygg	16
2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø	17
2.7 Avvik, nestenulykker og ulykker	18
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak	19
3.1 Psykososialt arbeidsmiljø	19
3.2 Ytre miljø og miljøledelse	20
3.3 Helse og bygg	22
3.4 Risikofyllt arbeidsmiljø	23
4. utfordringer og arbeidsmål	26
5. Vedlegg	28

Innledning

For Universitet i Bergen (UiB) som internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet er forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold fundamentet. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode og robuste arbeidsplasser og forskningsmiljø. Alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsyttere i arbeidet med å nå universitetets felles mål. Innsatsen for å forbedre universitetet som arbeidsplass skal skje i respekt for forsknings- og yttringsfriheten og med en høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Det skal legges til rette for forutsigbare og åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for intern kommunikasjon.

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.

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 3 Personal og HMS. Ansvaret for HMS er i det daglige arbeidet plassert hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen.

I 2010 har det vært arbeidet med å følge opp universitetets HMS-handlingsplan for 2009-2011 sine fire satsningsområder: Psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofylt 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 2010. 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 hovedvernombud (UHVO).
- Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter (verneområder) utenom en.
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i universitetets HMS-handlingsplan for 2009-2011.

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

HMS-årsrapporten synliggjør at 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. 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

UiBs sentrale HMS-arbeid var i 2010 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.

HMS-seksjonen ble i 2010 etter søknad godkjent som Bedriftshelsetjeneste (BHT) av Arbeidstilsynet. Godkjenningen er gitt i henhold til krav i Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent BHT og om godkjenning av BHT, som trådte i kraft 1. januar 2010, og som innebærer at seksjonen oppfyller forskriftens krav til kompetanse, kvalitetssystem og omfang av fagpersonell.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedvernombud (UHVO) og hovedtillitsvalgte er representert. AMU har i 2010 arbeidet spesielt med saker knyttet til oppfølging av Arbeidstilsynets tilsynskampanje "Bedre kjemi", krav om godkjenning av bedriftshelsetjeneste, sykefravær og IA-arbeid, samt saker knyttet til helse og bygg. AMU behandlet 28 saker i 2010. Det vises til AMUs årsrapport for 2010.

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg, og driver 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 2010 blitt fulgt opp av HMS-seksjonen, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. Det vises til AKAN-utvalgets handlingsplan 2010-2011 og årsmelding for 2010.

1.2 Læringsmiljøutvalget

LMU har i 2010 fortsatt arbeidet med å gjøre utvalget mer synlig. Handlingsplan for styrking av universitetets læringsmiljø 2011-2013 er utarbeidet, en omfattende læringsmiljøundersøkelse blant studentene er gjennomført og læringsmiljøhåndboken er revidert. Den andre Læringsmiljøprisen ble i 2010 tildelt Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, det humanistiske fakultet, i forbindelse med Studiekvalitetsseminaret i desember.

Utvalget har fortsatt med å legge sine møter til fakultetene, slik at disse kan kombineres med befaring og møter med studenter og ansatte. Utvalget avholdt det femte temamøte om Universell Uforming (UU)(om Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) samt et opplæringsseminar om UU for studenttillitsvalgte. Også i 2010 holdt LMU fellesmøte med sine søsterutvalg ved Norges Handelshøyskole og Høgskolen i Bergen, samt et fellesmøte med UiBs AMU og Likestillingskomité.

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 2010 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 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og har hatt utstrakt kontakt med den nye Likestillingskomitéen, som har fått et utvidet mandat. Større tiltak som er prioritert i 2010 er

trappeheis i Sophie Lindstrøms hus og tilrettelegging av handikoptoaletter. I tillegg er nettsidene til tjenester for studenter med funksjonsnedsettelse fornyet, og betydelig ny informasjon er lagt ut.

1.3 Verneombudene

Verneombudene har et særskilt HMS-ansvar gjennom sin tilsynsfunksjon. God kommunikasjon mellom ledelsen og vernetjenesten er vesentlig for etablering og videreutvikling av et godt arbeidsmiljø ved universitetet. UiB hadde i 2010, foruten Universitetets hovedverneombud (UHVO), 10 hovedverneombud (HVO), 8 vara hovedverneombud, 69 verneombud (VO) og 62 vara verneombud,

I 2010 har UHVO:

- Gjennomført 3 faglige fellesmøter for HVO og VO og fortløpende møter vedrørende enkeltsaker.
- Arrangert 2 dagers nasjonalt universitetsseminar for HVO.
- Deltatt på Arbeidstilsynets ulike tilsyn.
- Deltatt i UiBs IA-gruppe.
- Deltatt i prosjekt "Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer" og "Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker".
- Videreført prosjektet "Små universell utformingstiltak" med VO og arealkoordinatorer som kartla og prioriterte tiltak.

1.4 Opplæring og informasjon

Linjeledelsen skal i samarbeid med VO, 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 inspirerer 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. Det gis også mye lokal opplæring og informasjon ved UiB samlet sett som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her. I 2010 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter tilbudt av EIA, POA og HMS-seksjonen:

- HMS for ledere
 - 2 obligatorisk kortkurs spesialtilpasset UiBs toppledelse (Vårsemester: Dag 1: 15 deltakere, Dag 2: 3 deltakere. Høstsemester: Dag 1: 6 deltakere, Dag 2: 4 deltakere).
 - 1 obligatorisk kortkurs spesialtilpasset assisterende fakultetsdirektører, instituttledere, administrasjonssjefer og tilsvarende (Høstsemester: Dag 1: 32 deltakere, Dag 2: 23 deltakere, Dag 3: 7 deltakere)
- Dagskurs Systematisk HMS-arbeid (1 kurs, høstsemester, 26 deltakere)
- Kompetanseprogram HMS på laboratoriet:
 - Høstsemester. Dagskurs i:
 - Avfallshåndtering (37 deltakere)
 - Biologisk helsefare (37 deltakere)
 - Brannfarlig vare (11 deltakere)
 - Ergonomi på laboratoriet (12 deltakere)

- Førstehjelp på laboratoriet (8 deltakere)
- Strålevern (31 deltakere, obligatorisk)
- Radiation Protection (24 deltakere, obligatorisk)
- Trygg bruk av kjemikalier (35 deltakere)
- Kjemikalierregisteret (4 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 33 deltakere)
- ABC opplæring brannvern (høstsemester, 82 deltakere)
- Fagdag om muggsopp (vårsemester, 3 deltakere)
- El.sikkerhetskurs for instruert personell (høstsemester, 35 deltakere)
- El.Sikkerhetskurs for autorisert personell (vårsemester, 10 deltakere)
- Filter kurs - bruk av riktig verneutstyr når man skifter filter (vårsemester, ca. 10 deltakere)
- Førstehjelpskurs (4 kurs, vår- og høstsemester kurs, til sammen 46 deltakere)
- Ledertorget. Kurs i medarbeidersamtaler, rekruttering og intervjueteknikk.
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB (4 kurs vår- og høstsemester; 2 på norsk med til sammen 80 deltakere, 2 på engelsk med til sammen ca 40 deltakere)
- Studieveilederprogrammet
- Kurs i Forberedelse til pensjonsalder (2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 71 deltakere)
- Informasjonsmøter for engelskspråklige ansatte om pensjonsrettigheter, skatt og ny utlendingslov, med til sammen ca. 120 deltakere.

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

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

I 2010 er det arbeidet med informasjon og praktisk tilrettelegging for internasjonale forskere ved UiB gjennom "Prosjekt for internasjonalt mobilitet". Det har vært utstrakt samarbeid mellom prosjektet og lokale enheter og interne og eksterne aktører om bolig, oppholdstillatelser og helsehjelp. UiB har signert "European Charter for Researchers" (Charter) of "European Code of Conduct for the recruitment of Researchers" (Code) (CC). Slik ønsker UiB å støtte opp om arbeidet for å fremme forskermobilitet i Europa (Euraxess). Det er samarbeidet nasjonalt om Euraxess i regi av Forskningsrådet og det er utarbeidet en brosjyre for Euraxess ved UiB. Implementeringen av CC skal være et virkemiddel for å øke bevisstheten og kvaliteten i arbeidet med rekruttering, arbeidsvilkår og karriereutvikling for forskere ved UiB.

Arbeidet med revisjon av Regelsamlingen har fortsatt i 2010. Arbeidet ferdigstilles i 2011 med prioritert HMS-regelverk oversatt til engelsk. UiBs sentrale HMS-informasjon er å finne i HMS-portalen/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. Eksempler som kan trekkes fram her er Institutt for biomedisin, Det medisinsk-odontologiske fakultet, som i 2010 gjennomførte en HMS-dag med presentasjoner av gjennomført systematisk HMS-arbeid ved alle forskningsgruppene og med HMS-pris på 10.000 kroner utdelt av jury til beste gruppe. Tiltaket og gruppeprosessen hadde stor oppslutning og engasjement. Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, opprettet i 2004, ble for 2010 tildelt Geofysisk institutt for dets arbeid med konkrete tiltak rettet mot det ytre miljø. Instituttet har innredet videokonferanserom for å redusere reisevirksomheten, tilrettelagt for at ansatte/studenter kan bruke sykkel til arbeid/studiested i form av innendørs parkering av sykler, dusjrom og sykkelverksted med kurs i vedlikehold av sykler.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

Det har vært en liten økning i sykefraværet ved UiB i 2010 sammenlignet med 2009, og det totale fraværet er nå på 3,83 %. Selv om fraværet er lavt sammenlignet med tallene på landsbasis, er det grupper ved UiB som har et høyere fravær enn andre. I 2010 har Odontologisk universitetsklinikk blitt fulgt opp spesielt, gjennom et samarbeid med NAV.

	Totalt sykefravær
2010	3,83 %
2009	3,59 %
2008	3,73 %
2007	4,17 %
2006	3,76 %
2005	3,47 %

2010	Egenmeldt fravær %		Legemeldt fravær %	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Vitenskapelig	0,53	0,06	3,54	1,19
Teknisk	1,56	0,34	6,81	3,97
Administrativ	1,32	0,16	4,93	1,28

(Tall fra 4. kvartal 2010. Tallene fra tidligere år er årsgjennomsnitt.)

Den nye IA-avtalen som ble undertegnet våren 2010, fokuserer i større grad enn før på viktigheten av samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Blant annet gir dette seg uttrykk i kravet om at IA-virksomheter skal avholde to årlige møter med ledelsen og tillitsvalgte hvor IA-arbeidet er eneste tema. UiB har opprettet en ny partssammensatt IA-gruppe bestående av representanter fra arbeidstakerorganisasjonene, fra POA og HMS-seksjonen, UHVO og kontaktpersonen på NAV Arbeidslivssenter. Gruppen har arbeidet med UiBs målsettinger for IA-arbeidet, skal se på fraværsutvikling og se på aktuelle tiltak for å følge opp utsatte grupper med videre.

Arbeidsgiver skal sørge for at linjeledelse, tillitsvalgte og verneombud har den kompetanse som er nødvendig for å utføre IA-arbeid. Informasjon og kurs fra NAV Arbeidslivssenter har i 2010 blitt gjort tilgjengelig for ansatte som har behov for det ved UiB.

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for helsekontakt ved HMS-seksjonen. Det er registrert om lag 740 individrettede helsekontakter i 2010. 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, målrettet helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

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 2010 er målrettede helsekontroller gjennomført ved De naturhistoriske samlinger, Bergen Museum, Dyreavdelingen og ved fakultetssekretariatet, Det medisinsk-odontologiske fakultet.

UiB har i 2010 videreført avtalen med eksternt firma om kjøp av bedriftslegetjenester. Da bedriftslegebemanningen har vært på et minimum har UiBs mulighet til å drive helsearbeid utover individrettet helsearbeid vært begrenset. Det er i 2010 gjennomført en evaluering av UiBs tilbud innen arbeidsmedisin/arbeidshelse og resultat av dette er at UiB har lyst ut bedriftslegestilling, noe som vil bedre situasjonen.

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 tjenestemannsorganisasjonene og ledelsen. Eksempler på sentrale velferdstilbud:

- Hytter
- Barnehager
- Treningstilbud for ansatte
- Sangkor og orkester
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- Billetter til teater, konserter, juletreffest, Ulriksbanen og lignende
- Byvandring i Bergen by og tur i by-fjellene
- UiB inviterte i august 2010 alle ansatte til egen teaterkveld (Min familie) på Den Nationale Scene

1.8 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutsyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. UiB har ikke hatt noen branner/branntilløp i 2010.

31 brannalarmer ble utløst i 2010, nedgang på 3 fra 2009. Bergen brannvesen møtte på 24 alarmer, oppgang på 11 fra 2009. Alarmene skyldes teknisk feil, falsk alarm eller unødig alarm. Det er ikke rapportert om personskader eller bygningsskader.

	Antall branner/ branntilløp	Med personskade	Med større bygningsskade	Med mindre/ ingen skade
2010	0	0	0	0
2009	0	0	0	0
2008	4	0	0	4
2007	1	0	1	0
2006	0	0	0	0

Tiltak som er gjennomført i 2010:

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

1.9 Beredskap

UiB har i 2010 nedsatt en arbeidsgruppe for beredskapsarbeidet ved universitetet med representanter fra EIA, Kommunikasjonsavdelingen, POA og Studieadministrativ avdeling. Arbeidsgruppens ledelse og sekretariat ligger ved universitetsdirektørens kontor. Gruppen skal revidere UiBs beredskapsplan, vurdere anskaffelse av et verktøy/system for krisehåndtering og å planlegge beredskapsøvelser. Det har ikke blitt gjennomført beredskapsøvelse i 2010.

De fleste innbrudd i universitetets bygninger har i 2010 vært i nordre del av Nygårdshøyden, mens det tidligere år har vært flest innbrudd i søndre del av Nygårdshøyden. Innbrudd er et betydelig problem ved UiB både med hensyn til tap av materielle verdier, men også fordi det skaper utrygghet for ansatte og studenter.

	Antall innbrudd*
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

**Påvist innbruddsskader, avgått innbruddsalarm, og meldt tap utstyr.*

UiB har i 2010 økt samarbeidet med vaktseksjonen for å hindre økning i innbrudd og brukerfeil blant ansatte. I samarbeid med Studentskipnaden i Bergen (SIB) er det opprettet en ordning med ekstra vakthold på Studentsenteret for å øke trygghet blant ansatte og studenter i forhold til ro og vold.

1.10 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. Rapporter om HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker gis i AMU og Universitetsstyret.

Registrert meldt	Avvik	Nestenulykke	Ulykke	Ulykke med personskada meldt til NAV
2010	80	4	65	6
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. Det er meldt 51 personskader, hvorav 6 er meldt til NAV. Det er meldt 2 yrkessykdommer til Arbeidstilsynet.

Prosjektet "Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker" ble igangsatt i 2010. Gjennom prosjektet skal det utarbeides ny sentral retningslinje og et webbasert system for melding og oppfølging. Representanter fra brukermiljø er involvert i prosjektet for å sikre et brukervennlig system. Det nye systemet vil implementeres i 2011.

1.11 Ekstern og intern HMS-revisjon

Arbeidstilsynet varslet i 2010 tilsyn av psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold ved flere universiteter gjennom den nasjonale kampanjen "Arbeid for helse". Arbeidstilsynet varslet tilsyn med UiB i mai 2010. Etter formøte ble Institutt for indremedisin og Institutt for kirurgiske fag ved Det medisinsk-odontologiske fakultet og Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap og Sosiologisk institutt ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, valgt ut for tilsyn. Tilsynsmetoden innebar flere møter mellom UiB og arbeidstilsynet i form av befaringer og en rekke gruppesamtaler med ledelsen, ansatte og verneombud, samt gjennomgang av dokumentasjon. Disse ble gjennomført i oktober 2010. Arbeidstilsynet ønsker at tilsynet skal bidra til at UiB strykes i det systematiske arbeidet for å forebygge potensielt helseskadelige psykiske belastninger, som kan oppstå på grunn av uheldige psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold. Rapport med varsel om pålegg ble mottatt med 11.04.11.

Bergen brannvesen har i 2010 gjennomført et tilsyn ved UiB som eier av Det Akademiske Kvarter. To avvik ble gitt på manglende branndetektorer, og utkobling av brannalarmanlegget ved bruk av røyk under arrangementer på kveldstid ved bruker. Avvik på detektorer er utbedret. Avvik på røyk er under behandling.

I 2009 ble det gjennomført intern revisjon på HMS-området med tema "Det systematiske HMS-arbeidet ved UiB". Revisjonsgruppen identifiserte kun ett avvik fra krav i regelverket og hadde ellers få anmerkninger i forhold til revisjonens omfang. Universitetsstyret behandlet i møte 29. april 2010 resultatet av revisjonen. De reviderte enhetene ble bedt om å kommentere rapporten fra HMS-tilsynet og HMS-seksjonen ble bedt om å følge opp forbedringspunktene. Det er ikke foretatt intern revisjon på HMS-området i 2010.

2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter (verneområder) årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter utenom Forskningsadministrativ avdeling har levert HMS-rapport for 2010. For 2010 er dette 72 rapporter. Bergen Museum, Universitetsbiblioteket, fakultetene og sentraladministrative avdelinger med flere underliggende enheter (EIA og Studieadministrativ avdeling) avgir også en samlet rapport. Formålet 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 av Universitetsdirektøren i form av skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene.

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 sjekklister for utfylling forutsetter egnevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst, og HMS-handlingsplan legges ved. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2010 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 2010 gjelder dette Bergen Museum, Det humanistiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut skjemaet.

Rapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg betraktelig, men fortsatt er det enheter som ved årsrapporteringen avdekker at arbeidsmengde som nedlegges og kompetansenivået i forhold til HMS bør i større grad prioriteres.

2.1 HMS-organisering

En stor andel av enhetene viser 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 2010, har gjennomført HMS-internkontroll ved egen enhet. Enkelte enheter oppgir at de må bli bedre på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er gjennomført ved alle UiBs enheter, og noen få rapporterer at de må bli bedre. Dette er svært positivt og vesentlig for å kunne fremme helse, forebygge sykdom, avvik, nestenulykker og ulykker.

Det er fremdeles noen få av universitetets enheter som ikke har fastsatt HMS-mål og ikke har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for sitt HMS-arbeid.

Det er positivt at flere fakultet/avdelinger enn tidligere har utarbeidet felles HMS-mål og overordnet HMS-handlingsplan for fakultet/avdeling. Enkelte av disse har imidlertid kun skissert prioriterte tiltak i fakultet/avdelingens samlede årsrapport, og ikke som en egen HMS-handlingsplan. To fakultet oppgir at de ser det som mest hensiktsmessig at fakultetets nye strategiplan ferdigstilles før arbeidet med en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet utarbeides. Det er et stykke igjen før målet om at lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være tydelig knyttet til UIBs sentrale HMS-handlingsplan.

Når det gjelder tiltak basert på HMS-mål og utfordringer rapporterer enkelte fakultet/avdelinger og flere underenheter at en trang økonomisk situasjon vanskeliggjør gjennomføring av nødvendige HMS-tiltak. Det er verd å merke seg at mange enheter opplever og påpeker behov for en rekke HMS-tiltak, som for eksempel lokalitetssituasjoner, støy og ventilasjon, som ikke kan løses av den enkelte enhet uten innsats og/eller finansiering fra andre overordnede enheter – fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

Linjeleder er ansvarlig innenfor sitt ansvarsområde for at HMS blir iverksatt og fulgt opp. På spørsmål om enheten har skriftlige oversikter over delegerte HMS-oppgaver svarer noen få enheter at disse ikke foreligger. Selv om tilnærmet alle har dette på plass rapporteres det imidlertid om eksisterende organisasjonsmodeller som er utfordrende med tanke på delegerte HMS-oppgaver. Det være seg verneområder, enhetens ansatte som er lokalisert i flere bygg, eller ulike rutiner og ansvarsfordeling med andre tilknyttede virksomheter.

Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø ved universitetet. Samtlige enheter, utenom tre, rapporterer om at det tilrettelegges for dette.

På spørsmål om hvilke tiltak enhetene benytter seg av for å sikre at ansatte medvirker i HMS-arbeidet er det følgende tiltak som går igjen: HMS-runde, HMS-møte, medarbeidersamtaler, HMS-utvalg, gode møteplasser, HMS som fast post på gruppe/stabsmøter, samt møter mellom ledelse og verneombud. Det er med andre ord lagt til rette for medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. Enkelte enheter oppgir også tett og åpen dialog, involvering når det er nødvendig, HMS-informasjon som sendes ut til ansatte og legges på nettsider, og sosiale tiltak som former for tilrettelegging for medvirkning. Alle disse aspektene er gode da det ved UiB skal legges til rette for forutsigbare og åpne strategi- og beslutningsprosesser ved enhetene og gode rutiner og kanaler for intern kommunikasjon. "Vi har en kultur der den enkelte er bevisst sitt ansvar for helheten" som en enhet uttrykker, synliggjør ikke bare at det skal tilrettelegges for medvirkning, men også at ansatte både skal og vil medvirke aktivt i å ivareta og utvikle arbeidsmiljøet.

Som følge av omorganiseringsprosesser rapporteres det også i 2010 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljøet. 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.

Områder med behov for oppfølging:

- Utarbeidelse av HMS-mål og -handlingsplan på fakultet/avdelingsnivå blant alle fakultet/avdelinger.
- Lokale HMS-handlingsplaner må knyttes tydeligere til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.
- Arbeide for revisjon av Samordningsavtale HMS mellom UiB og Helse Bergen, samt revisjon av Samordningsavtale HMS mellom UiB og Uni Research.
- Gjennomgang av UiBs organisering av verneområder.
- Etablere faste og jevnlig medvirkningsarenaer mellom ledere, ansatte og verneombud.

2.2 HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar. For å sikre forsvarlig arbeidsmiljø, og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle linjeledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar. Rapportene viser at enhetene i stor grad anser at det foreligger nødvendig kompetanse. Enkelte mener de må bli bedre på dette feltet. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utøve sine HMS-oppgaver. Mens nyansatte i all hovedsak blir godt introdusert for HMS ved UiB, ser enkelte enheter at når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse er det rom for forbedring, knyttet til blant annet utfordringer som at UiB er en internasjonal arbeidsplass og er samlokalisert med andre virksomheter.

Områder med behov for oppfølging:

- Prioritere tiltak for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere og ansatte på alle nivå.

2.3 Psykososialt arbeidsmiljø

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 midlertidig ansatte som stipendiatgruppen, både får dette tilbudet og at det blir gjennomført. Flere fakultet/avdelinger påpeker dette som en gjenganger og forventer økt gjennomføringsgrad i 2011.

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?				
	2010	2009	2008	2007
Ja	72 %	70 %	70,5 %	73,5 %
Må bli bedre	18 %	8,5 %	15,5 %	10,5 %
Nei	10 %	21,5 %	14 %	16 %

(72 enheter (verneområder) har svart)

72 % av enhetene svarer ja på om det er gjennomført HMS-møte i 2010. Rapporteringen viser imidlertid at HMS-møte ikke blir forstått entydig blant UiBs enheter, både med tanke på innhold og form, som et dedikert allmøte med egen metodikk hvor fokus er på det psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten.

Som i 2009 rapporterer enkelte om at de betegner HMS-møte som alle former for møter som tar for seg HMS-relaterte saker/tema. Det kan være tema knyttet til systematisk HMS-arbeid, som HMS-mål og -handlingsplan, fysisk arbeidsmiljø som brann, førstehjelp og resultater fra HMS-runde, ytre miljø og psykososialt arbeidsmiljø.

Enheter som rapportere om at psykososialt arbeidsmiljø har vært tema har hovedsakelig fokus på samarbeid, kommunikasjon, organisasjonsprosesser og lignende. Metoder for kartlegging blir brukt i varierende grad, samt bruk av foredragsholdere fra UIB eller eksternt, med påfølgende diskusjon. Forståelsen og bruk av HMS-møte som et fellesmøte for alle ansatte ved enheten er tydeligere enn i 2009.

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.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Tilbud og gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte ved alle enheter.
- HMS-møte skal gjennomføres årlig ved alle enheter og ha kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet som fokus.

2.4 Ytre miljø

Interessen for å bedre UiBs miljøprofil er økende blant universitetets enheter. Et stort antall enheter rapporterte i 2009 om at ytre miljø arbeid ville bli prioritert i 2010 og vil også prioritere dette i 2011. For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene kartlegge egen miljøpåvirkning. Her gir enhetene imidlertid også for 2010 svært varierende tilbakemeldinger. Video- og telefonkonferanser er fortsatt bare brukt til en viss utstrekning blant enhetene.

Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?			
2010	Ja	Må bli bedre	Nei
Enhet	34 %	32 %	34 %

(71 enheter (verneområder) har svart)

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- For å nå UiBs mål innen ytre miljø må enhetene fortsatt bli bedre på å kartlegge egen miljøpåvirkning og følge opp tiltak.
- For at bruk av video- og telefonkonferanser kan bli bedre må informasjon og tilgjengelighet av slikt utstyr synliggjøres.

2.5 Helse og bygg

Det er kun fem av alle universitetets enheter som ikke har gjennomført HMS-runde i 2010. Det er svært positivt at denne form for kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er godt forankret i virksomheten.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det i all hovedsak som tilfredsstillende.

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 universell utforming (UU).

Når det gjelder brannvern gir enhetene varierende tilbakemeldinger også i 2010. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarlige og ettersyn av rømningsveier. Det er svært få enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, men det er fremdeles flere enheter som ikke har gjennomført brannøvelse.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Fokus på brannsikkerhet er nødvendig og har prioritert blant universitetets enheter også for 2010.
- Skal målet "UiB tilgjengelig for alle innen 2019" nås må alle universitetets enheter kartlegge og vurdere behov for UU.

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

I rapportene kan en spore en økende bevisstgjøring omkring risikofylt 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.

Blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester.

På spørsmål om enheten praktiserer Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkludert radioaktivt og eksplosivt avfall følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid denne, utenom en enhet. Det er gledelig at enheter ved de eksperimentelle fag, samt EIA, praktiserer retningslinjen selv ved enheter som ikke har kartlagt egen miljøpåvirkning.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Selv om mange enheter har et prisverdig fokus på risikofylt 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.
- Feltarbeid er innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursions og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet. Enheter som har denne type aktivitet skal følge UiBs sentrale Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt og kartlegge og vurdere risiko. Enheter må også vurdere om det bør utarbeides utfyllende lokale rutiner/prosedyrer ved feltarbeid.

2.7 Avvik, nestenulykker og ulykker

Alle enheter som rapporterer om på at de har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker oppgir at de har meldt og fulgt disse opp.

Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		
2010	Ja	Nei
Enhet	39 %	61 %

(66 enheter (verneområder) har svart)

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Det er grunn til å anta underrapportering når det gjelder HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker. Ved å øke rapporteringsfrekvensen vil det forbyggende HMS-arbeidet styrkes.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

I 2010 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011 sine fire satsningsområder:

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

Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at satsingsområdene stort sett har blitt fulgt opp i 2010.

3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. Satsingsområdets resultatmål er i 2010 arbeidet med på følgende måte:

1. ha ledere på alle nivå med kompetanse på HMS-feltet og vilje til å prioritere HMS-arbeidet

HMS har en viktig plass i lederopplæringen ved UiB, hvor det obligatoriske kurset HMS for ledere er sentralt, se punkt 1.4 Opplæring og informasjon for kompetansehevingstiltak i 2010. Det tilbys i tillegg mye lokale opplæring og informasjon ved UiB som har HMS-aspekter i seg.

2. gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser

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. Arbeidet med en medarbeiderundersøkelse som vil gi et institusjonsperspektiv på psykososiale, organisatoriske og ledelsesmessige forhold har fortsatt i 2010. Undersøkelsen skal gjennomføres i hele virksomheten i løpet av 2011.

3. ha et Arbeidsmiljøutvalg og en vernetjeneste som bidrar aktivt i arbeidsmiljøutviklingen i enhetene

AMU behandlet til sammen 28 saker i 2010. Av disse er 25 saker lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 3 saker. Det er et mål at arbeidstakersiden bidrar i større grad, og at AMU synliggjøres i organisasjonen.

Det er i 2010 igangsatt et arbeid med å tydeliggjøre verneombudenes rolle i organisasjonen. Arenaer for dette er eksisterende ledermøter og –opplæring, HMS-grunnopplæring for verneombudene og verneombudnettverket.

4. arbeide systematisk med forbygging, håndtering og oppfølging av psykososiale risikofaktorer, herunder opplærings- og kompetansehevingstiltak

HMS-møte er et kartleggingsverktøy som UiBs enheter skal bruke for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Det ble i 2010 satt fokus på tilgjengelige medvirkningsbaserte metoder og bruk av disse. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet viste seg å være: Systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, lokal forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

UiB tilbyr i tillegg verktøyet "MedarbeiderTilfredshets Målinger" (MTM) for enheter til bruk i kartlegging og analyse av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Ingen enheter har i 2010 gjennomført en MTM.

Arbeidet for bedre kjønnsbalanse i administrativ, teknisk- og vitenskapelig stab er prioritert i 2010, og det legges vekt på et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering.

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

5. ha fokus på medarbeidernes ulike livsfaser som en integrert del av Personalpolitikken

Dette arbeidet har fått økt oppmerksomhet i 2010 og arbeidet med å prioritere områder og operasjonalisere mål fortsetter i 2011. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, ansattbarnehager og seniortiltak viser at UiB allerede tilrettelegger for typiske livsfasebehov.

3.2 Ytre miljø og miljøledelse

UiB er forpliktet til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjementet ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % innen 2020. Ytre miljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011 og har fem resultatmål. Disse er i 2010 arbeidet med på følgende måte:

1. ha gjennomført en holdningskampanje for å øke bevisstheten blant tilsatte og studenter om egen, miljørettet innsats

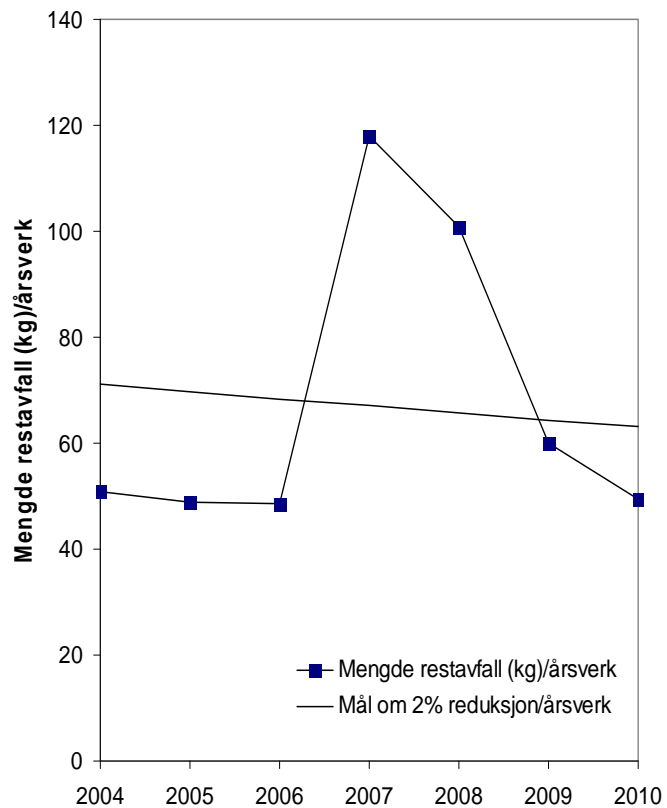
En holdningskampanje ble gjennomført i 2009. I 2010 ble en formidlingsplan for det ytre miljøarbeidet ved UiB utarbeidet. Denne vil når den iverksettes i 2011, involverer både ansatte og studenter. I januar 2010 oppfordret UiB alle ansatte til å la bilen stå i forbindelse med ekstrem forurensning i Bergen etter oppfordring fra Bergen kommune. UiB støttet også kampanjen "Jeg reiser smart" (Bergensprogrammet, i regi av Statens Vegvesen, Hordaland fylkeskommune og Bergen kommune). UiB støttet det globale initiativet "Earth Hour" ved World Wide Fond for Nature (WWF) ved en rekke av universitetets bygg.

2. dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning knyttet til egen drift

Miljørapport for 2009 ble behandlet i universitetsstyret september 2010 og inkluderer et eget miljøregnskap for siste driftsår. Miljørapporten sendes hvert år til Kunnskapsdepartementet.

Det er i 2010 utarbeidet et førstegenerasjons klimagassregnskap etter den internasjonale standarden Greenhouse Gas Protocol Initiative. Denne viser en økning i utslipp av CO₂-ekvivalenter på 7,4 % sammenlignet med 2009. Korrigert for antall studenter og ansatte var økningen på 3,6 %. Det spesifikke energiforbruket ble redusert med 6 % selv om vinteren 2010 periodevis var svært kald. Dette førte likevel til en økning i totalt utslipp av CO₂-ekvivalenter på grunn av 31,6 % økning i bruk av fyringsolje.

Restavfallsmengden pr årsverk, studenter inkludert, ble i 2010 redusert med 21,5 % fra 2009. UiB overholder sitt mål om 2 % årlig-reduksjon. Sammenlignet med et gjennomsnitt for perioden 2004-2009 var det i 2010 en reduksjon på 27,7 %.



Utvikling av restavfallsmengde UiB 2004-2010

I 2010 ble det brukt 1480 papirark pr. årsverk, studenter inkludert. UiB ligger 5 % under målene om årlig reduksjon på 2 %. Det arbeides fortsatt med å implementere Pullprint med dobbeltsidige utskrift i hele organisasjonen som vil kunne bidra til fortsatt reduksjon i papirforbruk.

Det skal innføres et nettbasert energiovervåkingssystem i alle UiB-eide bygg. Dette systemet vil umiddelbart fange opp systemfeil slik at disse kan utbedres. Det er igangsatt et prøveprosjekt ved tre av universitetets bygg i 2010.

3. profilere seg overfor brukere og samfunn som et lærested og en forskningsinstitusjon preget av en aktiv og bevisst holdning til miljøet

Formidlingsplanen for det ytre miljø som ble utarbeidet i 2010 er primært ment brukt internt, men vil når den iverksettes i 2011 også profilere UiB eksternt.

4. formidle aktuell kunnskap internt i egen organisasjon og ut mot samfunnet, spesielt gjelder dette for enheter som driver miljørettet forskning

UiB har flere forskningsmiljø som er internasjonalt anerkjente innen miljørettet forskning, i tillegg gis det utdanning innen feltet. Disse enhetene er aktive i å formidle aktuell kunnskap.

5. ha tatt i bruk og videreutviklet et velfungerende system for miljøledelse og integrert dette i HMS-styringssystemet

UiB har fått på plass en organisasjon for det ytre miljøarbeidet, med blant annet miljøkoordinatorer, men det gjenstår å integrere miljøledelse i HMS-styringssystemet på en tilfredstillende måte. Dette arbeidet vil bli prioritert i 2011.

Det vises til Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011 hvor HMS-handlingsplanens ulike resultatmål er ytterligere konkretisert.

3.3 Helse og bygg

Helse og bygg er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. I 2010 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 2010 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 HMS.

Resultatmål fra HMS-handlingsplanen 2009-2011 er arbeidet med i 2010 på følgende måte:

1. ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser for tilsatte og studenter

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.

I løpet av 2010 er det gjort betydelig rehabilitering av fasader og tak på Bergen Museum. Magasinene for materiale er flyttet fra den gamle og uegnede bygningen til sikre, moderne og hensiktsmessige lokaler i Realfagsbygget. Samlingene er flyttet til et magasin som tilfredsstiller krav til HMS og alle teknisk krav til lagring av vitenskapelige samlinger med hensyn til klima, støv og luftforurensning. Omfattende HMS-runder, flytting, bygging av nye magasiner og planlegging av våtromslaboratorium i Realfagbygget, endrede arbeidsoppgaver og arbeidsplass, tilpassning av nye arbeidsplasser (kontor og laboratorium) har vært krevende for alle involverte.

Høsten 2010 ble det avdekket sopp samt helseplager i Armauer Hansens Hus, Det medisinsk-odontologiske fakultet, som har ført til flytting av ansatte til midlertidige brakker. Det planlegges større ombygging og rehabilitering av Armauer Hansens Hus i 2011.

Av nybygg kan nevnes HMS-arbeid knyttet til nytt odontologibygget som er under bygging og planlegges tatt i bruk høsten 2012. Institutt for biologi, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, har i 2010 flyttet til Marineholmen. Tilpassning av nye arbeidsplasser har her vært i fokus. Nye arbeidsplasser har også vært prioritert i Laboratoirebygget, Haukeland Universitetssykehus, med en rekke befaringer og lysmålinger i 2010.

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.

2. ha rutiner for drifts- og vedlikeholdsoppgaver som innbefatter god informasjon om det fysiske miljøet og samhandling med brukerne av det

Det eksisterer interne rutiner for drifts og vedlikeholdsoppgaver. EIA er styrket med en vedlikeholdingeniør knyttet til forebyggende vedlikehold fra 2010. Opplegget med vernerunder og lokale verneombud virker generelt godt.

3. som del av planleggingen gjennomføre HMS-kartlegging i alle byggesaker for å sikre forebyggende tiltak i prosjektene

Generelt legges føringer fra Arbeidstilsynet til grunn for alle prosjekter, verneombud deltar i prosjektarbeidet og HMS-seksjonen varsles ved oppstart av byggearbeider. Det er brukerne som skal gjennomføre HMS-kartlegging ved egen enhet.

4. gjennomføre risikoanalyser som del av brannforebyggende tiltak

EIA har gjennomført risikoanalyse på sentralt nivå med hensyn til brannforebyggende tiltak. Brukerne skal gjennomføre egne risikoanalyser med blant annet fokus på brannforebyggende tiltak.

5. gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU), også i fredete og verneverdige bygg

For å nå målet "UiB tilgjengelig for alle innen 2019" som skisseres i rapport fra Statsbygg (2006) har UiB i 2010 fortsatt arbeidet med å implementere UU i projekter, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering.

I 2010 har EIA fulgt opp prosjektet som startet i 2009 sammen med alle UiBs verneombud og arealkontakter for å kartlegge mindre UU-tiltak som bør iverksettes i det enkelte bygg. Tiltak er iverksatt i 2010, nye behov er ment å fanges opp i HMS-runder, samt ved enhetenes årsrapportering av HMS. Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse fremmer nye UU-tiltak ved behov.

3.4 Risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med økt risiko. Arbeid i høyden eller med kjemikalier, ioniserende stråling, biologiske faktorer, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler.

Daglig eller sporadisk benytter ca. 1400 ansatte kjemikalier, mens 3500 studenter kommer i kontakt med kjemikalier i sitt læringsmiljø. Ved årsskiftet var det registrert 19836 kjemikalier. Av disse kan 4031 karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende,

reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende. Disse var spredt på i alt 668 lokasjoner ved UiB.

UiB etablerte september 2010 prosjektet "Risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer". Dette prosjektet skal i sitt mandat etablere et styringssystem innen området. Når dette implementeres i organisasjonen, vil ikke bare påleggene UiB fikk etter Arbeidstilsynet tilsynskampanje "Bedre kjemi" i 2009 bli lukket, men risikoreduksjonene som skal gjøres vil være av en varig karakter innen satsingsområdet risikofylt arbeidsmiljø.

UiB ansatte i 2010 ny sentral strålevernskoordinator og strålevernsarbeidet i organisasjonen fungerer bra. 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 ioniserende og ikke-ioniserende kilder og avfallet har vært håndtert spesielt. Det er imidlertid i 2010 rapportert avvik på et forhøyet utslipp av en enkel isotop i forhold til godkjenningen gitt av Statens strålevern. Det er her snakk om små mengder, men det vil bli iverksatt nødvendige tiltak i det aktuelle miljøet for å hindre at dette skjer igjen. Det vises til UiBs Årsrapport for Strålevern 2010 til Statens strålevern.

Risikofylt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. Satsingsområdet har følgende resultatmål som det er arbeidet med i 2010:

1. ha et system for risikovurdering og risikoreduksjon

Det er utarbeidet system for risikovurdering og risikoreduksjon som er publisert i HMS-portalen. I tillegg er Kjemikalierregisterets modul innen risikovurdering videreutviklet til å bli et bedre verktøy til risikovurdering av bruk og lagring av kjemikalier på UiBs laboratorier.

2. ha stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskap og holdninger i risikofylt arbeidsmiljø

En rekke av UiB sine retningslinjer som er aktuell innen dette satsingsområdet ble oppdatert i 2010. Dette, sammen med HMS-opplæring for ledere og ansatte på laboratorier (se punkt 3 nedenfor), har som mål å oppnå en risikoreduksjon.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofylt arbeidsmiljø ved UiB i 2010 har blant annet vært målrettet helsekontroller (se punkt 1.6 Individrettet helsearbeid) og avhending av potensielt eksplosivt avfall.

3. gi tilbud om opplæring og kompetanseheving til tilsatte som arbeider i særlig risikofylte arbeidsmiljøer

Kompetanseprogrammet HMS på laboratoriet tilbys annen hvert år ved UiB. Flere av dagskursene er obligatoriske. Kursene i HMS for ledere har også en obligatorisk halvdag spesialtilpasset ledere ved Bergen Museum, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet, Eiendomsavdelingen og Odontologisk Universitetsklinikk. Se punkt 1.4 Opplæring og informasjon for kurs som ble tilbudt i 2010. Det tilbys i tillegg svært mye lokal opplæring ved UiB innen risikofylt arbeidsmiljø.

4. gjennomføre periodisk kontroll av ventilasjon

Kontroll av avtrekkskap som ble utført i 2009 viste relativt mange feil. Utbedring av skap som da ble stengt har pågått i 2010. Alle avtrekkskap er merket om godkjenning og rutiner for bruk. I 2010 ble det utarbeidet en Retningslinje for årlig kontroll av avtrekkskap som ble igangsatt januar 2011. Denne retningslinjen inkluderer ikke annen spesialventilasjon som brukes for å redusere forurensninger i arbeidsatmosfæren. UiB vil i 2011 arbeide for at all spesialventilasjon, også i leide bygg, fungerer tilfredsstillende, for å redusere risikoen for uønskede eksponeringer og andre uønskede hendelser.

4. utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB! Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2010 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

HMS-årsrapporten gir en lang rekke føringer for HMS-oppgaver ved UiB som linjeledelsen 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 ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

Det vises til HMS-handlingsplan for 2009-2011 for konkretisering av ønsket resultatmål for hele virksomheten innenfor hvert satsingsområde: Psykososialt arbeidsmiljø, Helse og bygg, Ytre miljø og miljøledelse og Risikofylt arbeidsmiljø. I 2011 skal ny HMS-handlingsplan for 2012-2014 vedtas.

Følgende områder vil få spesiell oppmerksomhet i 2011:

- Sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå. UiB har igangsatt eget obligatorisk HMS-kurs for ledere. Toppledelsen ved universitetet har deltatt på kurs i 2009 og 2010, mens et spesialtilpasset HMS-kurs for assisterende fakultetsdirektører, instituttledere, samt administrasjonssjefer, er igangsatt i 2010 og vil bli tilbudt også i 2011.
- Imøtekomme Arbeidstilsynets påleggspunkter etter tilsynet "Bedre Kjemi" i 2009 ved å gjennomføre "Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer" i 2011.
- Følge opp ekstern HMS-revisjon 2010 "Arbeid for Helse" med fokus på psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold fra Arbeidstilsynet. Rapport med varsel om pålegg ble mottatt 11.04.11.
- Det skal arbeides videre med å oppfylle UiBs mål knyttet til det ytre miljø. Det skal utarbeides ny tiltaksplan for 2012-2014.
- Revisjon av UiBs avvikrappoteringsystem gjennom prosjekt "Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker", som innbefatter revisjon av retningslinje og elektronisk system for registrering, skal ferdigstilles og implementeres i 2011. Ambisjonen er i større grad å ansvarliggjøre ansatte i forhold til eget arbeidsmiljø, samt øke rapporteringsfrekvensen for HMS-avvik, slik at det forbyggende HMS-arbeidet styrkes.
- Arbeide for revisjon av Samordningsavtale HMS mellom UiB og Helse Bergen, samt revisjon av Samordningsavtale HMS mellom UiB og Uni Research.
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse ved hele UiB.
- UiB skal følge opp aktivitetsmål i tråd med ny IA-avtale i staten.

- Arbeidet for bedre kjønnsbalanse i administrativ, teknisk- og vitenskapelig stab videreføres, og det legges vekt på et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering.
- Oversettelse av prioritert HMS-informasjon til engelsk.
- UiB ønsker å være åpent og tilgjengelig for ansatte, studenter og besøkende. Store deler av virksomheten til universitetet er plassert på Nygårdshøyden sentralt i Bergen. Både universitetets bygninger og personer som bruker bygningene er utsatt for økt risiko med hensyn til tyveri, hærverk, trusler og andre uønskede hendelser i dette området. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som innen juni 2011 vil gjennomgå hvilke krav som skal gjelde for å ivareta hensynet til et åpent universitetssamfunn og en tilfredsstillende grad av personsikkerhet for universitetets brukere.

5. Vedlegg

Vedlegg 1.

Årsrapport 2010 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

Foto

Paul-Erik Rosenbaum



HMS-årsrapport 2010

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)? i			
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?			
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

--

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?			
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?			

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			
Har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler?			

	Antall ansatte	Antall gjennomførte samtaler
For hvor stor andel av alle teknisk ansatte er samtale gjennomført?		
For hvor stor andel av alle administrativt ansatte er samtale gjennomført?		
For hvor stor andel av alle vitenskapelig ansatte er samtale gjennomført?		

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-møte? i			

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? i			
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? i			
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon? i			
Har enheten gjennomført brannøvelse?			
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			

YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirking? i			
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?			

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofylt 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 risikofylt arbeid? i			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, ioniserende strålekilder og eksplosivt avfall? i			

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? i		

	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.

--

VEDLEGG

- Last opp vedlegg