



ÅRSRAPPORT 2017

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UNIVERSITETET I BERGEN



2017 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID	4
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID	5
HMS-ORGANISERING	6
ARBEIDSMILJØUTVALGET	6
LÆRINGSMILJØUTVALGET	7
BEDRIFTSHELSETJENESTER.....	7
VERNEOMBUDENE	8
HMS-AVVIK	8
TILSYN MED HMS	9
HMS-KOMPETANSE	11
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	13
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	14
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	15
MEDARBEIDERSAMTALER/UTVIKLINGSSAMTALER	16
GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP	18
RISIKOFYLT ARBEID	19
INFORMASJON OG BEREDSKAPSØVELSER.....	20
DIGITALE SYSTEM FOR KRISESTØTTE OG RISIKOVURDERING.....	21
BRANNVERN OG INNBRUDD	22
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE	23
ARBEIDSMILJØRELATERTE TILTAK KNYTTET TIL DIGITALISERING	24
SAMORDNE HMS-ARBEIDET MED VÅRE SAMARBEIDS- PARTNERE	25
ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ	26
INFORMASJON, OPPLÆRING OG TILRETTELEGGING FOR MILJØVENNLIGE VALG	27
ARBEIDSMÅL 2018	28
VEDLEGG	29

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

2017 KORT FORTALT

Det jobbes godt og systematisk med HMS-arbeid ved Universitetet i Bergen og arbeidet innrettes mot utfordringene. Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2017 trekkes følgende spesielt frem:

- Nytt Fakultet for kunst, musikk og design er implementert i UiBs systematisk HMS-arbeid.
- Handlingsplan for ytre miljø 2018-2022 ble utarbeidet og vedtatt.
- Masterplan for areal 2018-2040 er vedtatt.
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017-2020 og Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017-2022 er vedtatt.
- Obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere er gjennomført.
- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål for perioden 2016-2018:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale/utviklingssamtaler for alle ansatte har ikke ført til store endringer og viser at det fremdeles ikke vektlegges i tilstrekkelig grad.
 - Sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK» har fortsatt etter plan.
 - Retningslinjer for varsling er oppdatert og Retningslinjer for konflikthåndtering er revidert.
 - UiB har iverksatt en rekke forebyggende tiltak knyttet til arbeid mot seksuell trakassering.
 - Arbeid med UiBs IA-mål har fortsatt i h.h.t. plan.
 - God risikostyring og beredskap
 - 341 HMS-avvik er registrert og fulgt opp.
 - To alvorlige hendelser gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab. Den ene gjaldt savnet student i Frankrike, som ble funnet omkommet etter fallulykke. Den andre hendelsen gjaldt innbrudd ved Universitetsmuseet, der i underkant av 400 gjenstander ble stjålet. Begge hendelsene medførte en rekke strakstiltak og mer langsiktige tiltak knyttet til sikkerhet og beredskap, som vedtak om å igangsette et internkontrollprosjekt for mer helhetlig interkontroll ved UiB.
 - UiBs beredskapsarbeid er videreutviklet gjennom tettere faglig oppfølging av sentral og lokal kriseledelse.
 - Beredskapsledelsen har gjennomført flere varslingsøvelser, men ingen beredskapsøvelse. Beredskapsøvelser er gjennomført på kun to fakulteter og to avdelinger med tema informasjonssikkerhet, pårørendehåndtering og situasjoner der ansatte og studenter er på reise.
 - Arbeidet med opplæring i og bruk av digitalt krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM) er videreført i 2017. Det har vært liten aktivitet ved fakultet/avdelinger og få ressurser satt av til arbeidet med ROS-analyser i CIM til tross for at arbeidet har pågått noen år.
 - «Sikresiden.no» er utviklet sammen med UH-sektoren for grunnleggende mobiltilpasset informasjon og korte e-læringsmoduler om sikkerhet på sentrale HMS-områder, og implementert.
 - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - Samordnet HMS-arbeidet med sentrale eksterne samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.

- Gjennomført omfattende inneklimatekartering og vurderinger av arbeidsprosesser for å kartlegge mulige eksponeringer for farlige kjemikalier. Nødvendige tiltak er igangsatt og resultatene viser tilfredsstillende arbeids- og læringsmiljø.
 - Sikret at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk.
- Ansvar for det ytre miljø
 - Gjennomført Reisevaneundersøkelse.
- Oppfølging av tilsyn knyttet til arbeidsmiljø fra Arbeidstilsynet, Statens strålevern, Branntilsynet, Helsedirektoratet, og internrevisjon fra PWC.

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

Status i fakultetenes og avdelingenes HMS-arbeid synliggjøres i denne årsrapporten. Fra UiBs 67 lokale enheter (verneområder) gis det inntrykk av at det de fleste steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Det er viktig at oppmerksomheten rundt HMS-arbeidet opprettholdes og kontinuerlig videreutvikles lokalt ved enhetene, og at der det avdekkes forbedringsbehov i større grad blir prioritert. God kommunikasjon mellom ledelsen, ansatte og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

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

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

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

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

Det er lagt opp til konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene for perioden 2016-2018, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2017.

Rapporter fra lokalt HMS-arbeid

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

Formålet med den årlige gjennomgangen – internkontrollen, er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiBs enheter er i tråd med myndighetskrav og interne regler. Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

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

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

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

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

Del 1. i skjemaet er en sjekkliste med spørsmål der enheten markerer status ved å merke av på en skala som går fra 1 til 5, hvor: 5 = «i svært stor grad», 4 = «i stor grad», 3 = «i noen grad», 2 = «i liten grad», 1 = «i svært liten grad». Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten i 2017, benyttes alternativet «ikke aktuelt». Enkelte ganger har enheter svart «ikke aktuelt» da det det spørres om er kjent, men ikke benyttet. Andre svarer mer riktig «ikke aktuelt» når enheten ikke omfattes av et spørsmål, f.eks. en retningslinje. Eventuelle uklarheter i avkryssninger tas opp med aktuelt fakultet/avdeling i «ledelsens gjennomgang».

Denne skalaen ble i 2016, på bakgrunn av innspill fra fakultetsdirektørene og vernetjenesten, erstattet fra de tidligere svaralternativene som var «ja», «må bli bedre», «nei». Spørsmålene som stilles for 2017 er noe endret fra 2016 ved at en presisering av «I hvilken grad (...)» er tatt med. Det er også kommet til noen nye spørsmål. En sammenfatning av enhetenes svar på disse er vedlagt (vedlegg 2). Noen få spørsmål skal i tillegg, som tidligere, formuleres i fritekst. Lokal HMS-handlingsplan skal legges ved i Del 2.

Fakultet/avdelinger fikk for 2017, etter ønske, anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til lokale utfordringer og/eller satsingsområder innen HMS til bruk lokalt. Kun Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet benyttet seg av denne muligheter.

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

I tråd med Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeide denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud der utfordringer, arbeidsmål og resultater formuleres og tydeliggjøres. Det fremgår

tydelig i alle samlerapportene, bortsett fra ved Det medisinske fakultet, Det psykologiske fakultet og Fakultet for kunst, musikk og design, at hovedverneombudet i 2017 har vært med i planlegging og utforming av rapporten i forkant av behandling i styret. Det er en liten nedgang fra 2016, da dette kun gjaldt ett fakultet.

HMS-ORGANISERING

I 2017 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom HR-avdelingen, Seksjon for HMS, beredskap og BHT og Eiendomsavdelingen.

HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene som skal påse at UiB som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

UiB fastsetter HMS-handlingsplan, med mål og virkemidler for virksomheten. UiBs enheter skal utarbeide/revidere lokal HMS-handlingsplan, bygget på UiBs overordnede plan, samt lokale utfordringer og aktiviteter.

44 enheter av 67 rapporterer at de har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan med mål og tiltak for enhetens HMS-arbeid «i svært stor grad». Det er 8 enheter som ikke har lagt ved lokal handlingsplan i det utfylte skjemaet som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå. Dette er en nedgang fra 2016 der kun 4 ikke hadde dette, som var en bedring fra 13 i 2015 og 2014. De alle fleste vedlagte handlingsplanene er gode og detaljerte. 3 enheter melder at de har lokal HMS-handlingsplan «i svært liten grad» og 3 «i liten grad». Det fremgår tydeligere enn tidligere år ansvar- og oppgavefordeling knyttet til tiltak i de lokale planene. Det har i en årrekke vært tilgjengelig i HMS-portalen en mal for lokal HMS-handlingsplan til bruk i dette arbeidet ved behov, som nå blir tatt i bruk i større utstrekning enn tidligere.

Fakultet/avdelinger skal i tråd med HMS-internkontrollsystemet ha utarbeidet og lagt ved en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet/avdelingen for rapporteringsåret: Ett fakultet har ikke dette på plass for 2017, som er noe bedret fra 2016 da tallet var 3. Det er nå ikke mye igjen før målet om at alle lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være klart og tydelig knyttet til UiBs sentrale HMS-handlingsplan, og de fleste av tiltakene her.

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

Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø ved universitetet. Samtlige enheter rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Kun 1 enhet gjør dette «i liten grad», og 3 enheter «i noen grad». Dette er tilsvarende for 2016 og er svært positivt.

Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et lovpålagt og partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene og bedriftshelsetjenesten er representert. Utvalget har fast observatør fra studentene og studentombudet. AMUs oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven. Det er holdt fire møter og behandlet 41 saker i 2017 der AMU har arbeidet spesielt med saker knyttet til HMS-regler og -system, verneombudsordningen

og yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. AMU har i hvert møte gjennomgått HMS-avvik som har blitt meldt siste kvartal.

Det har vært gjennomført ett årlig fellesmøte med LMU hvor tema var «Digitalisering – konsekvenser for arbeids- og læringsmiljø». Det vises til AMUs årsrapport for 2017 (AMU-sak 3/18, styresak 31/18).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg. Utvalget driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk, og arbeider for å skape en helhetlig tilnærming og større åpenhet om slike spørsmål ved UiB. Viktige bidrar i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Enkeltpersoner har blitt fulgt opp i henhold til UiB sine retningslinjer, dette innebærer samarbeid mellom Bedriftshelsetjenesten, linjeledelsen og støtteapparatet i AKAN-systemet. Flere av medlemmene i utvalget har deltatt på kompetansehevende kurs i regi av AKAN kompetansesenter. Det vises til AKAN-utvalgets årsrapport 2016 (AMU-sak 15/18).

Læringsmiljøutvalget

LMU skal sikre at universitets- og høyskoleloven bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. Det er holdt seks møter og behandlet 52 saker i 2017. Møtene blir arrangert på fakultetene, og kombineres med befaring og dialogmøte med studenter og ansatte. LMU følger opp Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved UiB 2016-2019.

LMU vedtok i 2016 to sett retningslinjer, ett for konflikter mellom studenter og ansatte, og ett for konflikter studenter imellom. I forlengelsen av dette ble det vedtatt å innføre et «Si fra»-system ved UiB, etter mønster av det systemet som finnes ved UiO. Dette skal sikre at studenter på en enkel og trygg måte kan si fra om forhold ved læringsmiljøet som både er positive og som bør bedres. I tillegg skal systemet kunne håndtere varslings om kritikkverdige forhold. Ved årsskiftet 2017/2018 kom Si Fra i drift. Systemet vil blant annet erstatte det tidligere systemet for klager på læringsmiljøet.

LMU har mottatt klager fra seks fakultet. De fleste av klagenes gjelder det fysiske læringsmiljøet, der klager på luftkvaliteten, renholdet og temperaturen er en gjenganger. En del klager gjelder også manglende eller svak informasjon i tilknytning til undervisning, eller kvaliteten på undervisningen. I tillegg er LMU orientert om HMS-avvik som omhandler studenter. Her dominerer stikk- og kuttskader i klinikk, og de mest berørte fakultetene har godt innarbeidede rutiner. Klagenes blir enten fulgt opp av fakultetene, Eiendomsavdelingen eller IT-avdelingen.

Læringsmiljøprisen ble tildelt Førsteamanuensis Mathilde B. Sørensen ved Institutt for geofysikk. Hun har vært sentral i etablering av emnet Geov217 Geofarer. Her belyses samfunnsperspektiver rundt geofarer, særlig skred og ras, tsunamier og jordskjelv. Sørensens tilnærming til dette går langt utenfor den tradisjonelle naturvitenskapelige, og får studentene til å reflektere om hvordan forhold som økonomi, utdanning og helse påvirker omfanget av geofarer. Også studiestart og fadderuken har vært en viktig sak for LMU i 2017. Det vises til LMUs årsrapport for 2016-2017 (styresak 121/17).

Bedriftshelsetjenester

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) er organisert under Seksjon for HMS, beredskap og BHT ved HR-avdelingen. BHT bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i tråd med arbeidsmiljøloven § 3 – 3., forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kap. 13. og forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område Kap 2.

BHT bistår ved ulike arbeidsmiljøutfordringer, gjennomfører befaringer og kartlegginger ved enhetene og gir individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk

arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, og tar hensyn til personvern og taushetsplikt. BHT er godkjent av Arbeidstilsynet. Det vises til Årsrapport 2017 – Bedriftshelsetjenester (AMU-sak 4/18, styresak 32/18).

Verneombudene

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets område. Verneombudet skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver.

Vernetjenesten var i 2017 organisert med 10 hovedverneområder med hver sitt hovedverneombud og vara, og med 74 lokale verneombud og tilsvarende antall vara-verneombud. Vernetjenesten har faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling, opplæring, og er involvert i bygge- og omstillingsprosesser. Det vises til årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet (AMU-sak 14/18).

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud slik at det er et reelt samarbeid mellom dem i det systematiske HMS-arbeidet. På spørsmål om i hvilken grad enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud er det positivt at alle enheter rapporterer at de gjør det. 1 enhet av 67 melder imidlertid at gjør det «i svært liten grad», 2 «i liten grad» og 5 «i noen grad». 3 enheter svarer «ikke aktuelt». Disse enhetene vil følges opp av Seksjon for HMS, beredskap og BHT.

HMS-avvik

Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for iverksetting av tiltak, forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Et digitalt HMS-avvikssystem er tatt i bruk sekvensielt fra 2015 av alle fakultet og avdelinger, sist ut var Fakultet for kunst, musikk og design i 2017, og nå kan alle ansatte og studenter melde HMS-avvik via et digitalt skjema. Fakultet og avdelinger har dermed oversikt over HMS-avvik ved eget fakultet/avdeling og verneombud har oversikt over HMS-avvik i eget verneområde. Systemet driftes av Seksjon for HMS, beredskap og BHT, som gir opplæring og sørger for brukerstøtte. Digitalt system har ført til økt rapportering av HMS-avvik.

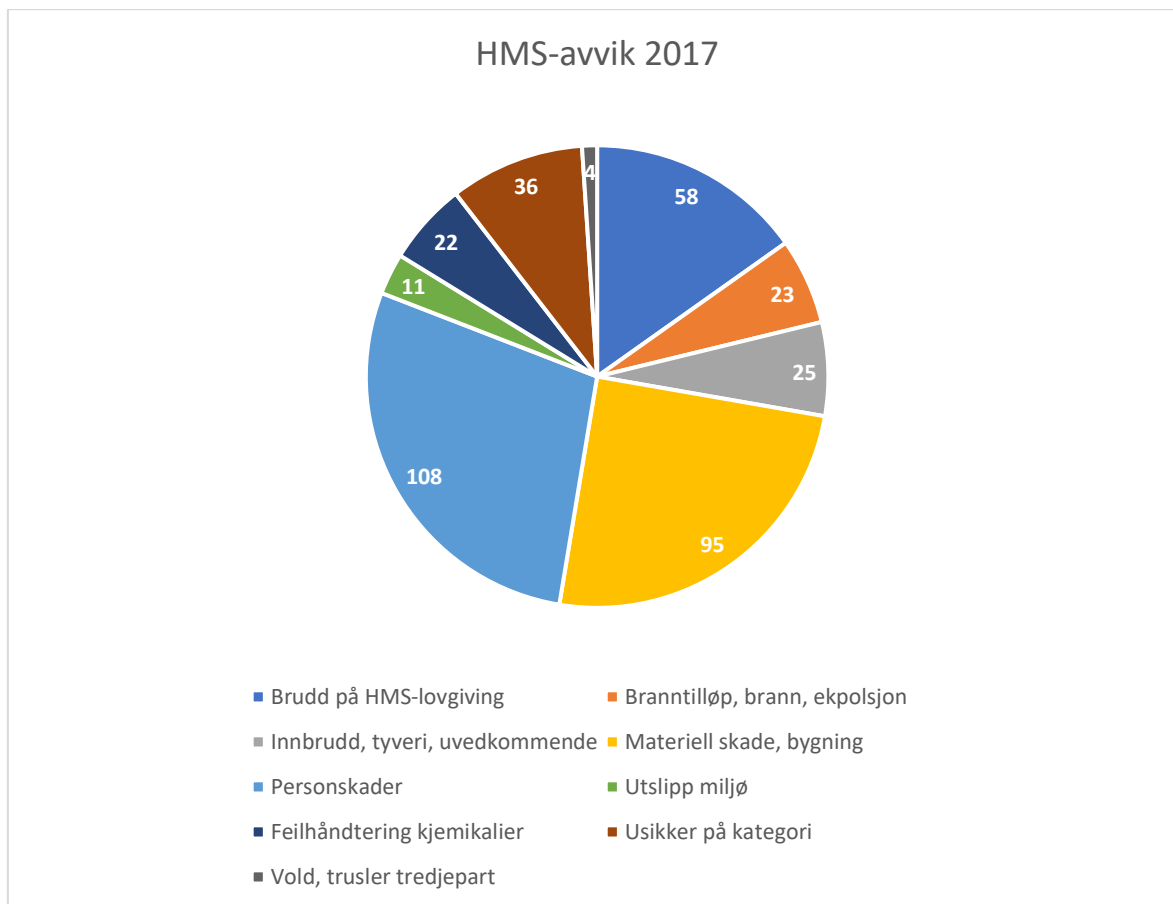
Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
2017	341	40
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14

I 2017 er det rapportert om 341 HMS-avvik. Som for tidligere år så meldes det flest HMS-avvik i kategoriene «Materielle skader og bygningsmessige forhold» og «Personskader».

Totalt er det meldt 108 HMS-avvik i kategorien personskader. Av de er det meldt 56 personskader som krevde medisinsk behandling, hvorav 40 er meldt til NAV. I 2017 er det ingen HMS-avvik med personskade som er meldt til Arbeidstilsynet (1 i 2016). Ett HMS-avvik (innbrudd) er meldt til politiet (9 i 2016). Alle rapporterte HMS-avvik legges fram for AMU.

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

Et omfattende HMS-avvik som kan trekkes fram var innbruddet ved Universitetsmuseet i august 2017 der uvurderlige historiske gjenstander ble stjålet. Politiet satt i gang en omfattende etterforskning, Universitetsledelsen satt krisestab, strakstiltak ble iverksatt og det ble nedsatte en arbeidsgruppe for å gjennomgå universitetets samlede rutiner knyttet til sikkerhetsaspektet. En stor del av de historiske gjenstandene er kommet til rette.



Tilsyn med HMS

Etter flere år med både meldte og uanmeldte tilsyn fra Arbeidstilsynet og pågående saker var det i 2017, som i 2016, ingen nye tilsyn fra Arbeidstilsynet som Seksjon for HMS, beredskap og BHT har vært involvert i. I 2016 var det i forlengelse av Arbeidstilsynets tilsyn «Arbeid for helse» i perioden 2010-2013, og som ble lukket i 2013, arbeidet med revisjon av HMS-samordningsavtale med Helse Bergen. Ny avtale ble signert av partene og implementert januar 2017.

Strålevernsarbeidet ved Universitetet fungerer godt. Årlig gjennomføres internkontroll av alle rom på UiB der radioaktive kilder benyttes, og lokale strålevernkoordinatorer følger opp enhetenes arbeid på en god måte. I juni 2017 gjennomførte Statens strålevern ett tilsyn i forbindelse med arbeid med radioaktive kilder. Tilsynet ble gjennomført på A-labben, PET-senteret, Institutt for biomedisin, og det ble gitt tre pålegg, knyttet til bedre rutiner for registrering av kompetanse, installere en nøddusj og kalibrering av kontamineringsmonitører. Påleggene ble utført og saken lukket oktober 2017. Det ble meldt ett HMS-avvik vedrørende strålekilder i 2017. Dette ble forskriftsmessig fulgt opp. UiB sender årsrapport til Statens strålevern, og årsrapporten for 2017 ble oversendt mars 2018. Alle utslippsgrenser er overholdt (AMU-sak 13/18).

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brann- og eksplosjonsvernloven. Brannvesenet har i 2017 gjennomført tilsyn på følgende adresse: Kalfarveien 59, barnehagen Sammen. Ingen avvik ble registrert. UiB ved Eiendomsavdelingen skal innrapportere tekniske bygg-detaller etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer. To tilsyn er gjennomført med «bygg kortet»; Det Akademiske Kvarter og Studentsenteret.

Helsedirektoratet gjennomførte i 2016 tilsyn etter genteknologiloven ved Molekylærbiologisk institutt, Institutt for biologi, Institutt for biomedisin, Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2. Hensikten med tilsynet var særlig rettet mot instituttene sine system for internkontroll, opplæring og risikovurdering. Alle enhetene bortsett fra Klinisk institutt 1 fikk avvik som ble bedt om å følges opp ved at tiltak for opplæring vedrørende innesluttet bruk av genmodifiserte organismer utbedres innen 01.07.17. Det er også i 2017 gjennomført kurs i risikovurdering etter tilsynet.

På oppdrag fra universitetsstyret (styresak 106/15) gjennomførte bedriften PwC våren 2016 en internrevisjon vedrørende UiBs rutiner knyttet til risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) og beredskapsplaner som ble behandlet i universitetsstyret høsten 2016. Det er i rapporten fra PwC beskrevet fem forbedringspunkter som er gitt høy prioritet: 1) Ansvar og myndighet for ROS- og beredskapsarbeidet bør tydeliggjøres. 2) Det er en forutsetning at Seksjon for HMS, beredskap og BHT og de ansvarlige ved fakultetene og instituttene får satt av tilstrekkelig ressurser. 3) Generelt er omfanget av øvelser for lite. 4) Det bør identifiseres og kartlegges kritisk bygningsmasse/objekter og utarbeides en oversikt med prioriteringer over gjenstående arbeid og nødvendige ressurser. 5) Policy og rutiner for bestilling av ansattreiser bør strammes inn. Rapporten listet også opp en rekke andre forbedringspunkter med lavere prioritet, blant annet varslingsystem og ROS-analyser for IKT.

På bakgrunn av revisjonen ble det nedsatt en arbeidsgruppe som i 2016 leverte et forslag til organisering og en detaljert plan med tiltak som UiB mener vil bidra til en styrking av sentral og lokal kriseledelse. Herunder en tettere faglig oppfølging av sentral beredskapsledelse, etablere ny ressursgruppe for utvikling og implementering av UiBs beredskapsarbeid og sikre samhandling og erfaringsoverføring på beredskapsområdet, samt oppfølgingsplaner for avdelingene som inngår i beredskapsledelsen. Iverksetting av tiltaksplan ble igangsatt våren 2017.

I 2017 er det arbeidet med tydeliggjøring av ansvar og myndighet for ROS- og beredskapsarbeidet i direktørgruppen/universitetsledelsen. Ressursgruppen har hatt faste månedlige møter, og det er utarbeidet planer for beredskapsarbeidet for hver av avdelingene som inngår i sentral beredskapsledelse. Alle enheter ved UiB fikk i desember 2017 i oppdrag å gjennomføre ROS-analyser og utarbeide forpliktende planer for sitt beredskapsarbeid i 2018 (se også pk. God risikostyring og beredskap). ROS-analyser for IKT er på plass.

Arbeid med å øke frekvensen av øvelser vil prioriteres i 2018. Videre er identifisering og kartlegging av kritisk bygningsmasse/objekter og utarbeiding av oversikt med prioriteringer over gjenstående arbeid og nødvendige ressurser utsatt til høsten 2018 da det skal ansettes egen sikkerhetsrådgiver med dette som arbeidsfelt. Det er ikke laget plan for policy og rutiner for bestilling av ansattreiser og varslingsystem.

I desember 2017 varslet Kunnskapsdepartementet tilsyn på UiBs arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap. KD gjennomførte tilsynet januar 2018 der det ble foretatt en gjennomgang av UiBs kriseplanverk, kriseorganisering og samspill med andre beredskapsinstanser. UiBs overordnede risiko- og sårbarhetsanalyser ble gjennomgått og diskutert og arbeidet med informasjonssikkerhet ble viet spesiell oppmerksomhet. Rapporten, som ble mottatt januar 2018, ble styrebehandlet april 2018 (39/18) og vil følges opp i 2018.

HMS-KOMPETANSE

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Linjeleder er innenfor sitt myndighetsområde ansvarlig for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, med andre ord har linjeleder ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Enhetens rapporter viser at enhetene «i stor grad» (15 enheter) til «i svært stor grad» (46 enheter) anser at det foreligger nødvendig kompetanse. 1 enhet svarer «ikke aktuelt». Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

Seksjon for HMS, beredskap og BHT har tilbudt obligatorisk lederutvikling innen HMS for universitetets ledere – «HMS for ledere» og «HMS for toppledelsen», siden 2009. 241 av UiBs ledere har fullført hele kurspakken siden tilbudet ble gitt for første gang.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse; «40-timers grunnopplæring i HMS» tilbys annet hvert år i forbindelse med verneombudsvalg. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver (42 «i svært stor grad» mot 22 i 2016), 18 «i stor grad» mot 29 i 2016), og 6 «i noen grad», mot 11 i 2016).

Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte (13 «i noen grad», 25 «i stor grad», 26 «i svært stor grad»). De aktiviteter som utføres på universitetet og utfordringer blant annet knyttet til UiB som en internasjonal arbeidsplass, med studenter og gjester, og samlokalisering med andre virksomheter, viser stor kompleksitet. I hvilken grad enheten sørger for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse er i hovedvekt stor: 16 enheter av 67 svarer «i svært stor grad», 28 enheter «i stor grad» og 16 enheter «i noen grad».

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2017 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi:

KURS/SEMINAR				
2017	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
For ledere	Administrativt mellomlederprogram	V/H	4 samlinger	23
	Frokostmøter seksuell trakassering	H	1 møte	9
	HMS for toppledelsen	H	1 dagskurs	4
	HMS for ledere	H	1 kurs, 1,5 dag	14
	Kortprogram for nye ledere	V/H		18
	Lederutviklingskurs for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse	H	1 kurs, 2,5 dag	22
	Instituttleaderprogrammet (trinn 1)	H	3 samlinger	24
	Universitetslederkonferansen	V	1 samling	65
For ledere, tillitsvalgte og verneombud	Vår- og høstsamling for ledere	V	1 samling	130
	CIM-kurs, modulen krisehåndtering	V/H	2-timer, PC-stue	21
For verneombud	Håndtering av vold og trusler – innføringskurs	V/H	2 halvdags-kurs	22
	Grunnkurs i HMS	V	40-timer	41
For ansatte	HMS-avvikssystem	V	2 kurs, PC-stue	20
	ABC opplæring i brannvern (NO/EN)	V/H	9 kurs	180
	Administratorkurs CIM	V	2,5 timer, PC-stue	10

	CIM-kurs, personal- og pårørendebehandling (kontakttelefon)	V	3-timer	15
	CIM-kurs, personal- og pårørendebehandling (registrering på evakuering og pårørendesenter)	V	3-timer	7
	CIM-kurs, registrering av feltarbeid og tokt (pilot)	H	3-timer	9
	Førstehjelpskurs	V/H	6 kurs	92
	Introduksjonskurs for nytilsatte (NO/EN)	V/H	2 kurs (NO) / 7 kurs (EN)	60 (NO), 76 (EN)
	Loggførerkurs (CIM)	V/H	2, 5 timer	5
	Seniorkurs	V/H	2 kurs, 2-dag	67
	Working with Norwegians	V	2 kurs	42
For ansatte innen risikofyllt arbeid	Avfallshåndtering	H	1 kurs	20
	3-dagerskurs i strålevern m/eksamen	H	1 kurs	30
	Førstehjelp på laboratoriet / First Aid at the Laboratory	H	2 kurs (NO), 1 kurs (EN)	36
	Laboratoriekurs for nytilsatte / HSE at the Lab for New Employees	2017	1 e-læringskurs (NO/EN)	60
	Kjemikaliereregisteret (EcoOnline)	V/H	3 kurs	40

Praktisk bruk av digitale verktøy er en del av flere av disse opplæringstiltakene, som HMS-avvikssystemet, Kjemikaliereregisteret EcoOnline, CIM krisebehandling og CIM risikovurdering.

For å styrke HMS-opplæringen for ansatte, ledere og studenter vil UiB ta i bruk digitale plattformer i opplæringen. Som en del av prosjektet «Utvikle e-læring-portefølje for ansatte ved UiB» igangsatt desember 2016 ble e-læringskurset «Laboratoriekurs for nytilsatte» / «HSE at the Lab for New Employees» med særlig vekt på trygg bruk av kjemikalier og avfallshåndtering av farlige kjemikalier, utviklet og tilbudt ansatte fra og med høsten 2017. Flere e-læringskurs vil utvikles i 2018.

Gjennom fellesprosjektet Sikresiden.no, igangsatt høsten 2016, har UiB sammen med UiO og OsloMet utviklet og implementert mobiltilpasset informasjon og korte e-læringsmoduler for å sikre ansatte og studenter grunnleggende kunnskap om bla. risiko, sikkerhet og informasjonsverdier. Nettsiden gir konkrete råd til ansatte og studenter hvis noe uønsket skulle skje, i tillegg til forebyggende informasjon. Løsningen ble tilgjengelig for store og små virksomheter i UH-sektoren i oktober 2017. Formålet med Sikresiden er å øke sikkerhetskompetansen blant studenter og ansatte og etablere Sikresiden som et sentralt verktøy i arbeidet med å bygge sikkerhetskultur ved UiB (se også pk. Informasjon og beredskapsøvelser). I 2018 vil nettsiden tilpasses med lenker til relevante UiB-informasjon og det vil tilrettelegges for e-læring gjennom Mitt UiB.

Det gis også mye lokal opplæring og informasjon som har HMS-aspekter i seg. Eiendomsavdelingen, HR-avdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT gav også råd og tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis og i grupper, knyttet til et bredt utvalg av tema relatert til arbeidsmiljø som:

- Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK)
- Avfallshåndtering
- Beredskap
- Brannvern, innbrudd og sikkerhet
- CIM Risikovurdering og generell risikovurdering
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Eksponeringsregisteret ECOexposure
- Feltarbeid
- HMS-avvik
- HMS-møte
- HMS-runde
- Medarbeiderutvikling
- Konflikthåndtering
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål
- Kjemikaliebehandling
- Kjemisk og biologisk eksponering
- Lederstøtte
- Psykososialt arbeidsmiljø, organisasjonsendringer
- Samarbeidsutvikling, teamutvikling
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming

Det er holdt møter for UiBs avfallskoordinatorer, strålevernkontakter og miljøkontakter. Som del av forvaltningen av CIM ved HR er det etablert nettverk for superbrukere ved enhetene, og det ble i 2017 gjennomført møter både i vår- og høstsemesteret. Det ble også igangsatt «CIMtrim» høsten 2017, som er korte øvingsoppgaver i CIM som sendes medlemmer i beredskapsledelsen og beredskapsgrupper annen hver uke.

Årlig kontaktmøte mellom Seksjon for HMS, beredskap og BHT og hovedverneombud, ledere og HMS-kontakter/koordinatorer ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen ble gjennomført desember 2017. Tema var «Morgendagens arbeidsplasser».

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattssidene for å informere om aktuelle HMS-saker.

Flere fakultet og institutt har egne HMS-nettsider med lokale rutiner og eksempler på god HMS-praksis. En rekke enheter har jevnlig nyhetsbrev hvor HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler på arbeidsmiljørelatert informasjon som kan trekkes fram for 2017 er «Museumsprosjektet», «#ORG2022» og «Helsecampus Årstadvollen». Disse prosjektene har egne websider for informasjon om prosessene.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets HMS-pris for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling gikk i 2017 til Kjemisk institutt for å sikte mot et arbeidsmiljø som ikke bare er trygt og funksjonelt, men også attraktivt, og deres arbeid med å skape faglig-sosiale møteplasser - gode arbeidsfellesskap. Prisen er på kr 50 000 og ble utdelt for 13. gang.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. UiB skal ha åpne strategi- og beslutningsprosesser, samt gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse.

UiB er et internasjonalt arbeids- og studiested i en sektor som er i stadig endring og utvikling. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.

I desember ble det arrangert workshop for ledelsen, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud om medvirkning, roller og samarbeidsarenaer, særlig knyttet til endrings- og omstillingsprosesser. Formålet med samlingen var å fremme kulturbygging, intern kommunikasjon og samarbeid. Gjensidige forpliktelser og arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for god, reell medvirkning fra ansatte og deres tillitsvalgte var sentrale tema.

Et tiltak i HMS-handlingsplanen er at arbeidsmiljørettete tema skal tas opp på alle møter i alle styrende organer for å styrke helse, miljø og sikkerhetsarbeidet ved universitetet. Å utarbeide webinformasjon om viktigheten av dette ble igangsatt i 2017 og vil publiseres i løpet av 2018.

Universitetet vedtok i 2017 to nye handlingsplaner innenfor feltet likestilling og mangfold for perioden 2017-2020: Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og Handlingsplan for mangfold og inkludering. Det ble også utarbeidet et eget policydokument som omfattet en nærmere analyse av status og utfordringer med hensyn til kjønnslikestilling ved UiB. Begge planene tar opp tema som berører ledernes og ansattes kompetanse i å lede og delta i tverrfaglige, mangfoldige og

multikulturelle arbeidsmiljø. Tiltakene i de to handlingsplanene er konsentrert rundt følgende innsatsområder; kjønnsbalanse og likestilling i forskning og utdanning, likestillingsfokuset ledelse og holdningsskapende arbeid og et studie- og arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og likeverd. Å styrke ledernes og de ansattes kompetanse på dette feltet er tiltak i UiBs HMS-handlingsplan. Likestilling- og mangfoldsledelse skal innarbeides i alle lederopplæringsprogrammer ved UiB. Først ut i 2017 var instituttlederprogrammet der dette var tema ved første samling høsten 2017.

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

UiB har iverksatt en rekke forebyggende tiltak knyttet til arbeid mot seksuell trakassering i 2017. Rektor har i personlig epost til alle ansatte ved UiB omtalt #metoo og skriver bl.a. her at kampanjen har løftet frem et stort samfunnsproblem som UiB har null-toleranse for. Ledelsen på alle nivå ved universitetet vil forebygge all form for trakassering og reagere aktivt i alle saker som blir meldt inn. HR-avdelingen har fulgt opp dette gjennom frokostseminarrekker for ledere, i instituttlederprogrammet og i samling med verneombudene rundt årsskriftet 2017/2018. Det er publisert informasjon om seksuell trakassering på UiBs ansattessider. UiB har også utarbeidet informasjon om seksuell trakassering på Sikresiden.no for studenter og ansatte i hele UH-sektoren. Denne ble publisert på norsk og engelsk januar 2018.

Et arbeid med utvikling av Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering er igangsatt våren 2018.

Inkluderende arbeidsliv

Omfanget av sykefraværet blant ansatte ved UiB er fortsatt relativt stabilt, mellom 3-4 %. Det er imidlertid fremdeles store forskjeller mellom grupper av ansatte. For å få bedre oversikt over sykefravær, samt mer systematisk oppfølging av sykemeldte ved universitetet har alle enheter etter gjennomført pilot i 2016, fått tilbud om at ta i bruk ny fraværsmodule i HR-portalen (PAGA) i 2017. I tillegg vil AMU få presentert arbeidet med sykefravær to ganger i året, en gang årlig med dybdestatistikk. For å lettere ta i bruk NAVs nye digitale sykefraværssystem har UiB i 2017 også fått på plass en integrasjonsløsning til HR-portalen. Det forventes at denne type digitale løsninger vil være gode verktøy for oppfølging av sykemeldte fremover.

Som del av delmål 2 i IA-avtalen deltar UiB i traineeprogrammet for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt Nav Arbeidslivssenter sitt nettverk for mangfoldig rekruttering i statlig sektor. Videre er det i 2017 startet et arbeid med å systematisere og intensivere bruken av tiltaksplasser ved universitetet.

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

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

UiB skal gjennom sin personalpolitikk sikre at ansatte ivaretas i ulike livsfaser. Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB, delmål 3, fastslår at universitetets personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv. Dette innebærer å føre en personalpolitikk som tar hensyn til ansattes ulike behov,

og å være oppmerksom på at behovene kan variere ut i fra hvilken situasjon og livsfase den enkelte ansatte er i. Det er et mål for universitetet å stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid og det er ønskelig med en balansert alderssammensetning. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, veiledning for oppfølging av gravide, ansattbarnehager og seniortiltak viser at det tilrettelegges for typiske livsfasebehov. Årlige medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler er et viktig i dette arbeidet og skal ivareta livsfaseperspektivet. Informasjon og maler for dette er publisert på UiBs Ansatte-sider. Der finnes også oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretagelse i ulike livsfaser.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB legger sentralt til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Rapportene viser at det legges til rette for fysisk aktivitet blant UiBs enheter, kun 1 enhet svarer «i svært liten grad og 4 «i liten grad».

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

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

«HMS-møtet» er universitetets verktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på lokalt nivå og anerkjent av Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt. Ved hjelp av ulike anbefalte metoder og rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, skal «HMS-møte» brukes for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, godt forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

I 2014 vedtok UiB å ta i bruk ARK «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser», som et supplement til årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet på lokalt nivå («HMS-møte»). ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren, er forskningsbasert og mulig å forske på. Verktøyet har fokus på både ressurser og belastninger, gjennomføres i et samarbeid mellom ansvarlig leder og lokalt verneombud og har videreutvikling av psykososiale og organisatoriske forhold som mål. På nasjonalt nivå er ARK organisert med en styringsgruppe med representasjon fra UiT, NTNU, UiO, UiB og Høyskolen i Sørøst-Norge. Styringsgruppen skal påse at ARK forvaltes og driftes etter intensjonene, og er også ansvarlig for planlegging og gjennomføring av en årlig konferanse som samler ca. 100 representanter fra brukerinstitusjonene i sektoren.

Når en enhet tar ARK i bruk, er første trinn en kartlegging av organisatoriske og psykososiale forhold ved hjelp av spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target), pr i dag inneholder ARK-databasen ca. 25.000 respondenter. Den enkelte enhet vurderer resultatene fra eget arbeidsmiljø og trekker ut faktorer man ønsker å videreutvikle samt forhold som oppleves å ha forbedringspotensialer. Dette danner grunnlag for utvikling av tiltak på lokalt nivå, og på fakultet/avdelingsnivå. HR-avdelingen bistår enhetene i denne prosessen der det er ønskelig.

ARK har vært gjennomført puljevis for de enkelte fakultetene og avdelinger etter nærmere avtale, koordinert av HR-avdelingen. I 2017 ble undersøkelsen gjennomført ved Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet, Forskningsadministrativ avdeling og HR-avdelingen. Det er nå bare Det medisinske fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design, Studieadministrativ avdeling, Sars-senteret og Rektor- og Universitetsdirektørens kontor som ikke har gjennomført ARK. UiB vil over tid få et grunnlag for iverksetting av tiltak på institusjonsnivå.

Etter vedtak i innsynsbehandling knyttet til gjennomførte ARK-undersøkelser ved UiB og NTNU januar 2018 besluttet UiB imidlertid at det ikke skal gjennomføres flere undersøkelser av dagens versjon av ARK. Styringsgruppen for ARK skal vurdere veien videre med ARK i sektoren.

Det kan spores en oppgang etter flere år med noe nedgang, i antall enheter som svarer positivt på i hvilken grad det er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK), fra 89 % i 2014 til 84 % i 2015 («ja» og «må bli bedre») og 77 % i 2016 til 85 % i 2017 («i svært stor grad», «i stor grad» og «i noen grad»). Andelen som svarer negativt har steget noe siden 2012 med «nei»: 16 % i 2015, 11 % i 2014, 15 % i 2013, 24 % i 2012. Andelen enheter som svarer at de «i svært liten grad» har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet har gått ned fra hele 10 enheter i 2016 (og 2 «i liten grad», 3 «ikke aktuelt») - 23 %, til 5 enheter i 2017 (og 1 «i liten grad», 4 «ikke aktuelt») – 15 %.

«HMS-møte» skal gjennomføres årlig ved alle lokale enheter. Bruken av ARK kan inngå i «HMS-møtet» det året ARK gjennomføres, men resultater fra ARK kan om ønskelig også inngå i påfølgende «HMS-møter» som grunnlag for gjennomgang og utvikling av tiltak. På tross av dette er det noen få enheter som begrunner det svake svaret for 2017 med at de venter på gjennomføring av ARK ved fakultet/avdeling, eller at de fortsatt arbeider med handlingsplan fra tidligere ARK-undersøkelse.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgt opp kartleggingen viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av ARK eller «HMS-møte» som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. I «HMS-møte» ble ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, brukt gjennomgående med påfølgende diskusjon i 2017. Enheter ved Det humanistiske fakultet, Det juridiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet rapporterer om at de har benyttet ARK som verktøy i 2016 og jobbet med oppfølging i 2017. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Forskningsadministrativ og HR-avdelingen rapporterer at de tok i bruk ARK i 2017. Eiendomsavdelingen rapporterte at de benyttet ARK i 2015, og skriver at de har fulgt resultater fra denne opp i HMS-møte i 2016 og 2017. Det samme rapporterer enkelte enheter ved Det psykologiske fakultet som benyttet ARK både i 2014 og 2015, men andre her har gjennomført andre former for kartlegging i 2017. Det juridiske fakultet gjennomførte en egen spørreundersøkelse til bruk i felles HMS-møte i 2017. Det rapporteres om noen svært få tilfeller der fysisk arbeidsmiljø/resultater fra HMS-runde, og generell oppfølging av HMS-handlingsplan er tema for HMS-møtet.

Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler

Alle ansatte – både faste og midlertidige, vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte ved UiB skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Det er en målsetning å ikke bare tilby, men også gjennomføre årlige samtaler med alle.

I 2015 svarte 61 % (av i alt 62 enheter) at alle ansatte (faste og midlertidige) hadde fått tilbud om medarbeidersamtale, mot 65 % i 2014 (av i alt 65 enheter) og 62 % i 2013 (av i alt 66 enheter). Fortsatt gis det ikke et tilbud til alle, og det spores en minimal endring på tross av UiBs målsetning:

I hvilken grad har alle vitenskapelige/stipendiater/teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale/utviklingssamtale? (tall for 2016, 64 enheter, i parentes)						
2017 (67 enheter)	1 (i svært liten grad)	2 (i liten grad)	3 (i noen grad)	4 (i stor grad)	5 (i svært stor grad)	Ikke aktuelt
Vitenskapelige	5 (1)	1 (1)	13 (3)	7 (10)	21 (27)	20 (22)
Stipendiater	4 (4)	4 (4)	8 (8)	5 (7)	19 (17)	26 (24)
Tekn./Adm.	2 (4)	1 (1)	1 (3)	15 (11)	41 (38)	7 (7)
Alle 2017	11 (9)	6 (6)	22 (14)	27 (28)	81 (82)	53 (53)

26 % svarer «i svært stor grad», «i stor grad» og «i noen grad» i 2017, mot 18 % i 2016. 36 % svarer «ikke aktuelt» i 2017, mot 23 % i 2016.

For 2017, som tidligere år, nevnes lederskifte, kapasitetsmessig utfordring og stort arbeidspress blant lederne, samt flytting, som årsaker til å ikke å oppfylle dette myndighetskravet.

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler, viser rapportene at det også her fremdeles er rom for forbedring:

Andel gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler (summert prosentvis fordeling på hver enhet delt på antall enheter ved fak/avd som har ansatte i kategori). Tall for 2016 og 2015 i parentes, med 2015 i kursiv.											
2017	HF	MN	MED	SV	JUSS	PSYK	S.adm. (inkl. Sars)	EIA	UB	UM	KMD
Vit.	33 % (50 %, 67 %)	51 %* (57 %, 42 %)	44 %** (51 %**, 61 %)	52 % (47 %, 54 %)	15 % (100 %, 100 %)	28 % (73 %, 60 %)	75 % (40 %, 0 %)	- (-, -)	- (-, -)	33 % (40 %, 33 %)	33 % (83 %)
Stip.	55 % (81 %, 71 %)	35 %* (22 %, 8 %)	48 %** (47 %**, 63 %)	55 % (67 %, 59 %)	100 % (100 %, 100 %)	44 % (61 %, 35 %)	65 % (60 %, 0 %)	- (-, -)	- (-, -)	33 % (40 %, 33 %)	57 % (73 %)
Tekn./ Adm.	94 % (82 %, 83 %)	68 % (82 %, 98 %*)	60 %** (73 %, 80 %)	94 % (100 %, 99 %)	100 % (100 %, 100 %)	88 % (89 %, 70 %)	91 % (66 %, 78 %)	98 % (50 %, 74 %)	83 % (93 %, 80 %)	55 % (66 %, 59 %)	100 % (100 %*)
Alle 2017, 67 enheter (2016: 64 enheter, 2015: 62 enheter)	61 % (71 %, 74 %)	51 % (54 %, 49 %)	51 % (57 %, 68 %)	67 % (71 %, 71 %)	72 % (100 %, 100 %)	53 % (74 %, 55 %)	77 % (55 %, 78 %)	98 % (50 %, 74 %)	83 % (93 %, 80 %)	40 % (49 %, 42 %)	63 % (85 %)

Griegakademiet er inkl. i HF i 2015 og KMD f.o.m. 2016.

* 1 enhet har ikke oppgitt tall

** 2 enheter har ikke oppgitt tall.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler skriver flere enheter at de bruker UiBs maler og metoder for forberedelse, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler, eller tilpasser dem etter behov. Noen få praktiserer en mer «stående invitasjon» til ansatte om medarbeidersamtaler.

Rapporteringen viser at ansvar for gjennomføring av samtaler også for 2017 gjennomgående er delegert i linjen, med ulike varianter grunnet organisasjonsstruktur. Der samtalerne er delegert er det viktig at disse rapporterer videre tilbake til øverste leder ved enheten og at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtalerne. Dette fremgår ikke tydelig hos mange av svarene.

Få enheter skisserer hvordan de fulgte opp samtalerne, utover oppsummering av samtalerne. Det fremkommer hos noen få at samtalerne blir forsøkt ivarettatt i iverksetting av tiltak som for eksempel i lønnsforhandlinger, i kompetansehevingstiltak, i endring av arbeidsoppgaver, og at utløsning av kostnader tas med i budsjett. Det er mulig oppfølgings- og utviklingsplan ikke nevnes av noen da dette ligger i UiBs maler.

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

Fakultet og avdelinger fremholder ofte som en begrunnelse for svak gjennomføringsgrad at lederspenningen er for stort til at det er realistisk å ha medarbeidersamtaler med alle de en har personalansvaret for. Muligheter for delegering og hyppighet/intervall av samtaler løftes frem som behov for drøfting i sentrale fora.

Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler er et viktig utviklingsverktøy for den ansatte, og et viktig ledelsesverktøy for arbeidsgiver. Fakultet/avdelinger rapporterer som tidligere at de vil fortsette det systematiske arbeidet med å kunne både tilby og gjennomføre samtaler med alle ansatte, samt at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtalerne.

HR-avdelingen tilbyr etter behov kurs og lokalt tilpasset informasjon i medarbeidersamtaler og har det som tema på ledersamlinger. Foruten informasjon og maler som ligger på Ansattesidene er Difi sin digitale læringsplattform om «Snakk om utvikling – medarbeidersamtaler i staten» informert om og distribuert til universitetets ledere. HR-avdelingen arbeider med å endre mal for medarbeidersamtaler og lage malverk tilpasset ulike grupper. Det ble ikke gjennomført kurs i medarbeidersamtaler i 2017, men lokal tilpasset informasjon ble gitt. Fakultet/avdelinger har tidligere uttrykt ønske om workshops med «best practice» mellom fakulteter/avdelinger i regi av HR-avdelingen. Dette er ikke gjennomført.

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

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

PWC gjennomførte internrevisjon av UiBs rutiner knyttet til risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) og beredskapsplaner våren 2016 og som en oppfølging av dette ble det i 2017 arbeidet med tydeliggjøring av ansvar og myndighet for ROS- og beredskapsarbeidet i direktørgruppen/universitetsledelsen. Det er også utarbeidet planer for beredskapsarbeidet for hver av avdelingene som inngår i sentral beredskapsledelse.

Våren 2017 ble det etablert en ressursgruppe for beredskap satt sammen av stedfortredere til avdelingsdirektørene i beredskapsledelsen samt en representant (underdirektør) fra et av fakultetene. Ressursgruppen fikk i mandat å bidra i utvikling og implementering av UiBs beredskapsarbeid, og sikre samhandling og erfaringsoverføring på beredskapsområdet ved UiB. Ressursgruppen har hatt faste månedlige møter, men da gruppen har manglet kompetanse knyttet til deler av mandatet har arbeidet ikke fungert helt etter intensjonen. I 2018 er derfor mandat endret noe, der utvikling av beredskapsarbeidet er tatt ut av mandatet.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført og ajourført ved de aller fleste av UiBs enheter. Det er noe endring fra 2016: 8 av 67 enheter svarer «i svært stor grad» (16 i 2016), 22 «i stor grad» (18 i 2016), 15 «i noen grad» (18 i 2016), 7 «i liten grad» (2 i 2016) og 8 «i svært liten grad» (5 i 2016). 7 enheter har svart «ikke aktuelt» på spørsmålet (5 i 2016).

Hva enhetene legger i risikovurdering knyttet til HMS er imidlertid noe ulikt. På spørsmål om å skissere kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme) kommer det frem at enkelte enheter har gjennomført ROS-analyser i CIM innenfor alle verdiene, enkelte ved noen verdier, andre rapporterer om gjennomførte case-øvelser innenfor de nevnte verdiene. Andre fremhever at de har risikovurdert lab-arbeid, klinikk, verksted, tokt- og feltarbeid/feltkurs/ekskursjoner/reiser til utsatte områder, brannvern, arbeid med GMO, verneutstyr, arbeidsprosesser og gjennomført risikoanalyser av arealer, arrangement, og eksamen. Noen fremhever at de har gjennomført risikovurderinger basert på HMS-avvik, HMS-runde, ARK og HMS-møte. Andre enheter skriver at de ikke har foretatt systematisk risikovurdering, eller ikke en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men på bakgrunn av samtaler i ledergrupper og med verneombud, og som har ført til økt bevissthet knyttet til sikkerhet, omdømme og forbedring av rutiner. Flere skriver at de ikke har gjort noen form for risikovurdering fordi de avventer innføring av

ROS/CIM i 2018, eller de melder at ingen risikovurdering er gjort. En enhet har ikke prioritert risikovurdering av kapasitetshensyn.

Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging, ble implementert i virksomheten i 2014. På spørsmål om i hvilken grad retningslinjene blir fulgt svarer alle enheter, som i 2016, bekreftende. 7 enheter mener imidlertid, som tidligere, at det ikke er aktuelt å følge disse. Det har siden 2015 vært tilbudt innføringskurs i håndtering av vold og trusler for UiBs ledere og hovedverneombud hvert semester.

Det har i 2017 vært to alvorlige hendelser som har gjort det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab. Den ene gjaldt den tragiske situasjonen med savnet student i Frankrike, som ble funnet omkommet etter fallulykke. Den andre hendelsen gjaldt innbrudd ved Universitetsmuseet, der i underkant av 400 gjenstander ble stjålet. Begge hendelsene medførte en rekke beredskapsmøter og iverksetting av straktiltak og mer langsiktige tiltak.

Hendelsen med savnet student har initiert et samarbeid mellom HR-avdelingen og Studieadministrativ avdeling om hvordan avdelingene følger opp pårørende, medstudenter, studiested i utlandet og kontakt med politiet.

Foruten straktiltak ble innbruddet ved Universitetsmuseet fulgt opp av en omfattende gjennomgang av sikkerhetssituasjonen ved alle universitetets samlinger og mer langsiktige tiltak basert på ROS-analyse ble utredet. Arbeidet ble behandlet i universitetsstyret i september. Det ble igangsatt et arbeid med å se på sammenhengen mellom ulike sikkerhetsaspekter og beredskap ved UiB. I etterkant av hendelsene har det vært gjennomført grundige evalueringer og blitt utarbeidet tiltaksplaner for å styrke og videreutvikle beredskapsarbeidet. Det er behov for å arbeide systematisk med å utvikle en sikkerhetskultur som omfatter både ledere og ansatte. Arbeidet vil bli prioritert i 2018. En videreføring av dette i form av gjennomgang av UiBs ulike systemer for internkontroll med tanke på en mer helhetlig internkontrollstruktur – «internkontrollprosjektet», er også påbegynt. Våren 2018 er det etablert en koordineringsgruppe som skal bidra i prosjektet og videre sikre at UiBs arbeid med internkontroll og kvalitetssikring blir koordinert. Det skal dessuten ansettes en egen sikkerhetsrådgiver ved UiB.

UiBs enheter skal følge opp universitetets beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om enheten har lokale rutiner for beredskap. Det er betryggende.

Alle enheter ved UiB fikk i desember i oppdrag å gjennomføre ROS-analyser og utarbeide forpliktende planer for sitt beredskapsarbeid i 2018 (se også pk. HMS-tilsyn). Flere enheter rapporterer om planer for innføring av CIM i 2018 - 2019 og at de ved innføring av CIM også vil gjennomgå sine lokale beredskapsplaner, samt sette fokus på sikkerhet ved blant annet med informasjon om Sikresiden.

Risikofylt arbeid

På spørsmål om i hvilken grad det blir utført risikofylt arbeid ved enheten (arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende) er det 40 av UiBs 67 enheter (mot 36 av UiBs 64 enheter i 2016) som rapporterer om at det blir utført risikofylt arbeid ved enheten, blant disse svarer 17 «i svært stor grad» (18 i 2016), 11 «i stor grad» (7 i 2016), 7 «i noe grad» (7 i 2016), 3 «i liten grad» (3 i 2016), og 2 «i svært liten grad» (1 i 2016). I skjema blir dette fulgt opp med spørsmål knyttet til retningslinjer for ulike former for risikofylt arbeid.

Når det gjelder Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt følger alle enheter denne «i svært stor grad» eller «i stor grad», bortsett fra 8 enheter, mot 3 enheter i 2016. Det er imidlertid hele 48 enheter (44 i 2016) som rapporterer at dette er «ikke aktuelt». Det er grunn til å anta at det er flere enheter ved UiB som driver innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med

forskning o.l. utenfor campus, enn som ser at dette kan medføre økt risiko for skade på menneske og/eller miljø, og dermed skal følge retningslinjen. Dette er påpekt i tilbakemeldinger til fakulteter/avdelinger der det er aktuelt de siste årene, men har ikke ført til endring av betydning. I forbindelse med prosjektet «Innføring av CIM» vil delprosjektet «Feltarbeid og tokt», som ble igangsatt januar 2017, muliggjøre digital registrering av feltarbeid og tokt og vil kunne føre til økt oppmerksomhet om retningslinjen.

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

Når det gjelder Retningslinjer for stoffkartotek er det kun 1 enhet som følger denne «i svært liten grad» og 2 «i liten grad», av de som omfattes av denne. Alle enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer registrerer ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret EcoExposure. Her er det 6 enheter som imidlertid gjør dette «i svært liten grad» (mot 6 i 2016), 4 i «liten grad» (0 i 2016). Disse enhetene vil få oppfølging av Seksjon for HMS, beredskap og BHT.

Det ble etablert en «Ressursgruppe innen smittevern, og sikker håndtering av biologiske faktorer» i 2017. Gruppen består av medlemmer med høy kompetanse innen smittevern, pandemi og biologiske faktorer og rapporterer til universitetsdirektøren. I 2017 har gruppen utarbeidet en risikoanalyse knyttet til større smitteutbrudd ved UiB. Tiltak som fremkom her skal følges opp i 2018, blant annet skal det etableres direkte informasjonslinje mellom UiB og den offentlige helsetjenesten, og tiltakskort for pandemi i UiBs beredskapsplan skal revideres.

Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes. Alle enheter ved UiB som skal ha dette, for eksempel ved arbeid med etsende kjemikalier, løsemidler, og ultralyd, rapporterte om at skriftlige arbeidsinstrukser er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Det er svært bra.

Informasjon og beredskapsøvelser

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

Det er viktig å økt bevissthet rundt risiko ved universitetet og å utvikle en sikkerhetskultur for studenter og ansatte. Fellesprosjektet «Sikresiden.no – fellesløsning for informasjon om sikkerhet i UH-sektoren», ble igangsatt februar 2017 (se også pk. HMS-kompetanse). Seksjon for HMS, beredskap og BHT har bidratt i prosjektgruppen og i flere arbeidsgrupper sammen med UiO og OsloMet. Det er utviklet og implementert mobiltilpasset webløsning og korte e-læringsmoduler for å sikre grunnleggende kunnskap om sikkerhet på områder som bla. informasjonsverdier, personvern, livstruende vold (PLIVO), smittevern, laboratoriearbeid, og reisevirksomhet.

20 av 21 universiteter og høyskoler i Norge tok i bruk Sikresiden.no fra 2. oktober 2017. Sikresiden ble tatt i bruk ved UiB med en begrenset informasjonskampanje. Brev ble sendt til alle enheter og nyhetssaker ble publisert på Ansattsider og Studentsider. I tillegg ble det orientert om Sikresiden i AMU, LMU og verneombudenes nettverksmøter og «ledelsens gjennomgang» (HMS-internekontroll) ved alle fakultet og avdelinger, samt stand på Digital myldredag 4. oktober. Videreutvikling av Sikresiden.no som verktøy i arbeidet med å bygge sikkerhetskultur pågår i 2018. Blant annet ble det publisert informasjon om seksuell trakassering på Sikresiden i januar 2018, utviklet av UiB.

Viktigheten av god sikkerhetskultur er også en inkludert del av HMS-opplæring for ansatte og ledere (se pk. HMS-kompetanse), og har vært tema ved lokale fellesmøter, som ved Universitetsmuseet.

Det er gjennomført flere varslingsøvelser for beredskapsledelsen i 2017. Det var planlagt en kriseøvelse for sentral beredskapsledelse, men denne ble avlyst da det ble satt beredskapsstab for innbruddet på Universitetsmuseet. Det er gjennomført beredskapsøvelser på IT-avdelingen, HR-avdelingen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultetet, der temaene har vært informasjonssikkerhet, pårørendehåndtering, håndtering alvorlige hendelser med ansatte og studenter på reise og samhandling mellom lokalt og sentralt beredskaps nivå. I 2017 skulle det utarbeides en plan for å øke frekvensen av øvelser blant ansatte og studenter. Både planarbeid og økt omfang av øvelser vil prioriteres i 2018.

Digitale system for krisestøtte og risikovurdering

I henhold til årlig internkontroll for HMS/beredskap ble ROS-analyser for risiko og sårbarhet (grovanalyse) for utvalgte områder som ansees å være av særlig risikofylt karakter og som potensielt vil kunne utløse Beredskapsplan for UiB, revidert i 2017. I tillegg ble det i 2017 gjennomført en ROS-analyse på større smitteutbrudd ved UiB. Det digitale systemet CIM ble benyttet i analysene.

I 2017 ble det gjennomført risikoanalyser i CIM knyttet til Universitetsaulaen, med teknisk svikt og tilsiktede hendelser som analyseområder. Ved Fakultet for kunst, musikk og design ble det gjennomført risikoanalyser i CIM av aktivitet ved tre- og metallverksteder høsten 2017, i forkant av åpningen av verkstedet. Dette var et viktig arbeid for å gi beslutningsgrunnlag for å iverksette tiltak for å bedre sikkerheten for brukerne; studentene og ansatte.

Opplæring og implementering av digitalt krisestøtteverktøy til bruk i beredskapsarbeidet og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM) med bruk av digitale risikovurderinger, er tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, og arbeidet har fortsatt i 2017.

Prosjektet «Innføring av CIM» ble først etablert høsten 2014 og deretter videreført høsten 2015 og 2016 og skal avsluttes våren 2018 (2013/5305). Prosjektet legger til rette for innføring av modulene krisehåndtering og risikovurdering i CIM og tilbyr opplæring og støtte for fakulteter/avdelinger i innføringsfasen.

Prosjektet har sørget for IT-integrasjoner for at CIM skal være et funksjonelt verktøy, eksempelvis integrasjoner mot FS, Paga og Feide-pålogging for brukerne. I tillegg er det etablert et delprosjekt hvor Oppdragsmodulen i CIM prøves ut for digital registrering av feltarbeid og tokt.

Modulen krisehåndtering i CIM er tatt i bruk ved den sentrale beredskapsledelsen, prioriterte avdelinger i sentraladministrasjon og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. I 2016 ble det gjennomført en pilot ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, hvor fakultetets beredskapsplan ble revidert og tilpasset den sentrale beredskapsplanen og CIM. Deres beredskapsplan og tiltakskort er i 2017 gjort tilgjengelig som mal av øvrige fakultet/avdelinger etter hvert som de tar i bruk verktøyet.

Som del av forvaltningen av CIM ved HR er det etablert nettverk for superbrukere ved enhetene, og det ble i 2017 gjennomført møter både i vår- og høstsemesteret. Det ble også igangsatt «CIMtrim» høsten 2017, som er korte øvingsoppgaver i CIM som sendes medlemmer i beredskapsledelsen og beredskapsgrupper annen hver uke.

Innføring av CIMs modul for risikovurdering pågår. Selve implementeringsprosessen består av informasjonstiltak knyttet til risikovurdering og praktiske kurs i systemet for utvalgte ressurspersoner. CIMs modul for risikovurdering vil være til hjelp og støtte for gjennomføringen av risikovurderingene i de ulike arbeids- og læringsmiljøene, samt gjøre erfaringsoverføring enklere og tydeliggjøre ansvar for oppfølging av tiltak. Til tross for at arbeidet har pågått noen år, har det vært liten aktivitet ved fakultet/avdeling og få ressurser satt til dette arbeidet. Det er i 2017 arbeidet med forenkling av risikoakseptkriterier og utarbeidelse av maler for å lette bruken av CIMs modul for risikovurdering.

Delprosjektet «Innføring av CIM, delprosjekt feltarbeid og tokt» ble igangsatt 2017, med pilotenheter ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Gjennom

piloten prøves CIM ut som digitalt verktøy som på sikt kan erstatte den manuelle rutinen med registrering av feltkort knyttet til Retningslinjer for HMS ved feltarbeid og tokt. Intensjonen er å bedre rutiner og kommunikasjon under feltarbeid og ved en eventuell krise. I 2017 ble utvikling av verktøy, maler og kommunikasjon med andre IT-verktøy samt opplæring gjennomført. Testfasen vil skje våren 2018.

Gjennomgang av sikkerhets- og beredskapsarbeidet ved UiB har avdekket viktigheten av at fakultet/avdelinger jobber systematisk med risikovurderinger og beredskapsplanverk. CIM, som er UiBs verktøy for sikkerhet, risiko og beredskap, skal benyttes i dette arbeidet. På bakgrunn av dette fikk fakultetene, UM og UB desember 2017 i oppdrag fra universitetsdirektøren å etablere forpliktende fremdriftsplaner for 2018-2019 hvor de spesifiserer følgende moment: Risikovurderinger, beredskapsplanverk, innføring av CIM (2018), og beredskapsøvelse. Seksjon for HMS, beredskap og BHT vil bistå fakultet/avdelinger i arbeidet. Fremdriftsplanene vil sikre kontinuerlig og systematisk arbeid ved fakultet/avdelinger.

Brannvern og innbrudd

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

Det var ingen branner i 2017. Brannalarmen ble som i 2016 utløst 58 ganger i 2017, de fleste på grunn av arbeid på stedet eller tekniske problemer. Brannvernkursene, som tilbys både på norsk og engelsk, har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet.

Hensynet til brannvern er fortsatt godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. UiBs Retningslinjer for brannvern blir fulgt av alle enheter, og alle enhetene har gjennomført eller deltatt på brannøvelse, med 55 enheter «i svært stor grad», og 1 «i svært liten grad».

Nedgang i antall innbrudd ved UiB forsetter:

Innbrudd	
Årstall	Antall*
2017	9
2016	11
2015	9
2014	19
2013	29

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

I august ble 400 gjenstander stjålet fra Universitetsmuseet. De fleste gjenstandene stammer fra vikingtiden. Fasaden på kulturhistorisk museum var under oppussing og tyvene kom seg inn via stillas. Innbruddet fikk stor media-dekning. Tyvene meldte seg og ca. 300 gjenstander er kommet til rette, men i ulik forfatning. En rekke tiltak er iverksatt på bakgrunn av innbruddet, blant annet strakstiltak med økning av vektore på kveld og nattestid. I alt rykket vektore ut og pågrep personer i stillas 11 ganger ved diverse bygg i 2017. Dette har nok bidratt til antall innbrudd kun er på 9.

Basert på den aktuelle hendelsen ved Universitetsmuseet ble det iverksatt et omfattende oppfølgingsarbeid som i tillegg til den aktuelle situasjonen på museet inkluderer en gjennomgang av sikkerhetssituasjonen for alle universitetets samlinger.

Som et ledd i dette arbeidet ble ett nytt spørsmål lagt til i HMS-årsrapport skjema: «I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?» Her svarer 26 av enhetene «i svært stor grad» og 35 «i stor grad». Rapportene viser at enhetene har gjennomført en rekke ulike tiltak som brannvernrutiner, har skallsikring, skjerpet alarmtider- og soner,

adgangskontroll, låsing av dører nøkkelkort, lukking av vindu, bruk av nøkkelskap og safe, merking av utstyr. Opplæring og påminnelse til ansatte, studenter og gjester er det flere som påpeker. Ellers fremheves oppslag om nødnummer og at NOKAS-vakter ivaretar beredskap utenfor arbeidstid, og beredskapsplaner. Noen få avventer tiltak i påvente av innføring av CIM.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

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

Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. UiB skal sikre at denne har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk. Eldre og/eller nedslitte bygninger, oppussing og hyppige endringer av bruken av bygningene byr på spesielle utfordringer knyttet til HMS. Tilpassing av arbeidsplasser, utforming av inngangsparti, fuktproblematikk, termisk klima, renhold og støv er faktorer som går igjen. Enhetene kartlegger sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av HMS-runder og risikovurderinger. Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT bidrar med kartlegger og risikovurdering ved behov.

Som tidligere år har så nært som alle av universitetets enheter gjennomført HMS-runde i 2017. Som i 2016 er det kun 4 enheter som svarer «i svært liten grad», mens ingen svarer «i liten grad», mot 1 i 2016. Det er svært positivt at denne form for grunnleggende kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet fortsatt er svært godt forankret i virksomheten.

I 2017 er det gjennomført flere omfattende inneklimakartlegginger på universitetet. I lokalene til Økonomiavdelingen i Christiesgt 18 er høy temperatur en stor utfordring. Det ble gjennomført kartlegging i flere etasjer, og anbefaling fra Seksjon for HMS, beredskap og BHT var å montere nye utvendige persiener. Arbeidet med nye utvendige persiener er initiert av Eiendomsavdelingen. Ved Fakultet for kunst, musikk og design ble det gjennomført en vurdering av arbeidsforholdene i sveiserommet. Her ble det konkludert med rommet ikke egner seg til sveising før nytt ventilasjonsanlegg og nye punktavsug var montert. Disse tiltakene er utført. Ved Seksjon for dokumentasjonsforvaltning, HR-avdelingen, var temperaturen en utfordring, med til dels svært høy temperatur hele døgnet. Her har Eiendomsavdelingen sett på temperaturstyring og utbedret feil i systemet.

For å kartlegge mulige eksponeringer for farlige kjemikalier ble befaringer og vurderinger av arbeidsprosesser ved Institutt for klinisk odontologi og Institutt for fysikk og teknologi gjennomført. Nødvendige tiltak er igangsatt og resultatene viser tilfredsstillende arbeid- og læringsmiljø.

Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT har rutiner for oppfølging av bygningsmassen, også ved nedstenging og flytting, i samarbeid med fakultet/avdeling.

Når det gjelder spørsmål om i hvilken grad HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det som tilfredsstillende, også i 2017: 31 svarer «i svært stor

grad» og 15 svarer «i stor grad». 17 enheter svarer «ikke aktuelt», mot 7 i 2016. De aller fleste enheter har ivaretatt dette ved å gjennomføre og følge opp HMS-runder. Det meldes om at de er i dialog med Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT, og involvere verneombud ved byggesaker, noen har også oppnevnte brukergrupper. Flere enheter fremhever at samtaler og samhandling mellom ledere, ansatte og verneombud er vesentlig og skal fortsette eller styrkes. Noen få melder at de bør ha mer fokus på antall ansatte pr kontor og kapasitet på ulike undervisningsareal, m.h.t bla. luftkvalitet. Oppfølging av ansatte og hyppige kartlegginger i nyinnflyttete lokaler fremheves som viktig.

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

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2017 både i opplæringen av Eiendomsavdelingens sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse» i byggeprosjekter. Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen. Det er i 2017 også innført ROS-analyse før oppstart av alle byggeprosjekter og det arbeides med å implementere dette i CIM.

Tilpassende og fremtidsrettede arealer er viktig for UiB og universitetsstyret vedtok en Masterplan for areal 2018-2040, november 2017. Denne planen legger føringer for å ivareta universitetets langsiktige behov i utvikling av universitetets bygningsmasse, samt effektiv bruk av eksisterende arealer.

Det er et tiltak i universitetets HMS-handlingsplan å systematisk utvikle universelt utformede arbeidsplasser og bygninger. Et arbeid med å kartlegge status på universell utforming (UU) av UiBs bygg ble ferdigstilt i 2015. Eiendomsavdelingen har tilsatt en prosjektleder som skal iverksette tiltak på bakgrunn av kartleggingen og ivaretar koordinering av arbeidet med universell utforming (UU) av UiBs bygg.

Arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er å videreutvikle digitale hjelpemidler og arbeidsprosesser for trygge og funksjonelle arbeidsplasser.

Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser og arbeidsprosesser på. Enhetene fikk i rapporteringsskjema for 2017 et nytt spørsmål om i hvilken grad enheten har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc). Enhetene svarer at de gjør dette: 21 av UiBs 67 enheter svarer «i svært stor grad», 21 «i stor grad» og 16 «i noen grad». 4 enheter melder at dette er «ikke aktuelt».

Flere enheter jobber systematisk og målrettet for å forbedre samhandling og forenkle arbeidsprosesser på tvers av nivåene innenfor dagens digitale systemer. Og tilbyr opplæring i aktuelle digitale systemer forløpende, det være seg kurs, seminarer, nettverksmøter, kompetansedeling i team o.l. Det fremkommer at det er arbeidskrevende prosesser som følge av innføring av enkelte nye systemer, og at systemene dermed er til hinder for forventet effektiviseringsgevinst. Eksempelvis nytt biblioteksystem og digital eksamen.

Ansatte tilbys databriller, tilpassete arbeidsplasser- og it-utstyr som arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering. Noen har rom som er tilrettelagt for Skype-møter m.m.

Behov for kompetanseheving er et uttalt sentralt behov i tilbakemeldingene. Tiltak for økt forståelse av digitalisering og nye systemer, opplæring og ikke minst tid til å lære seg nye digitale systemer både med hensyn til administrative oppgaver, undervisning, forskning og formidling kommer tydelig frem, samt behov for informasjon om hvilke muligheter som finnes.

Enhetene rapporterer videre om behov for nytt it-utstyr som maskiner, skjermer, og mobile enheter. Videre behov som bedre fasiliteter for videomøter, og teknisk utstyr for å bruke Skype på storskjerm i undervisningsrom. Eksempler som nevnes er enkle maler for e-læring som kan tilpasses lokalt, rekrutteringsvideoer for å øke søkerfeltet, elektroniske feltkort for beredskap, forbedring av CIM – brukervennlighet og tilgangsregulering, samordning av rutiner og prosedyrer, og styrket lab-it.

Generelle innspill til digitaliseringstiltak gjelder bla. fokus på enkelt brukergrensesnitt og at systemene må «snakke sammen». Det fremheves som viktig at tydelig målformulering og forventninger til gevinstrealisering må skje tidlig i prosessen, og at «flytting av arbeidsoppgaver er ikke nødvendigvis effektivisering».

Prosjektet «Innføring av CIM – webbasert støttesystem for risiko, sikkerhet og beredskap», med utvikling av moduler som dekker risiko- og sårbarhetsanalyser, beredskapsplanlegging - planverk og tiltakskort, krisehåndtering - varsling og loggføring, mediehandtering, pårørendehåndtering, rapporter, opplæring og trening, er viktig for trygge og funksjonelle arbeidsplasser ved UiB. Utviklingen av mobiltilpasset informasjonen og korte e-læringsmoduler på Sikresiden.no for å sikre ansatte og studenter grunnleggende kunnskap om bla. risikofylt arbeid på laboratorium, verksted og klinikk, smittevern, førstehjelp og brannsikkerhet som kom på plass i 2017, er også sentralt med hensyn til trygge og funksjonelle arbeidsplasser (se også pk. HMS-kompetanse og pk. Informasjon og beredskapsøvelser).

Som en del av prosjektet «Utvikle e-læring-portefølje for ansatte ved UiB» ble e-læringskurset «Laboratoriekurs for nytilsatte» / «HSE at the Lab for New Employees» med særlig vekt på trygg bruk av kjemikalier og avfallshåndtering av farlige kjemikalier, utviklet og tilbudt ansatte fra og med høsten 2017. Flere e-læringskurs for trygge og funksjonelle arbeidsplasser vil utvikles i 2018.

Lydia, som er UiBs elektronisk meldetjeneste for mindre bygningsmessige avvik; som belysning, elektro, varme og ventilasjon, renhold og avfall, dører og vinduer, løse heller, park, trapper og ramper, er videreutviklet i 2017. Eiendomsavdelingen har i 2017 fortsatt implementeringen av et overordnet toppsystem for SD-anleggene (sentrale driftsovervåking) – som overvåker og styrer de tekniske anlegg i byggene.

Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere

Etter et omfattende arbeid knyttet til revisjon av samordningsavtaler med Helse Bergen HF og Uni Research, for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter ansatte innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med arbeidsmiljøloven § 2-2, ble reviderte avtaler signert av partene og implementert januar 2017. Det legges opp til faste treffpunkt for partenes ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene. Samordningsavtalene inngår i universitetets HMS-internkontrollsystem med rapportering i linjen. Det er utarbeidet informasjon og veiledning om HMS-samordningsavtaler i HMS-portalen.

På spørsmål om enheten har samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet svarer 14 enheter i «svært stor grad» (19 i 2016) og 15 enheter «i stor grad» (11 i 2016). Her er det ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen

over hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med, samt Studentskipnaden på Vestlandet Sammen og Godt Brød som UiB også har HMS-samordningsavtale med. I tillegg nevnes Cafe Munk på KMD, Statsbygg, Stiftelsen Det Norske Arboretet, MediaCity Bergen, TKVest, Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) og Havforskningsinstituttet. Ved byggearbeider er utførende firma definert som HMS-ansvarlig for byggeplassen. Noen få, færre enn i 2016, har imidlertid nevnt andre UiB enheter som jo ikke innbefatter aml. § 2-2. Det er 23 enheter som melder at dette er «ikke aktuelt» i 2017 (24 i 2016).

For 2016 ble det bare meldt om HMS-samarbeid med eksterne virksomheter som Helse Bergen, Uni Research, Sammen, Godt Brød, UNIS og Havforskningsinstituttet. Oversikten fra 2017 viser dermed økt bevissthet og positiv utvikling. Det er imidlertid grunn til å anta at UiB fortsatt har flere eksterne samarbeidspartnere der begge parter ansatte er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med aml. § 2-2, enn det som enhetene melder i 2017.

UiB har flere kunnskapsklynger under utvikling. Kunnskapsklyngene skal, i tråd med UiBs strategi, være en av universitetets viktigste arenaer for samhandling med andre virksomheter. Krav om samordning av HMS-arbeidet i tråd med aml. § 2-2 skal ivaretas i kunnskapsklyngene, i samarbeidsavtaler eller leieavtaler, som i Media City Bergen som åpnet høsten 2017, eller i egne HMS-samordningsavtaler.

HMS-samordningsavtalene som er etablert og implementert, og nye som etter behov vil komme til, er virkemiddel for å sikre måloppnåelse og imøtekomme myndighetskrav. Samordningsavtalene knyttet til HMS skal bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området, og er et felt som må styrkes ytterligere.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

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

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Miljøfyrtårnsertifiseringsprosessen som ble gjennomført i 2016 og som førte til høy grad av gjennomføring av tiltak blant enhetene i 2016; 24 av 67 enheter svarer «i svært stor grad», 19 «i stor grad» og 7 «i noen grad», er endret noe i 2017: 17 svarer «i svært stor grad», 26 «i stor grad» og 11 «i noen grad».

UiB skal igangsette prosess for resertifisering som Miljøfyrtårn i 2018. Ordningen med miljøkontakter ved fakultet og avdelinger fortsetter; de følger opp Miljøfyrtårn-arbeidet lokalt og vil være sentrale ved resertifisering.

Som Miljøfyrtårn skal universitetets ytre miljøarbeid være en naturlig del av UiBs systematiske HMS-arbeid. Fra 2016 inngår ytre miljøaspekter som en del av den digitale risikovurderingsmodulen i CIM med kriterier for sannsynlighet og konsekvens. Statusrapportene viser at enkelte enheter har gjennomført risikovurdering etter verdien Ytre miljø i 2017.

Ny handlingsplan for ytre miljø 2018-2022 ble utarbeidet og vedtatt av universitetsstyret 30.11.17. Energisparing, avfall og innkjøp vil være hovedprioriteringene her i 2018. I tillegg skal UiB prioritere arbeid med reduksjon av klimagassutslipp fra transport.

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

I samarbeid med Klimapartnere Hordaland blir klimaregnskap for UiB 2017 publisert i juni 2018. Miljøfyrtårnrapportering 2017 blir også sendt til Stiftelsen Miljøfyrtårn juni 2018. Årsrapport for ytre miljø 2017 skal behandles i universitetsstyret høsten 2018.

Informasjon, opplæring og tilrettelegging for miljøvennlige valg

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

Av tiltak som er gjennomført nevnes særlig forbedring av energiforbruket, kildesortering, redusere bruk av engangsservice, og tiltak for å moderere utskrifter og trykking av rapporter, og økt digitalisering av arbeidsprosesser. Økt bruk og oppfordring til bruk av Skype-møter og videokonferanser fremheves også. Tilrettelegging for sykkelparkering og garderobefasiliteter for å kunne sykle til jobb går igjen. Noen enheter har egne el-syker eller el-bil til bruk i arbeidstiden. Andre melder om mer kreative tiltak som sommeravslutning/«blåtur» med felles bossplukking, merking av alle avtrekkskap med «lukk meg»-skilt for å spare strøm når de ikke er i bruk, flaskepantordning, brukthjørne, og honningproduksjon på hustak.

Eiendomsavdelingen jobber kontinuerlig med å innføre miljøstasjoner nærmere ansattes arbeidsplasser kildesortert med emballasjeplast, glass/metall og restavfall. Dette er innført i 57 % av UiBs totale bygningsareal. 25000 m² fikk avfallsstasjoner i 2017.

Universitetet har i 2017 fortsatt arbeidet med å gjennomføre tiltakslisten fra energimerkingen fra 2012. I tillegg har UiB en ENØK-ingeniør i 100 % stilling, som arbeider kun med energieffektivisering som lysstyring, varmestyring, optimalisering av ventilasjon og gjenbruk av spillvarme fra datasentre. UiB byttet ut all fyringsolje med bio-olje fra 1.1.2016, og planlegger å fase denne ut når de aktuelle bygningene kan knyttes på fjernvarmenettet i Bergen. UiB deltok også i Earth Hour, og mørkla flere større og mindre bygg.

I 2017 ble det gjennomført Reisevaneundersøkelse og Sykle til jobben-aksjon.

Reisevaneundersøkelsen viser at andelen ansatte som kjører fossilbil til jobb har gått ned fra 31% i 2009 til 13% i 2017. Kollektivandelen har gått opp fra 23% til 43%. Eiendomsavdelingen jobber stadig med å tilrettelegge låsbare sykkelskur og garderober med dusj i flere bygg.

ARBEIDSMÅL 2018

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

Basert på resultater fra denne rapporten og HMS-utfordringer ved universitetet er særlig HMS-kompetanse, risikostyring og beredskap prioriterte områder i siste del av planperioden.

Følgende HMS-områder får særlig oppmerksomhet i 2018 og må følges opp på alle nivå:

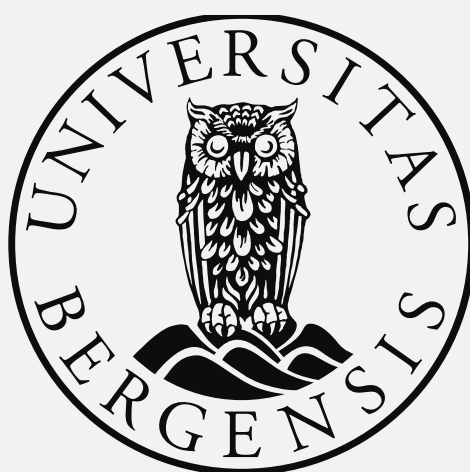
- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ansatte og ledere på alle nivå, og videreutvikle e-læringstilbud.
- Gjennomført valg av verneombud for perioden 2019-2020.
- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Fortsatt styrke arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale/ utviklingssamtaler for alle ansatte.
 - Følge opp UiBs IA-mål, særlig kompetanseheving. Ta i bruk digitale løsninger.
 - Fortsette sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK» (avh. av anbefaling i ARKs styringsgruppe v-18).
 - Utvikle og implementere Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering.
 - Revisjon av Retningslinjer for varsling.
 - Gjennomgå UiBs ruspolitikk.
 - God risikostyring og beredskap
 - Styrke sentral og lokal kriseledelse ved universitetet med å øke frekvensen av beredskapsøvelser, arrangere samordningsøvelser internt og i samarbeid med eksterne samarbeidspartnere, samt følge opp Kunnskapsdepartementet sitt tilsyn på UiBs arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved å etablere en virksomhetsovergrepene ROS-analyse i CIM.
 - Fortsette opplæring og implementering av digitalt krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM).
 - Alle enheter ved UiB skal gjennomføre ROS-analyser i CIM og planer for sitt beredskapsarbeid for 2018-2019.
 - Videreutvikle sikkerhetskultur ved UiB på et operasjonelt nivå og ha fokus på sikkerhetskultur i hele organisasjonen, deriblant videreutvikle/implementere Sikresiden.no som verktøy i arbeidet med å bygge sikkerhetskultur.
 - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - Sikre at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med gode medvirkningsprosesser.
 - Fortsette arbeidet med å samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
 - Øke kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser.
 - Ansvar for det ytre miljø
 - Igangsette resertifisering av UiB som Miljøfyrtårn.

Ny Handlingsplan for HMS, med virkemidler og tiltak for perioden 2019-2021 skal utarbeides i 2018.

VEDLEGG

- 1) Årsrapport 2017 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar på skala-spørsmål. Rapporteringsskjema 2017.

23.04.18/Runa Jakhell





HMS-årsrapport 2017

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?						
* I hvilken grad har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?						
* I hvilken grad har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?						
* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og vernombud? i						

HMS-KOMPETANSE

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har leder nødvendig kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar ved enheten?						
* I hvilken grad har verneombud nødvendig kompetanse til å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?						
* I hvilken grad sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?						
* I hvilken grad praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? i						

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)? i						

* Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:						
---	--	--	--	--	--	--

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:						
---	--	--	--	--	--	--

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:						
---	--	--	--	--	--	--

* Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte? i						

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?						
---	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Rusmiddelpolitikk? i						
---	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden? i						
--	--	--	--	--	--	--

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS? i						

Skisser kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme):

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
--	----	----	----	----	----	-----------------

* I hvilken grad har enheten lokale rutiner for beredskap?						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd? i						
---	--	--	--	--	--	--

Skisser kort hvilke tiltak enheten har gjennomført:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
--	----	----	----	----	----	-----------------

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik? i						
---	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester? i						
---	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad registrerer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer? i						
--	--	--	--	--	--	--

* I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling? i						
---	--	--	--	--	--	--

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? ⓘ						
* I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)? ⓘ						

Hvis aktuelt skisser kort hvordan enheten har ivaretatt dette:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad blir enhetens arbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?						
* I hvilken grad har enheten iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)? ⓘ						

* Skisser kort iverksatte tiltak:

* Hvilke tre tiltak knyttet til digitalisering har enheten særlig behov for at blir iverksatt:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet? ⓘ						

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å reduserer negativ miljøpåvirkning?						
* I hvilken grad legger enheten til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg?						

* Skisser kort ytre miljø-tiltak:

Kommentarer til enkeltspørsmål i Del 1.

DEL 2. HMS-HANDLINGSPLAN

* Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2017) (last opp vedlegg nederst på siden).

VEDLEGG

HMS-årsrapport 2017: Sammenfatning svar skala-spørsmål

1 = i svært liten grad, 2 = i liten grad, 3 = i noen grad, 4 = i stor grad, 5 = i svært stor grad

i.a. = ikke aktuelt

Antall enheter (verneområder) (2016 i parentes)

HF	6
MN	8 (9)
MED	10
SV	8
JUSS	2
PSYK	6
S.adm (inkl Sars)	8
EIA	4
UB	4
UM	7 (4)
KMD	4 (3)
til sammen	67 (64)

HMS-ORGANISERING

I hvilken grad har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	2	4	0
MN	0	0	3	1	4	0
MED	0	0	2	3	5	0
SV	1	1	1	1	4	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	1	0	1	4	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	1	6	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	0	7	0
KMD	2	1	0	1	0	0
til sammen	3	3	7	10	44	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>47</i>	<i>0</i>

I hvilken grad har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers repr og plassansvarlig brann)

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	5	0
MN	0	0	1	1	6	0
MED	0	0	3	6	1	0
SV	0	1	0	4	3	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	3	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	0	3	1

UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	1	6	0
KMD	0	0	0	3	1	0
til sammen	0	1	4	21	40	1
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>15</i>	<i>39</i>	<i>1</i>

I hvilken grad har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	4	2	0
MN	0	0	1	1	6	0
MED	0	0	0	8	2	0
SV	0	0	1	1	6	0
JUSS	0	0	0	2	0	0
PSYK	0	0	0	4	2	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	7	0
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	2	4	0
KMD	0	1	0	0	3	0
til sammen	0	1	3	24	39	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>15</i>	<i>44</i>	<i>0</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retninglinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	1	0	0	2	3	0
MN	0	0	1	5	2	0
MED	0	2	1	5	1	1
SV	0	0	1	1	6	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	2	4	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	1	3	2
KMD	0	0	1	1	2	0
til sammen	1	2	5	19	37	3
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>49</i>	<i>0</i>

HMS-KOMPETANSE

I hvilken grad har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	2	4	0
MN	0	0	0	3	5	0
MED	0	0	2	1	7	0
SV	0	1	0	2	5	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	2	4	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	1	4	1
KMD	0	1	0	1	2	0
til sammen	0	2	3	15	46	1
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>16</i>	<i>47</i>	<i>0</i>

I hvilken grad har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	3	0
MN	0	0	2	1	5	0
MED	0	0	0	5	5	0
SV	0	0	2	2	4	0
JUSS	0	0	0	2	0	0
PSYK	0	0	0	1	5	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	1	6	0
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	1	6	0
KMD	0	1	1	1	1	0
til sammen	0	1	6	18	42	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>16</i>	<i>45</i>	<i>0</i>

I hvilken grad sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	3	2	1	0
MN	0	0	0	6	2	0
MED	0	0	3	6	1	0
SV	0	2	3	3	0	0
JUSS	0	0	0	2	0	0
PSYK	0	1	0	3	2	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	4	2	1
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	5	1	1	0

KMD	1	2	1	0	0	0
til sammen	1	5	16	28	16	1
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>29</i>	<i>22</i>	<i>1</i>

I hvilken grad praktiserer enheten rutiner for mottak av nyansatte?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	2	3	0
MN	0	0	3	2	3	0
MED	0	0	1	8	1	0
SV	0	0	2	4	2	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	1	4	1	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	3	4	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	3	2	2	0
KMD	1	2	1	0	0	0
til sammen	1	2	13	25	26	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>13</i>	<i>22</i>	<i>29</i>	<i>0</i>

CODE ARBEIDSFELLESSKAP

I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	5	0
MN	0	0	1	0	7	0
MED	2	0	3	1	2	2
SV	2	0	1	0	5	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	2	3	1
S.adm (inkl Sars)	1	1	0	1	5	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	2	5	0
KMD	0	0	1	2	0	1
til sammen	5	1	6	9	42	4
<i>til sammen 2016</i>	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>36</i>	<i>3</i>

I hvilken grad har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/ utviklingssamtaler?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	0	4	1
MN	1	1	2	1	2	1
MED	0	0	7	3	0	0
SV	1	0	1	1	4	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	1	0	1	1	2	1
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	2	5
EIA	0	0	0	0	0	4
UB	0	0	0	0	0	4
UM	2	0	0	0	2	3
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	5	1	13	7	21	20
<i>til sammen 2016</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>27</i>	<i>22</i>

I hvilken grad har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/ utviklingssamtaler?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	4	1
MN	2	1	2	1	1	1
MED	0	1	5	1	1	2
SV	1	1	0	0	5	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	1	0	1	3	1
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	0	7
EIA	0	0	0	0	0	4
UB	0	0	0	0	0	4
UM	2	0	0	0	1	4
KMD	0	0	1	0	2	1
til sammen	5	4	8	5	19	26

<i>til sammen 2016</i>	4	4	8	7	17	24
------------------------	---	---	---	---	----	----

I hvilken grad har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	5	0
MN	0	1	0	3	4	0
MED	0	0	1	8	1	0
SV	0	0	0	1	3	4
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	1	5	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	7	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	2	0	0	0	5	0
KMD	0	0	0	0	1	3
til sammen	2	1	1	15	41	7
<i>til sammen 2016</i>	4	1	3	11	38	7

I hvilken grad følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	5	0
MN	0	0	0	2	6	0
MED	0	0	0	5	5	0
SV	0	0	0	0	8	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	2	4	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	2	5	0
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	0	0	1	14	52	0
<i>til sammen 2016</i>	0	0	0	4	60	0

i hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	2	3	1
MN	0	0	0	0	6	2
MED	0	0	1	4	5	0
SV	0	0	1	1	5	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	4	1	1
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	6	1
EIA	0	0	0	0	2	2
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	1	4	2
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	0	0	3	13	41	10
<i>til sammen 2016</i>	0	0	1	9	49	5

I hvilken grad følger enheten UiBs Rusmiddelpolitikk?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	2	3	1
MN	0	0	0	0	6	2
MED	0	0	1	4	5	0
SV	0	0	0	0	7	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	2	1
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	1	3	3
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	0	0	2	12	45	8
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>42</i>	<i>10</i>

I hvilken grad legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	4	2	0
MN	0	0	2	2	4	0
MED	0	0	1	2	7	0
SV	1	0	2	2	2	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	1	2	2	1	0
S.adm (inkl. Sars)	0	0	1	2	5	0
EIA	0	0	0	0	3	1
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	1	5	0
KMD	0	3	1	0	0	0
til sammen	1	4	10	15	35	2
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>18</i>	<i>37</i>	<i>2</i>

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

I hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	2	3	0	1
MN	0	0	2	5	0	1
MED	6	1	2	1	0	0
SV	2	1	1	2	0	2
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	1	4	1	0	0
S.adm (inkl. Sars)	0	2	1	4	0	1
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	1	1	4	1	0
KMD	0	1	2	1	0	0
til sammen	8	7	15	22	8	7
<i>til sammen 2016</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>18</i>	<i>18</i>	<i>16</i>	<i>5</i>

I hvilken grad har enheten lokale rutiner for beredskap?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	2	2	1
MN	0	0	2	4	1	1
MED	0	0	1	4	5	0
SV	0	1	1	1	4	1
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	1	0	3	2	0
S.adm (inkl. Sars)	0	1	1	2	4	0
EIA	0	0	2	1	1	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	3	1	2	1
KMD	0	1	2	0	1	0
til sammen	0	4	13	18	28	4
<i>til sammen 2016</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>21</i>	<i>30</i>	<i>3</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	5	0
MN	0	0	0	1	7	0
MED	0	0	0	5	5	0
SV	0	0	0	1	7	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	3	0
S.adm (inkl. Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	2	5	0
KMD	0	0	1	1	2	0
til sammen	0	0	1	16	50	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>49</i>	<i>0</i>

I hvilken grad har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	1	0	0	0	6	0
MN	0	0	0	2	6	0
MED	0	1	0	2	7	0
SV	0	0	1	0	7	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	3	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	0	7	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	0	6	0
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	0	1	4	7	55	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>50</i>	<i>1</i>

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	3	0
MN	0	0	1	3	4	0
MED	0	1	0	8	1	0
SV	1	1	2	2	2	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	6	0	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	4	4	0
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	6	1	0
KMD	0	0	0	2	2	0
til sammen	1	2	3	35	26	0

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	2	1
MN	0	0	0	1	5	2
MED	0	0	1	5	1	3
SV	0	0	0	1	3	4
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	4	2	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	0	6	2
EIA	0	0	0	0	3	1
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	1	1	3	2
KMD	0	0	1	1	2	0
til sammen	0	0	3	16	33	15
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>14</i>	<i>41</i>	<i>7</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	3	0
MN	0	0	0	1	7	0
MED	0	0	4	5	1	0
SV	0	0	0	3	3	2
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	5	1	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	3	5	0
EIA	0	0	0	2	2	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	3	4	0
KMD	0	0	1	1	2	0
til sammen	0	0	5	26	34	2

I hvilken grad blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, versted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og lign.

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	1	0	1	1	3
MN	0	0	1	1	3	3
MED	0	1	3	4	1	1
SV	0	0	1	0	2	5
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	1	2	0	3
S.adm (inkl Sars)	1	1	0	1	0	5
EIA	0	0	1	0	3	0
UB	0	0	0	0	1	3
UM	0	0	0	2	4	1
KMD	1	0	0	0	2	1
til sammen	2	3	7	11	17	27
til sammen 2016	1	3	7	7	18	28

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	0	3
MN	0	0	1	0	2	5
MED	0	1	0	1	0	8
SV	0	1	0	0	2	5
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	1	1	0	4
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	0	0	7
EIA	0	0	0	0	0	4
UB	0	0	0	0	1	3
UM	0	0	1	1	2	3
KMD	0	1	1	1	1	0
til sammen	0	3	5	7	8	44
til sammen 2016	1	0	2	7	8	46

I hvilken grad er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	2	3
MN	0	0	2	1	2	3
MED	0	0	2	7	0	1
SV	0	0	1	2	1	4
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	3	0	3
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	1	6
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	1	3
UM	0	0	2	2	3	0
KMD	0	1	0	1	1	1
til sammen	0	1	7	19	14	26
<i>til sammen 2016</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>10</i>	<i>21</i>	<i>25</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	0	0	6
MN	0	0	0	1	4	3
MED	0	0	3	4	1	2
SV	0	0	0	0	0	8
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	1	0	5
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	0	7
EIA	0	1	0	1	0	2
UB	0	0	0	0	0	4
UM	1	1	1	1	1	2
KMD	0	0	0	1	0	3
til sammen	1	2	4	10	6	44
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>12</i>	<i>14</i>	<i>37</i>

I hvilken grad registrerer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	0	0	6
MN	1	0	1	3	0	3
MED	0	0	6	2	0	2
SV	0	0	0	0	0	8
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	1	0	5
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	0	0	7
EIA	0	1	0	0	0	3
UB	0	0	0	0	0	4
UM	1	3	1	0	0	2
KMD	0	0	0	1	0	3
til sammen	2	4	9	7	0	45
<i>til sammen 2016</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>43</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	0	0	6
MN	0	0	0	1	4	3
MED	0	0	1	3	4	2
SV	0	0	0	0	0	8
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	1	0	5
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	0	7
EIA	0	0	0	1	2	1
UB	0	0	0	0	1	3
UM	0	0	1	2	2	2
KMD	0	0	0	1	1	2
til sammen	0	0	2	10	14	41
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>17</i>	<i>39</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	0	0	6
MN	0	0	0	0	1	7
MED	0	0	0	8	0	2
SV	0	0	0	0	0	8
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	1	0	5
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	0	7
EIA	0	0	0	0	0	4
UB	0	0	0	0	0	4
UM	0	0	0	0	0	7
KMD	0	0	0	0	0	4
til sammen	0	0	0	10	1	56
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>50</i>

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	0	0	6
MN	0	0	0	0	4	4
MED	0	0	0	6	2	2
SV	0	0	0	0	0	8
JUSS	0	0	0	0	0	2
PSYK	0	0	0	1	0	5
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	0	7
EIA	0	0	0	0	1	3
UB	0	0	0	0	0	4
UM	0	0	0	0	2	5
KMD	0	0	0	0	0	4
til sammen	0	0	0	8	9	50

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

I hvilken grad har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	2	3	0
MN	0	0	1	0	7	0
MED	2	0	1	1	6	0
SV	2	0	0	1	5	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	3	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	7	0
EIA	0	0	0	0	4	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	1	6	0
KMD	0	0	0	1	3	0
til sammen	4	0	3	10	50	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>8</i>	<i>49</i>	<i>0</i>

I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	1	2	3
MN	0	0	0	3	3	2
MED	1	0	0	4	1	4
SV	0	0	0	1	3	4
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	2	2	1	1
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	1	5	2
EIA	0	0	0	1	2	1
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	2	5	0
KMD	0	0	1	0	3	0
til sammen	1	0	3	15	31	17
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>48</i>	<i>7</i>

I hvilken grad blir enhetens arbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	3	3	0
MN	0	0	0	3	5	0
MED	0	0	0	2	8	0
SV	0	0	2	2	4	0
JUSS	0	0	0	0	2	0
PSYK	0	0	0	3	3	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	0	2	6	0
EIA	0	0	1	1	2	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	0	3	4	0
KMD	0	1	0	0	3	0
til sammen	0	1	3	19	44	0
<i>til sammen 2016</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>51</i>	<i>1</i>

I hvilken grad har enheten iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	1	3	1
MN	0	0	2	3	1	2
MED	0	0	5	3	2	0
SV	1	0	2	3	1	1
JUSS	0	0	0	2	0	0
PSYK	0	1	2	3	0	0
S.adm (inkl Sars)	0	0	1	2	5	0
EIA	0	0	1	1	2	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	1	0	2	2	2	0
KMD	0	2	0	1	1	0
til sammen	2	3	16	21	21	4

I hvilken grad har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	1	1	0	4
MN	0	0	2	0	2	4
MED	0	2	1	4	3	0
SV	1	0	0	1	1	5
JUSS	0	0	2	0	0	0
PSYK	0	1	1	1	1	2
S.adm (inkl Sars)	0	1	1	2	3	1
EIA	0	0	0	1	0	3
UB	0	0	0	0	2	2
UM	0	0	1	4	2	0
KMD	0	1	0	1	0	2
til sammen	1	5	9	15	14	23
<i>til sammen 2016</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>19</i>	<i>24</i>

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	0	2	1	3
MN	1	0	0	3	3	1
MED	0	0	1	9	0	0
SV	0	0	2	2	0	4
JUSS	0	0	2	0	0	0
PSYK	0	1	3	1	1	0
S.adm (inkl Sars)	0	1	0	4	3	0
EIA	0	0	0	1	3	0
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	2	4	1	0
KMD	0	2	1	0	1	0
til sammen	1	4	11	26	17	8
<i>til sammen 2016</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>7</i>

I hvilken grad legger enheten til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg?

Enhet	1	2	3	4	5	i.a.
HF	0	0	2	1	2	1
MN	0	0	2	1	4	1
MED	0	0	3	7	0	0
SV	0	0	4	4	0	0
JUSS	0	0	2	0	0	0
PSYK	0	0	3	2	1	0
S.adm (inkl Sars)	0	1	1	4	2	0
EIA	0	0	0	1	2	1
UB	0	0	0	0	4	0
UM	0	0	2	4	1	0
KMD	0	2	1	0	1	0
til sammen	0	3	20	24	17	3