



HELSE, MILJØ, SIKKERHET OG YTRE MILJØ

Handlingsplan 2025-2026 // Institutt for Biovitenskap



ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR ALLE

Universitetet i Bergen (UiB) har en HMS-handlingsplan som gjelder for årene 2023-2026. Universitetet i Bergen skal ha en kultur for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og beredskap som er forebyggende og helsefremmende. Det betyr at UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø
- mangfold, åpenhet og inkludering
- tilgjengelige, funksjonelle og sikre arbeidsplasser og bygninger
- kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte, verneombud og ledere

Dette innebærer at HMS på alle nivå skal være tydelig organisert og at arbeidsmiljøet skal kartlegges, risikovurderes og følges opp i tråd med myndighetskrav og interne regler.

HMS – en felles oppgave

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter har et ansvar for aktiv medvirkning. Ansatte og studenter skal ha nødvendig opplæring og tilstrekkelig kompetanse til å kunne håndtere HMS-utfordringer i egen arbeids- og studiesituasjon.

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Det er viktig at både ledere og verneombud har god kompetanse i systematisk HMS-arbeid. Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår i arbeidsmiljøarbeidet utløst av de risikoforhold som har betydning for arbeidshelse.

Klare roller og ansvar med gjensidig forståelse og respekt for ulike funksjoner, forutsigbarhet, avklart ressursfordeling, samt tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø. Universitetets ledere, verneombud, tillitsvalgte, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved UiB.

HMS-mål

Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2023-2030 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål. UiB skal kjennetegnes ved:

- A. Gode og inkluderende arbeidsfellesskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap

Fakultetet for naturvitenskap og teknologi vil prioritere de samme tre innsatsområdene i denne perioden. Fakultetet har i tillegg innsatsområde D: Systematisk HMS-arbeid, og E: Ytre Miljø. Institutt for biovitenskap har derfor inkludert de samme innsatsområdene i vår lokale HMS-handlingsplan.

Informasjon om HMS ved UiB:

- Regelsamling for UiB: <https://regler.app.uib.no/>
- HMS-portalen: <https://www.uib.no/hms-portalen/75059/snarveier#r>

Informasjon om HMS ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi:

- [Helse- miljø og sikkerhet \(HMS\) | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | UiB](#)

Informasjon om HMS ved Institutt for Biovitenskap

- [HMS-håndbok for Institutt for biovitenskap | Institutt for biovitenskap \(BIO\) | UiB](#)

INNSATSOMRÅDER FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET FOR PERIODEN 2025 - 2026

A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESSKAP – Sitat UiBs HMS-plan:

UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege UiBs arbeidsselleskap og samarbeid med omverden. UiB har en sterk internasjonal profil med kollegaer og medstudenter fra hele verden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Dette krever god forståelse og innsikt i forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (BIO)	Tidsfrist	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø	Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø (HMS-møte) årlig ved alle enheter Utvikle verktøy og støtte for arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, som skal tas i bruk ved alle enheter. Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse. Drive systematisk ivaretagelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte. Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på god måte. Tilby internasjonalt rekrutterte kollegaer norskopplæring raskt etter ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen Oversette viktig informasjon for ansatte til engelsk	Årlige HMS-møter. Gjennomføre og følge opp resultatene fra arbeids- og klimaundersøkelsen Etterspørre og bruke verktøy og støtte om psykososialt arbeidsmiljø. Gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler. Strukturere og følge opp god karriereutvikling, med spesielt fokus på unge forskere. Sikre god onboarding av nye medarbeidere, med særskilt fokus på ekstra behov for internasjonalt rekrutterte ansatte. Informere nyansatte om norskkurs. Ha fokus på informasjon på både norsk og engelsk, også i møter.	Årlig Kontinuerlig Kontinuerlig Årlig Kontinuerlig Kontinuerlig Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen
Delmål 2: UiB skal ha et inkluderende arbeidsmiljø	Styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom å: - styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte - alle enheter skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap - videreutvikle livsfase- og sykefraværdata for å gjennomføre mer målrettede tiltak for inkludering.	Styrke ledernes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv og tilrettelegging for ansatte. Bruke eksisterende arenaer for å styrke det inkluderende arbeidsmiljøer Finne arenaer for dialog om psykisk helse og avhengighet Følge med på sykefravær og iverksette nødvendige tiltak ved behov.	Kontinuerlig Kontinuerlig Årlig / kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen Ledelsen Ledelsen Ledelsen
Delmål 3: UiB skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende	Forvalte og utvikle universitetssamfunnets mange organer, arenaer og møteplasser som stimulerer til engasjement, medvirkning, debatt og	Bruke eksisterende organer, arena og møteplasser for å være orientert og benytte muligheten til å påvirke. Orienterer internt i nyhetsbrev om møter og samlinger.	Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen Alle

universitets-demokrati	erfaringsdeling internt ved enhetene og på tvers av fag- og organisasjonsgrenser.	Dokumenter til formelle organer skal være tilgjengelige for de ansatte.	Kontinuerlig	Ledelsen
Delmål 4: UiB Skal møte endringer på en konstruktiv måte	Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet gjennom - opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte - videreutvikle arenaene for informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene - sette klare mål og gjennomføre risikovurderinger ved endringer.	Informere om opplæringsmuligheter.	Kontinuerlig	Ledelsen
		Sikre god informasjonsflyt gjennom nyhetsbrev.	Kontinuerlig	Ledelsen
		Sikre lokale treffpunkt for informasjon, medvirkning og medbestemmelse	Kontinuerlig	Ledelsen
		Endringer skal risikovurderes	Kontinuerlig	Ledelsen

B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

UiB har en stor og krevende bygningsmasse. Bruken endres jevnlig og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (BIO)	Tidsfrist	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer og utvikler har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk og gode medvirkningsprosesser	Etablere og utvikle brukervennlige arbeidsplasser på campus som bidrar til gode arbeidsforhold for å utføre universitetets kjernevirksomhet og støttedfunksjoner. Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter. HMS-runder skal gjennomføres også ved ombygninger Evaluere og følge opp bruken av hjemmekontorordningen for teknisk/administrativt ansatte.	Sikre gode prosesser ved areal-effektivisering.	Kontinuerlig	Ledelsen / VO
		Sikre at enhetenes verneombud (VO) tas med på råd under planlegging og gjennomføring av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet og innenfor ombudets verneområde, derunder byggesaker.	Kontinuerlig	Ledelsen/ HMS-koordinator / VO
		Oppfølging av ferdigstilte byggeprosjekter i de årlige HMS-rundene	Kontinuerlig	Ledelsen / HMS-koordinator / VO
		Ivareta god informasjon om hjemmekontor på instituttet, og følge opp fakultets evaluering av hjemmekontor hvis aktuelt.	Kontinuerlig	Ledelsen / HMS-koordinator
Delmål 2: UiB skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø	Utvikle gode arbeidsprosesser og sørge for at alle ansatte har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy. Tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.	Oppfordre til økt digital kompetanse med blant annet muligheter og utfordringer knyttet til KI.	Kontinuerlig	Ledelsen
		Delta aktivt i UiBs videreutvikling av digitale støttesystemer og utvikling av prosesser i tilknytning til digital transformasjon.	Kontinuerlig	Ledelsen

C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal blant annet 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 verdiene våre både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (BIO)	Tidsfrist	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering	Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisasjon. Oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap Delta på øvelser.	Følge opp UiBs og lokal beredskapsorganisasjon.	Kontinuerlig	Ledelsen / HMS-koordinator
		Oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap.	Kontinuerlig	Ledelsen / HMS-koordinator
			Når aktuelt	Ledelsen

	Gjennomføre varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge interne og eksterne samhandlingsøvelser			
Delmål 2: UiB skal ha god HMS-risikoforståelse	Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet Sikre god risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder.	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til alle aspekter av HMS. Vurdere, og innføre ved behov, styrket sikring av tilgang til bygg og verdier. Gjennomføre risikovurdering i forkant av feltarbeid, tokt og særskilte reiser og gjennomføre nødvendige tiltak. Sikre god risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske, fysisk og kjemiske farekilder, samt strålekilder.	Årlig Kontinuerlig Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen / HMS-koordinator Ledelsen Alle Ledelsen, alle

D. INNSATSOMRÅDE: Systematisk HMS-arbeid.

Systematisk HMS-arbeid fremheves som sentralt under innsatsområde B og C. For å opprettholde god kvalitet på det systematiske HMS-arbeidet vil fakultetet opprettholde tiltakene under. BIO følger opp de tiltakene som fakultetet for instituttnivå og tilpasset disse til BIO.

Delmål NT	Tiltak (NT)	Tiltak (BIO)	Tidsfrist	Ansvarlig
Sette av midler til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak.	Opprettholde avsetningen «Helse, miljø og sikkerhet» i budsjettet.	Opprettholde budsjettpost for HMS på BIO	Årlig	Ledelsen
Møteplasser for god HMS-utveksling.	Bruke fakultetets eksisterende arenaer og HMS-årshjulet for å videreføre og styrke læring og erfaringsdeling relatert til HMS-arbeidet.	Delta på fakultets eksisterende arenaer Etterleve fakultets HMS-årshjul	Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen, alle Ledelsen
HMS-tiltak og opplæringstilbud for studenter	Sikre opplæringen som gis studenter som jobber i risikofylte arbeidsmiljø.	Fortsatt ha fokus på den systematiske og gode opplæringen som gis studenter som jobber i risikofylt arbeidsmiljø.	Kontinuerlig	Ledelsen / kursansvarlige

E. INNSATSOMRÅDE: KLIMAARBEID

Som et tillegg til fakultetets HMS-handlingsplan har fakultetet inkludert en egen tiltaksliste for klimaarbeid, som skal følge opp UiBs «Handlingsplan for klimaarbeid». Fakultetet har i sin HMS-handlingsplan som mål å gjennomføre tiltakene under. BIO følger fakultetets mål og har tilpasset målene for instituttet. Hele UiBs handlingsplan for klimaarbeid er tilgjengelig på [Klimasatsing ved UiB | UiB Bærekraft | UiB](#)

Delmål UiB	Hovedaktiviteter UiB	Tiltak (BIO)	Tidsfrist	Ansvarlig
A. Delmål 3: Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse	Ytre miljø skal inngå i all lederopplæring og årlige handlingsplaner	Ha ytre miljø som del av HMS-handlingsplaner. Aktivt følge opp UiBs reisepolicy.	Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelsen Ledelsen, alle
A. Delmål 4: Integrere arbeid med ytre miljø i HMS-arbeidet	Arbeid med ytre miljø skal være en del av HMS-arbeidet ved alle enheter, i tråd med internkontrollforskriften	Øke bevisstheten for at ytre miljø er en del av HMS-arbeidet.	Kontinuerlig	Ledelsen

B. Delmål 2: Redusere CO2-utslipp fra UiB-arrangementer	I størst mulig utstrekning velge kortreiste arrangementer, eksterne leverandører med lavt klimaavtrykk og menyvalg med lavt klimaavtrykk.	Følge opp og informere om UiBs policy.	Kontinuerlig	Ledelsen
B. Delmål 3: Fossilfri intertransport.	Ved utskifting av kjøretøy skal fossilfrie varianter velges.	Fortsette å bruke bildelingen. Velge elektriske bilder der det er formålstjenlig	Kontinuerlig	Alle
D. Delmål 1: UiBs anskaffelser skal bidra til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der dette er mulig	Stille krav i anskaffelsene, for eksempel krav om at varer ikke inneholder miljøskadelige stoffer, krav om energiklasse, miljøsertifisering, redusert emballasje, lang levetid og dokumentasjon om livssyklus kostnader. Økt lojalitet ved bruk av inngåtte rammeavtaler.	Følge UiBs krav til anskaffelser.	Kontinuerlig	Ledelsen, alle
D. Delmål 2: Utslipp fra varer og tjenester skal reduseres med 40% (basisår 2018)	Redusert innkjøp/forbruk er en effektiv måte å redusere utslippet på. Alle enheter bør vurdere om et behov kan løses på andre måter enn gjennom innkjøp.	Følge opp UiBs policy. Følge opp UiBs rutiner for kildesortering og etterspørre miljøstasjoner (for alle typer avfall) der dette mangler og er praktisk mulig å innføre. Etterspørre at fagbestillere/innkjøpere får god opplæring i miljøvennlige valg Fremme internt gjenbruk av møbler, utstyr, med mer.	Kontinuerlig	Ledelsen, alle
E. Delmål 1: Areal skal reduseres med 10% innen 2030 (basisår 2018)	Krav til arealeffektivisering skal gjennomføres i all arealforvaltning og i alle byggeprosjekter.	Iverksette kartlegging av arealeffektivisering i 2025.	2025	Ledelsen
F. Delmål 3: UiB skal ta samfunnsansvar ved å fase ut miljø- og helseskadelige stoffer	Utarbeide en policy for å substituere produkter og materialer som inneholder mikroplast, parabener og andre aktuelle stoffer, samt miljøskadelige kjemikalier i laboratoriesammenheng.	Følge opp UiBs policy. Etterlyse miljøvennlige valg der dette mangler. Følge opp substitusjonsplikten i samsvar med UiBs policy (gå over til mindre skadelige kjemikalier).	Kontinuerlig	Ledelsen, alle

Alle enheter ved NT-fakultetet skal alltid:

- Melde HMS-avvik
- Ha HMS som tema på ledermøter
- Utføre og oppdatere risikovurdering
- Oppdatere HMS på nettsidene
- Påse HMS-opplæring og lovpålagte kurs for nye ledere og verneombud
- Ivareta linjeledelsesmøter
- Send inn HMS-årsrapport

