Universitetet i Bergen
Det medisinsk-odontologiske fakultet

	Styresak: 113/15
Sak nr.: 15/3235	Møte: 16.12.2015

REVISJON OG PROLONGERING AV HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2010-2014 VED DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET, TIL 2016

Grunnlagsdokumenter:

- HMS-handlingsplan ved Det medisinsk-odontologiske fakultetet 2010-2014 (prolongert til 2015)
- HMS-handlingsplan for UiB 2013-2015
- Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UiB 2014 – tilbakemelding fra UiB

Bakgrunn

Det vises til styresak 79/10 (23.06.10) hvor fakultetsstyret vedtok HMS-plan for perioden 2010-2014, og styresak 13/15 (25.03.2015) hvor fakultetsstyret vedtok å prolongere samme plan for 2015.

UiB skal revidere overordnet HMS-plan og det planlegges sak i Universitetsstyret i februar 2016 vedrørende HMS-plan for perioden 2016 - 2018 (3 år).

Årsrapport for HMS-arbeidet ved fakultetet behandles i fakultetsstyret hvert år i forbindelse med rapporteringen til universitetet sentralt, jf. Orienteringssak d) - møte 09.09.2015. I sin tilbakemelding til fakultetet har UiB bedt om at fakultetets handlingsplan knyttes tydeligere opp til UiBs HMS-handlingsplan.

I samme tilbakemelding ble det også pekt på at enheter ved fakultetet i flere år har rapportert at det utføres risikofylt arbeid, og at det foretas risikovurdering av særlig utsatte arbeidsmiljø. Dette arbeidet krever ytterligere oppfølging, og det er behov for en styrket innsats på dette området. Risikovurdering er et grunnleggende element for forebyggende arbeid, og fakultetets HMS-plan viser til at «Risiko- og sårbarhetsanalyse» (ROS) kan være aktuelt ved særlig risikofylt arbeidsmiljø der fakultetets ansatte, studenter og gjester kan bli utsatt for risiko.

I september 2015 ble en arbeidsgruppe oppnevnt og bedt om å gjennomgå fakultetets HMS-plan, utarbeide forslag til oppdatert handlingsplan for HMS, og gi retningslinjer for risikovurderinger og tiltak som bør etableres ved enhetene. Arbeidet skal foretas i to faser, med en oppdatering i første fase, der HMS-handlingsplanen ved fakultetet knyttes tydeligere opp til UiBs handlingsplan.

Arbeidsgruppen har avsluttet første fase av arbeidet, og har overlevert utkast til revidert handlingsplan for HMS ved fakultetet (vedlegg 1). Arbeidsgruppen har oppdatert formatet på HMS-planen, og gjort endringer slik at den samsvarer bedre med UiBs HMS-plan.

Arbeidsgruppen har tatt inn et nytt punkt i planen knyttet til det ytre miljø. Dette omfatter blant annet sertifisering av hele UiB som miljøfyrtårn. Universitetsstyret vedtok Tiltaksplan for det ytre miljø 2012-2015 (sak 85/12) i november 2012, og punktet finnes allerede i UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015. Arbeidet med sertifisering av fakultetet som Miljøfyrtårn er i gang, og forventes ferdigstilt tidlig i 2016.

Instituttene ved fakultetet er orientert om revisjonen. Det er ikke kommet tilbakemeldinger på innholdet i den reviderte HMS-handlingsplanen fra instituttene.

Rapportering av HMS-avvik til styret
Det medisinsk-odontologiske fakultet innførte digitalt system for melding av HMS-avvik i november 2015. Som et ledd i det systematisk HMS-arbeidet, vil fakultetsstyret fra 2016 motta oversikt over HMS-avvik som er rapportert ved fakultetet.

Momenter ved utarbeidelse av ny HMS-handlingsplan i 2016
Noen elementer i HMS-handlingsplanen utestår i påvente av at ny plan skal utarbeides i 2016.

UiB skal ta i bruk et nytt elektronisk støtteverktøy for risikovurdering, sikkerhet og beredskap; CIM. Kunnskapsdepartementet koordinerer felles anskaffelse av en tilpasset pakke av CIM for hele universitets- og høyskolesektoren. Fakultetet skal ta i bruk en modul i dette systemet for Risiko- og Sårbarhetsanalyse (ROS) i alle risikofylte arbeidsmiljø, gjennomføre tiltak og oppfølging. Det vil bli oppstart ved to institutt, IKO og K2, og deretter ved alle enheter i løpet av 2016.

Videre bør det opprettes et system for oversikt over ansatte som er på felt/tokt, og mulige risiki knyttet til slike oppdrag.

Andre elementer som vurderes inn eller presiseres i neste HMS-handlingsplan ved fakultetet er blant annet:

- Vold og trusler i forskjellige situasjoner
- Seksuell trakassering
- Tokt, felt og oppdrag i inn- og utlandet

Forslag til vedtak

1. Styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtar å prolongere revidert Helse, Miljø og Sikkerhet – Handlingsplan 2010 – 2014 for 2016
2. Arbeidet med ny handlingsplan for HMS ved fakultetet fortsetter i løpet av prolongert periode, og presenteres for fakultetsstyret i etterkant av vedtatt HMS-plan ved UiB for 2016-2018.
3. Fra 2016 orienteres styret i hvert møte om rapporterte HMS-avvik ved fakultetet, som et ledd i det systematiske HMS-arbeidet.

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Gerd Johannessen
seksjonssjef personal

01.12.2015 /RAHO

Vedlegg 1: Revidert HMS-handlingsplan 2010-2016 – Det medisinsk-odontologiske fakultet
Vedlegg 2: HMS-handlingsplan ved Det medisinsk-odontologiske fakultetet 2010-2014 (prolongert til 2015)
Vedlegg 3: HMS-handlingsplan for UiB 2013-2015
Vedlegg 4: Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UiB 2014 – tilbakemelding
Vedlegg 5: Orientering til fakultetsstyret om oppfølging av HMS-rapport 2014 (møte 09.09.2015)
Vedlegg 6: Oppnevning av arbeidsgruppe

HANDLINGSPLAN

FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2010-2016

DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN

UTGIVER: Universitetet i Bergen
GRAFISK DESIGN: Kommunikasjonsavdelingen, UiB
FOTO: Colorbox (forside, s. 2, 3) • Sandra Jemenica (s. 2, 4) • Paul-Erik Lilholm (s. 3) • Paul-Erik Rosenbaum (s. 3) Jørgen Barth (s. 7)

HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2010-2016

DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

(PROLONGERT/FASTSATT AV FAKULTETSSTYRET XX.XX.2015)

Helse, miljø og sikkerhet ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (MOF) - et godt arbeidsmiljø for alle

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er viktig for alle. Det medisinsk-odontologiske fakultet (MOF) har et systematisk HMS-arbeid fordi dette fremmer helse og trivsel, forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Det skal være en del av vår arbeidshverdag. For å ivareta systematisk HMS-arbeid, er det utarbeidet både en sentral og lokal handlingsplan for HMS. Planen for MOF bygger på handlingsplanen for HMS ved Universitetet i Bergen (UiB), og formålet er å belyse våre viktigste HMS-mål, og informere om hvilke virkemidler fakultetet ønsker å benytte.

HMS er et lederansvar på alle nivå, og er integrert i all ledelse. HMS er ledelse i praksis, der målet er å sikre gode resultater på fakultetets hovedområder gjennom trygge, motiverte og kompetente medarbeidere. For å oppnå de målene som UiB og MOF har satt seg, må alle bidra til å oppfylle målene. Fakultetets slagord for systematisk HMS-arbeid, er:

«HMS – mitt ansvar!»

Handlingsplanen er forankret i Strategiplanen for fakultetet, og det forventes at alle ansatte bidrar til å oppnå målene. MOF skal være en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle ansatte, og i fellesskap kan vi få dette til.

Handlingsplanen for MOF gjelder for perioden fra 2010 til 2014, og er utvidet til å gjelde ut juni 2016. Ny handlingsplan skal utarbeides våren 2016.

Studentenes læringsmiljø blir særligivaretatt gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljø».

HMS - En felles oppgave

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter ved fakultetet har et ansvar for aktiv medvirkning, og plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske arbeidet med HMS, og at handlingsplanen blir fulgt opp. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, og tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å oppnå, beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø.

MOF samhandler også med eksterne aktører, blant annet er fakultetet samlokalisert med andre virksomheter i flere bygg. MOF har eller arbeider med å utarbeide samarbeidsavtaler om HMS ▸

med disse virksomhetene, for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet.

Fakultetet har enhetlig ledelse, og har en ledelseskultur som er basert på dialog, åpenhet, utvikling og gjensidig tillit. Kompetanse, trygghet og tydelige signaler fra leder setter og vedlikeholder en høy arbeidsmiljøstandard på alle nivå i organisasjonen. Lederne ved MOF skal ha kompetanse og vilje til å prioritere HMS-arbeidet. Fakultetet arbeider for en kultur som ivaretar medarbeidere og miljø.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon, de er samarbeidspartnere for ledelsen, og inngår i både UiBs og fakultetets nettverk for verneombud. Både verneombud og ledere gjennomfører UiBs obligatoriske opplæring i HMS. Verneombudene ved fakultetet skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte.

Fakultetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved fakultetet for å oppnå felles HMS-mål.

Systematisk HMS-arbeid

Handlingsplanen for HMS ved MOF er en integrert del av fakultetets styringssystem. HMS-arbeidet ved fakultetet utøves kontinuerlig og systematisk. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres, og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS-arbeidet dokumenteres og rapporteres i linjen.

Systematisk HMS-arbeid gir et attraktivt arbeidsmiljø, som igjen gir godt omdømme, økt rekruttering og dyktiggjør ansatte til selv å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Et slikt arbeidsmiljø styrker MOF som et fakultet som driver internasjonalt anerkjent forskning, med kompetente ansatte og studenter som i fellesskap bidrar til høy kvalitet på forskning, undervisning og formidling.

HMS-mål

Handlingsplanen for HMS ved MOF er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan, og omfatter fem HMS-mål:

- gode arbeidsfellesskap
- trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- god håndtering av HMS-avvik
- ansvar for det ytre miljø

Hvert HMS-mål konkretiseres gjennom virkemidler, og skal realiseres gjennom tiltak:

- Lokalt gjennom HMS-handlingsplaner på fakultet og institutt/senter
- I ulike former for samspill mellom enheter og nivåer
- Lokale tiltakslister med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering, med årlig revisjon.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Et godt arbeidsfellesskap handler om hvordan mennesker forholder seg til hverandre. I tillegg til et godt psykososialt arbeidsmiljø, er dette noe som angår alle ansatte. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets målsetting innen undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Internasjonal samhandling skal være en integrert del av fakultetets virksomhet. MOF har mange ansatte med internasjonal bakgrunn, som må få tilstrekkelig informasjon om fakultetets HMS-arbeid.

MOF skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Fakultetet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

Virkemidler:

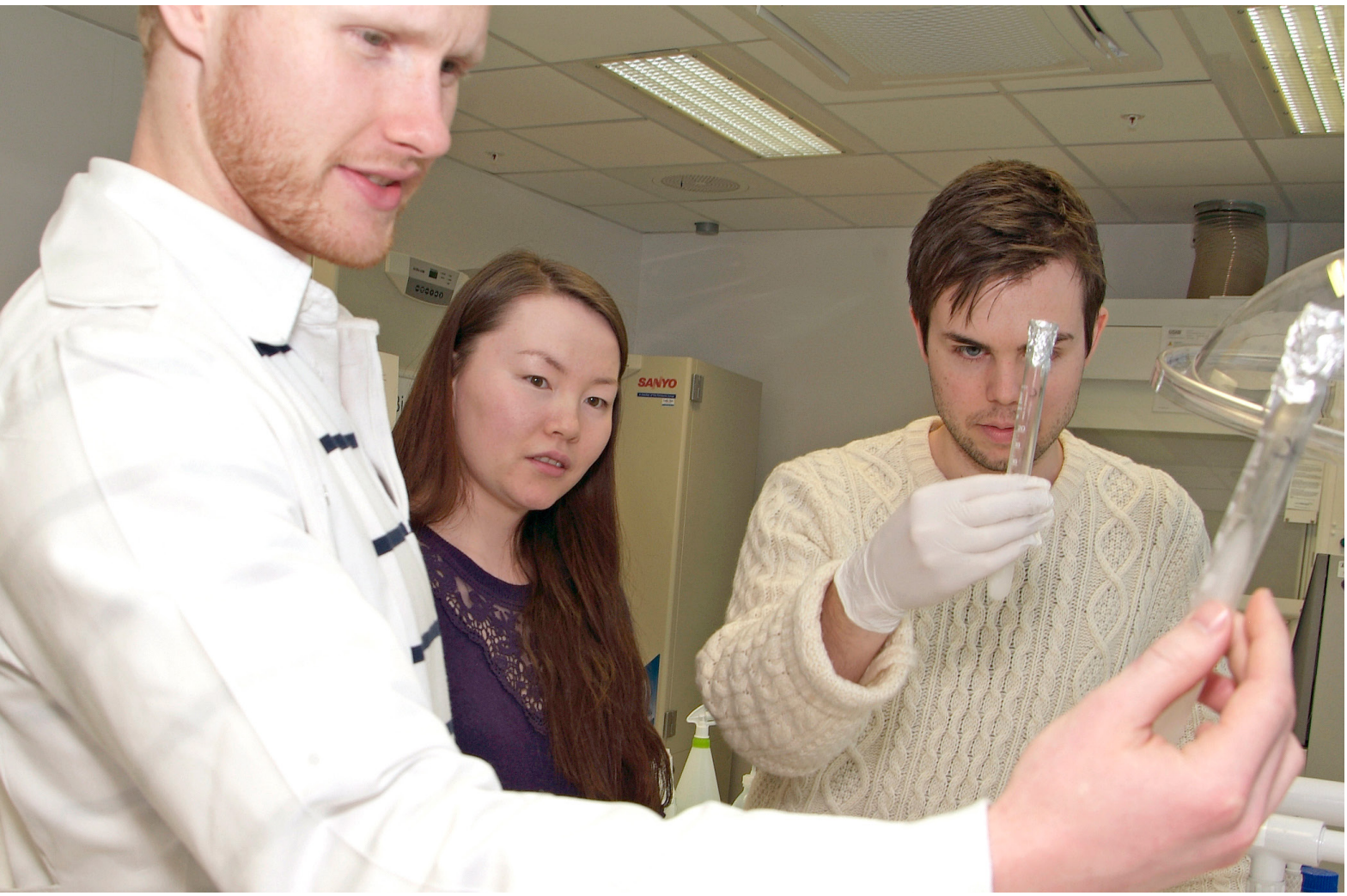
- Internkontroll og årlig rapportering og oppfølging av HMS-arbeid
- Tilby medarbeidersamtaler til alle ansatte
- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse for samarbeid og gjennomføre tiltak
- Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet»
- Tiltak som stimulerer fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager
- Ivaretakelse i ulike livsfaser gjennom UiBs personalpolitikk
- HMS-handlingsplan tilgjengelig på engelsk
- Kvartalsvise dialogmøter mellom ledelse og verneombud
- Gjennomføring og oppfølging av HMS-runde (vernerunde)
- Verktøyet Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK)
- Lokale rutiner som styrker felles forståelse av krav, forventninger og rettigheter knyttet veileder- og stipendiatrollen, og som sikrer at intensjonene i regelverket blir oppfylt
- Sørge for nødvendig opplæring for å kunne utføre tildelte arbeidsoppgaver
- Sikre oppgaveforståelse og jobbutførelse ved å gi tilbakemelding på utført arbeid
- Skape en åpenhetskultur som gir trygghet for at medarbeidere kan ta opp problemer med årsak i eller konsekvenser for arbeid og arbeidssituasjon
- Følge opp alle typer HMS-saker, vurdere iverksetting av tiltak, og gi tilbakemelding om utfallet til de berørte
- Løfte saker som ikke kan løses lokalt videre i organisasjonen
- Bruke UiBs retningslinjer for konflikthåndtering, og gjøre disse kjent for ansatte

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- UiBs IA-avtale
- Handlingsplan for likestilling
- UiBs retningslinjer for konflikthåndtering
- Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud
- Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet
- Etiske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og student eller kandidat ved UiB
- Avtaleskjema ved opptak til organisert forskerutdanning ved UiB – Del B
- Forskrift for graden ph.d. med utfyllende regler for MOF
- Generelle forskningsetiske retningslinjer
- Premisser for fysisk aktivitet i arbeidstiden

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

MOF skal være et åpent fakultet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på fakultetets campus. MOF har ▸



en stor og krevende bygningsmasse, og bruken endres jevnlig. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas.

Virkemidler:

- UiBs retningslinje for håndtering av vold og trusler gjøres kjent for alle ansatte
- Sikre at bygningsmasse har tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø, jf. gjeldende lovverk
- Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklima
- Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming
- Utarbeide og iverksette samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører, i bygg hvor ansvar for HMS deles mellom flere parter, og gjøre disse kjent for berørte ansatte
- Følgende styrende dokumenter med tiltak støtte i tillegg dette HMS-målet:
- Mål for arbeidet med sikkerhet på universitetsområdet
- UiBs handlingsplan for likestilling
- Retningslinje for vold og trusler
- Samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEID

Alt arbeid ved MOF skal skje på en trygg måte, og i samsvar med aktuelt regelverk. Innsikt, holdninger og formell struktur skal sikre at risikoforhold blir påvist og fulgt opp. MOF har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko, for eksempel arbeid med kjemikalier, stråling, smittefare, og biologiske faktorer. Feltarbeid og tokt kan også medføre økt risiko for skade på mennesker og/eller miljø. Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet om rutiner, kunnskaper og holdninger er og ▸

skal være viktig i alle risikofylte arbeidsmiljø.

Virkemidler:

- Ta i bruk web-basert støtteverktøy for beredskap og krisehåndtering (CIM)
- Identifisere og kartlegge risikofylte arbeidsmiljø
- Risikovurdering av arbeidsoppgaver og forskningsprosjekter før igangsetting
- Identifisere ansatte som arbeider i risikofylte arbeidsmiljø og som skal tilbys helsekontroll/helseoppfølging
- Samarbeide med Bedriftshelsetjenesten (BHT) om gjennomføring av vurdering og ev. innkalling til helsekontroll eller vaksinering
- Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte, og foreta risikovurdering av disse
- Benytte det elektroniske stoffkartoteket ECOonline ved håndtering av kjemikalier
- Utarbeide/oppfølging av interne rutiner, og gjøre disse kjent for ansatte
- Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon
- Gjennomføre relevante HMS-kurs og annen opplæring

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Interne HMS-rutiner og håndbøker ved institutter og enheter
- Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling ved UiB
- Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- Tilbud om helsekontroll – Brev fra HMS-seksjonen av 07.07.2015 (ePhorte 2015/6468)

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og/eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell. Alle HMS-avvik ved MOF skal meldes og følges opp i linjen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet.

Beredskapsplanen skal sørge for at skadeomfanget og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell.

Virkemidler:

- Informere om og ta i bruk elektronisk avvikssystem, og sikre melding og oppfølging av alle HMS-avvik
- Følge opp beredskapsplanen ved MOF ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå
- CIM
- Rapportere HMS-avvik jevnlig til styrende organ

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Retningslinjer for melding av HMS-avvik
- Beredskapsplan ved UiB
- Beredskapsplan ved MOF

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

MOF forplikter seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 prosent i perioden 2010-2020.

Virkemidler:

- Gjennomføre/oppnå sertifisering som miljøfyrtårn
- Styrke samarbeidet mellom enheter og nivåer i arbeidet for et grønt miljø
- Redusere bruken av papir og trykte dokument

Følgende styrende dokument med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Tiltaksplan for det ytre miljø

Alle enheter skal årlig:

Gjennomføre HMS-kartlegging, risikovurdere og prioritere tiltak

Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til
UiBs og MOFs HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak

Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

Informasjon om HMS ved MOF:

HMS: http://www.uib.no/mofa/67392/helse-milj%c3%b8-og-sikkerhet-hms#
Beredskap: http://www.uib.no/mofa/87261/beredskap-ved-mof-rutiner-og-kontaktinformasjon#
IDU: http://www.uib.no/mofa/63955/informasjons-og-dr%c3%b8ftingsutvalg

Informasjon om HMS ved UiB:

Regelsamling for UiB: http://regler.app.uib.no/
HMS-portalen: http://www.uib.no/poa/hms-portalen
Arbeidsmiljøutvalget: http://www.uib.no/poa/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Det medisinsk-odontologiske fakultet / Adresse: Postboks 7800, 5020 BERGEN
E-post: post@mofa.uib.no / Telefon: 55 58 20 86 / **www.uib.no/mofa**

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET
HANDLINGSPLAN 2010-2014

Det medisinsk odontologiske fakultet
Universitetet i Bergen

HMS- mitt ansvar

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED DET MEDISINSK ODONTOLOGISKE FAKULTET (MOF) 2

2. MÅLSETTING FOR ARBEIDSMILJØET VED DET MEDISINSK ODONTOLOGISKE FAKULTET 2

3. ANSVAR FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED FAKULTETET, INSTITUTTENE OG FOR DEN ENKELTE ARBEIDSTAKER 3

4. SATSINGSOMRÅDER I HANDLINGSPLANEN 6

4.1. LEDELSE 6
4.2 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ 6
4.3 RISIKOVURDERING VED SÆRLIG UTSATT ARBEIDSMILJØ 7

1. Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet ved Det medisinsk odontologiske fakultet (MOF)

Universitetet i Bergen har utarbeidet en Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) for perioden 2009-2011, samt en tiltaksliste for samme periode som oppdateres årlig.

Handlingsplan for HMS ved Det medisinsk odontologiske fakultet og grunnenhetene ved fakultetet bygger på universitetets handlingsplan.

Handlingsplanen for HMS ved Det medisinsk odontologiske fakultet omfatter perioden 2010-2014. Det er utarbeidet:

- En plan med utvalgte satsingsområder for fakultetets HMS-arbeid
- En tiltaksliste med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering - gjeldende for en periode på fire år, med årlig revisjon.

2. Målsetting for arbeidsmiljøet ved Det medisinsk odontologiske fakultet

MOF skal drive utdanning og forskning på høyt faglig nivå, samt formidling av forskningsresultater. Mål og strategier for helse-, miljø- og sikkerhetsvirksomheten skal eksplisitt omtales i fakultetets strategiplan, virksomhetsplan og handlingsplan. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets målsetting innen undervisning, forskning og formidling. Det psykososiale arbeidsmiljøet, bruk og lagring av fysisk/kjemiske produkter, kvaliteten på og sikring av bygningsmassen, brannvern og førstehjelpsutstyr er sentrale elementer i HMS arbeidet på arbeidsplassen. HMS omfatter også konsekvensene for det ytre miljøet. Derav følger at HMS arbeidet på fakultet også omfatter resirkulering, avfallsbehandling og valg av forbruksmateriell.

I planperioden skal MOF arbeide for et arbeids- og læringsmiljø:

- hvor det er en ledelseskultur basert på dialog, åpenhet, utvikling og gjensidig tillit
- der alle ansatte og studenter blir behandlet med respekt, vises omsorg og gis ansvar
- der maktmisbruk ikke tolereres
- som fremmer kreativitet, læring, arbeidsevne, helse og trivsel
- hvor medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- som er inkluderende også for medarbeidere og studenter med helsesvikt og redusert arbeidsevne
- som også omfatter konsekvensene for det ytre miljøet

3. Ansvar for helse, miljø og sikkerhet ved fakultetet, instituttene og for den enkelte arbeidstaker

Fakultetet har enhetlig ledelse med tilsatt dekanus som har det overordnede ansvaret for alt HMS-arbeid på fakultetet. Dekanus kan delegere oppgaver til fakultetsdirektør og andre i stabsfunksjon.

Fakultetet har 5 institutter med tilsatte instituttledere som innenfor delegerte budsjettrammer har fullmakter i samsvar med fakultets strategi og budsjettprioriteringer.

Fakultet skal ha en ledelseskultur som er basert på dialog, åpenhet, utvikling og gjensidig tillit. Kompetanse, trygghet og tydelige signaler fra leder skal sette og vedlikeholde en høy arbeids-miljøstandard på alle nivå i organisasjonen. Fakultet skal arbeide for en kultur som ivaretar medarbeidere og miljø.

HMS er ledelse i praksis og et linjelederansvar, og er ledelse i praksis der målet er å sikre gode resultater på fakultetets hovedområder gjennom trygge, motiverte og kompetente medarbeidere. Ledere på alle nivå ved fakultetet skal tilføres kunnskap om ledelse, og utøve ledelse i samsvar med fakultetets verdier og UiB sin personalpolitikk. Ledere har ansvar for å etablere, vedlikeholde og utvikle det systematiske arbeidet med HMS i de aktiviteter de leder. Ledere kan ikke delegere lederansvar innen HMS, men kan delegere funksjoner og oppgaver.

De ansatte har plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske arbeidet med HMS. (http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel2/k2.html#a2211) Linjeledere skal derfor sørge for at de ansatte får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. HSM-relaterte problemer skal løses fortløpende og på lavest mulig nivå. Aktiv medvirkning fra medarbeidere og studenter er en forutsetning for å oppnå optimale arbeids- og læringsmiljø. Derfor ønsker MOF å sette følgende slagord for HMS-arbeidet i kommende planperiode: **”HMS- mitt ansvar!”** Alle ansatte ved fakultetet har et ansvar for HMS arbeidet, og at handlingsplanen blir fulgt opp.

Verneombudene er ledelsens viktigste samarbeidspart i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal ha en fri og uavhengig rolle. Lederene skal legge til rette for at verneombudene får medvirke i de saker som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets sitt verneområde. Videre skal leder sørge for at det etableres faste møteplasser mellom leder og verneombud. Alle enheter skal ha verneombud og disse skal gjennomgå obligatorisk kurs det semesteret de blir valgt, og det skal legges til rette for at de får den opplæring som til enhver tid er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte.

HMS- seksjonen (Bedriftshelsetjenesten (BHT) ved UiB er faglig rådgiver og skal yte bistand for arbeidsgiver og arbeidstakere i spørsmål relatert til arbeid og helse. Avdelingen er i dag en del av personalavdelingen ved UiB. Det er viktig at BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

Ansvar og oppgaver i det systematiske arbeidet med HMS:

DEKANUS skal:

- ha et overordnet ansvar for alt HMS arbeid på fakultetet
- påse at fakultetet følger opp egne mål, overordnede mål og myndighetskrav innen HMS
- sørge for at saker innen HMS-området som trenger en politisk avklaring blir fremlagt for styret uten unødvendig opphold
- ha et overordnet ansvar for å holde motivasjon og engasjement oppe for det systematiske HMS-arbeidet blant ansatte i den faglige organisasjon og blant studentene (Se Forskrift for fakultetsorganene ved UiB § 5)

Dekanus eller den hun/han bemyndiger, er fakultetets arbeidsgiverrepresentant og kontaktperson i HMS-saker. Dette innbefatter samarbeid med hovedverneombud og tilsynsmyndigheter.

http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel2/k2.html#a225

FAKULTETSSTYRET skal:

- vedta delmål og strategier for fakultetets HMS-arbeid i h.h.t. de overordnede rammer og mål som Universitetsstyret og universitetsdirektøren har gitt for virksomhetens HMS-aktiviteter
- sørge for at nødvendige midler blir stilt til disposisjon for å oppfylle myndighetenes krav og egne mål innenfor fakultetets ansvarsområde
- årlig evaluere status for HMS ved fakultetet i forhold til myndighetenes krav og egne mål basert på rapporter fra grunnenhetene

FAKULTETSDIREKTØREN skal i samarbeid med dekanus:

- sørge for at fakultetet følger opp egne mål, overordnede mål og myndighetskrav innen HMS
- se til at instituttene/sentrene arbeider systematisk med HMS
- koordinere HMS-arbeidet mellom instituttene/sentrene
- følge opp innrapportert status for HMS fra instituttene/sentrene
- utarbeide en samlet status for HMS ved fakultetet og legge denne fram for fakultetsstyret minst en gang i året

http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel2/k2.html#a226

INSTITUTTLEDER skal:

- ha overordnet ansvar for lokal tilpasning av fakultetets systematiske arbeid med HMS og gjennomføring av de lokale aktivitetene ved instituttet
- utarbeide lokal handlingsplan og iverksette nødvendige tiltak for å drive en kontinuerlig forbedringsprosess innen HMS
- beskrive hvem som er tillagt/delegert oppgaver innen det systematiske HMS-arbeidet og hvordan den lokale rapportering skal foregå
- arbeide systematisk med å tilegne seg informasjon om status for psykososialt, organisatorisk og fysisk/kjemisk arbeidsmiljø og føre ulykkesstatistikk, forekomst av yrkessykdommer, sykefravær og tilfeller av attføring/rehabilitering
- legge til rette for medvirkning fra sine medarbeidere i HMS-aktiviteter/tiltak på instituttet/avdelingen

- etablere eget HMS-utvalg der det er hensiktsmessig og/eller nødvendig
- foreta en årlig gjennomgang (revisjon) av enhetens interne HMS-arbeid og påse at rutinene fungerer etter intensjonene
- dokumentere HMS-aktiviteten ved instituttet og årlig rapportere til dekanus
- rapportere saker som ikke kan løses på instituttnivå til dekanus
- samarbeide med verneombudet på instituttet

Mål- og strategier for HMS-virksomheten skal eksplisitt omtales i instituttets strategiplan, virksomhetsplan og handlingsplan.

http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel2/k2.html#a228

INSTITUTTRÅDET skal:

- gi råd til instituttleder relatert til HMS, inkl. årlig innspill til årsrapport for lokalt HMS-arbeid
- behandle- og gi råd knyttet til instituttets prioriteringer, oppfølging og strategier for HMS-arbeid
- ikke gå inn i saker relatert til enkeltpersoner.

ADMINISTRASJONSSJEFEN skal i samarbeid med instituttleder:

- sørge for at instituttet følger opp egne mål, overordnede mål og myndighetskrav innen HMS på en systematisk måte
- koordinere HMS-arbeidet på instituttet/sentrene.
- følge opp innrapportert status for HMS fra instituttet/sentret
- utarbeide en samlet status for HMS ved instituttet som skal legges frem for instituttrådet minst en gang i året

VERNEOMBUDET skal:

- ivareta arbeidstakere og studenter sine interesser i saker som angår arbeids- og studiemiljøet
- påse at verneinnretninger og personlig verneutstyr er tilstedet i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand
- påse at arbeidstakere og studenter får nødvendig instruksjon, øvelse og opplæring
- gjøre seg kjent med gjeldende lovverk, verneregler, instrukser, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet og/eller arbeidsgiver

HOVEDVERNOMBUD skal i tillegg til de funksjoner som er tillagt verneombudene:

- Være den øverste representant for de ansatte i arbeidsmiljøspørsmål ved fakultetet
- være en representant for fakultetets verneombud

4. Satsingsområder i handlingsplanen

4.1. Ledelse

Ledelsen ved fakultet skal i 4-års perioden prioritere å få innført en rutine med semistrukturerte årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte med felles skriftlig oppsummering fra begge parter til bruk ved neste års medarbeidersamtale. Det er viktig at dette blir en ordning som omfatter alle, slik at ikke medarbeidersamtalen oppfattes stigmatiserende eller som en avvikshåndtering.

- Dekanus skal ha årlige medarbeidersamtale med alle instituttledere og med fakultetsdirektør
- Instituttlederne skal ha årlige medarbeidersamtale med alle faste vitenskaplige ansatte på instituttet og med administrasjonssjef
- Fakultetsdirektør skal ha årlige medarbeidersamtale med alle administrativt ansatte i stabsfunksjon
- Administrasjonssjefene skal ha årlige medarbeidersamtale med alle administrativt ansatte på sitt institutt
- Forskningsgruppelederne skal ha årlig medarbeidersamtale med alle teknisk- og vitenskaplige ansatte samt postdok, PhD- kandidater tilknyttet sin gruppe.
- PhD- kandidaten skal ha årlig medarbeidersamtale med sin hovedveileder

4.2 Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet handler om hvordan mennesker forholder seg i interaksjon med hverandre. Det psykososiale arbeidsmiljøet angår alle ansatte og studenter, og et godt arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå de målene organisasjonen har satt seg innenfor undervisning, forskning og formidling. Fakultet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle blir behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar.

Tett samarbeid over lang tid gjør at det kan knyttes personlige bånd mellom veileder og stipendiat. Dette kan være en utfordring når det oppstår uenighet eller problemer. Stipendiatens avhengighet av god veiledning gjør at de to partene i utgangspunktet ikke er jevnbyrdige, noe som tilsier at stipendiatene bør ivaretas spesielt.

Forholdet mellom stipendiat og veileder er formelt sett godt ivaretatt gjennom PhD-reglementet, veiledningsavtaler samt generelle forskningsetiske retningslinjer. Utfordringen er å legge til rette lokale rutiner som sikrer at intensjonene i regelverket blir oppfylt. PhD- kandidaten skal så langt det er mulig ha et faglig nettverk rundt seg som kan bidra til å gjøre dem mindre avhengige av veileder som enkeltperson. Instituttene skal ha gode lokale rutiner for å håndtere utfordringer eller problemer knyttet til veiledning, og rutiner og ansvarsfordeling skal være godt kjent for både veiledere og PhD- kandidaten. Fakultetet skal arbeide for å styrke en felles forståelse av krav, forventninger og rettigheter som ligger til veileder- og stipendiatrollene.

Det er et lederansvar å sørge for:

- Klarhet i rollefordeling, ansvarsområder og arbeidsoppgaver for alle ansatte.
- Tilbakemelding på utført arbeid
- Vektlegging av sosial- og fysisk trygghet og trivsel
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Tilstrekkelig opplæring for å kunne utføre de arbeidsoppgavene en blir tildelt
- At medarbeidere trygt kan ta opp problemer med årsak i eller konsekvenser for arbeid og arbeidssituasjon
- At alle HMS-saker som blir fremmet får en løsning og at det blir gitt tilbakemelding om utfallet til berørte parter
- At saker som ikke kan løses lokalt blir løftet høyere opp i organisasjonen
- At enheten har rutiner for håndtering av konflikter
- At ingen i veilederfunksjon misbruker sin stilling. Dette gjelder spesielt seksuell trakassering

4.3 Risikovurdering ved særlig utsatt arbeidsmiljø

Risikovurdering er et grunnleggende element for alt forebyggende arbeid, og er en fellesnevner for alle aktuelle myndighetskrav. Risikovurdering skal finne sted ved alle arbeidsplasser, men kan de fleste steder realiseres gjennom eksisterende HMS-rutiner. ”Risiko- og sårbarhetsanalyse” (ROS) kan være aktuelt ved enheter med særlig risikofylt arbeidsmiljø (klinisk arbeid, laboratorier).

Alt arbeid ved MOF skal skje på en trygg måte, og i samsvar med aktuelt regelverk. Innsikt, holdninger og en formell struktur skal sikre at risikoforhold blir påvist og fulgt opp.

Instituttene skal sikre nødvendige forebyggende tiltak for egne arbeidstakere, og sammen med Bedriftshelsetjenesten vurdere hvilke personer som skal innkalles til helsekontroller eller vaksinering. Instituttene er i utgangspunktet ansvarlige for å ta initiativ til kartlegging, utarbeidelse av interne rutiner òg til å levere sitt bidrag til de innkallingsrutinene som evt. blir avtalt.

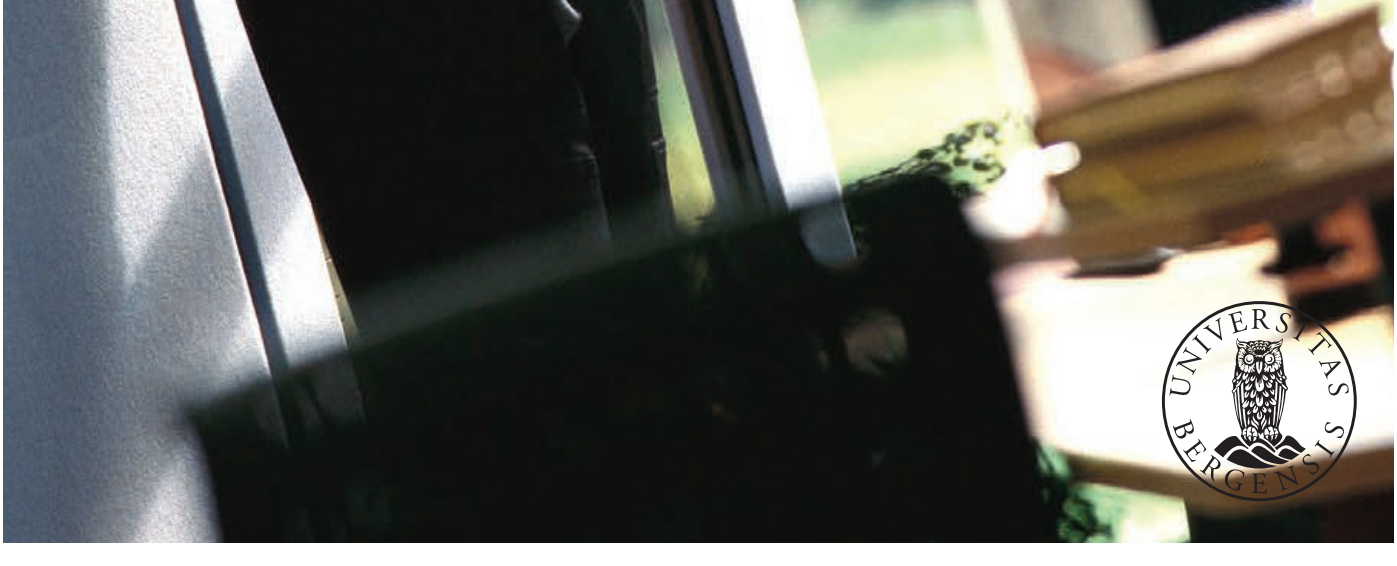
Det skal være spesielt fokus på:

- Bruk av røntgenutstyr og isotoper
- Biologisk aktive kjemikalier
- Allergener
- Arbeid med mikrobiologiske agens generelt, og smittefarlig humant materiale spesielt
- Innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO). Praktiske rutiner og formalia
- Spesielle prosedyrer, som f.eks. håndtering av skader (jf. stikkskader) avfallshåndtering og transport av biologisk materiale
- Lagring av kjemikalier

HANDLINGSPLAN

FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2013–2015

UNIVERSITETET I BERGEN



UTGIVER: Universitetet i Bergen
GRAFISK DESIGN: Kommunikasjonsavdelingen, UiB
FOTO: Colourbox.no (forside, s. 2, 5 og 7) • Morguefile (s. 2) • Ingerid Jordal (s. 2) • Paul Sigve Amundsen (s. 7) • Paul-Erik Rosenbaum (s. 5 og 7) • iStock (s. 2, 7) • Marianne Røsvik (s. 7)
TRYKK: Bodoni
OPPLAG: 3450
PAPIR: G-print (150 g)

HMS-ARBEID ER VIKTIG

Et systematisk og integrert HMS-arbeid bidrar til å gi Universitetet i Bergen gode arbeidsmiljø, økt trivsel og motivasjon. Flere og flere av våre ansatte er opptatt av helse, miljø og sikkerhet i sitt daglige arbeid. Å ha en handlingsplan med tydelige mål er viktig for at HMS-arbeidet skal være best mulig.

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2013–2015 ble vedtatt i universitetsstyret 25. oktober 2012. Handlingsplanen er forankret i universitetets strategi 2011–2015. Universitetets ansatte, sammen med studentene, er den viktigste ressursen ved Universitetet i Bergen. Arbeidsmiljøet og universitetssamfunnet skal preges av gjensidig forståelse for de ulike ansattes forskjellige roller og funksjoner. Alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsytere i arbeidet med å nå universitetets felles mål. For å få dette til, er det avgjørende at arbeidsplassene er sikre og trygge, at alle føler seg ivaretatt, og at ingen utsettes for negative fysiske og psykiske belastninger i arbeidet.

Handlingsplanen retter oppmerksomhet mot våre viktigste arbeidsmiljøutfordringer. Fem HMS-mål er fastsatt. Det er lagt opp til konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene. I handlingsplanen tydeliggjøres sammenhengen mellom planen og andre styrende dokumenter. Handlingsplanen vil være et godt verktøy for universitetets ledere, ansatte og studenter, for vernetjenesten og de ansattes organisasjoner. Her legges et godt grunnlag for å utvikle og videreføre et godt arbeidsmiljø ved Universitetet i Bergen.

Det er et mål å styrke Universitetet i Bergen som attraktiv arbeidsplass, og i fellesskap kan vi nå målet!

Lykke til med HMS-arbeidet!

SIGMUND GRØNMO, REKTOR

KARI TOVE ELVBAKKEN, UNIVERSITETSDIREKTØR

HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2013–2015

UNIVERSITETET I BERGEN

(Fastsatt av universitetsstyret 25.10.2012)

Helse, miljø og sikkerhet ved UiB – et godt arbeidsmiljø for alle

Universitetet i Bergen (UiB) er et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet der forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold er fundamentet. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode og robuste arbeidsmiljø der alle ansatte opplever at de er viktige bidragsytere i arbeidet med å nå universitetets felles mål.

Innsatsen for å forbedre universitetet som arbeidsplass skal skje i respekt for forsknings- og ytringsfriheten og med høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Universitetet skal ha åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon.

UiBs Strategi 2011–2015 gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i institusjonen. For å være et attraktivt, mangfoldig, åpent og inkluderende universitet med godt, sikkert og trygt arbeidsmiljø for den enkelte, må det arbeides systematisk med HMS på alle nivå. UiB skal arbeide for et tett arbeidsfellesskap mellom alle grupper av ansatte omkring institusjonens hovedmål.

HMS-handlingsplanen skal bidra til sikre og trygge arbeidsplasser, og til at alle som til enhver tid har arbeid ved UiB blir ivaretatt og ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger som følge av sitt arbeid. Det betyr at UiB skal sikre:

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

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet».

HMS – en felles oppgave

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter har et ansvar for aktiv medvirkning. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, og tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø.

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS både for verneombud og ledere. UiBs ledere skal ha kompetanse, trygghet og vilje til å prioritere HMS-arbeidet. UiBs

verneombud skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte. Universitetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved UiB.

Systematisk HMS-arbeid

UiBs HMS-handlingsplan er en integrert del av universitetets styringssystem. HMS-arbeidet ved UiB utøves kontinuerlig og systematisk. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS-arbeidet dokumenteres og rapporteres i linjen.

Systematisk HMS-arbeid fremmer helse og trivsel, og forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Et attraktivt arbeidsmiljø gir godt omdømme, økt rekruttering og dyktiggjør ansatte til selv å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Et slikt arbeidsmiljø styrker UiB som et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet med kompetente ansatte og studenter som i fellesskap bidrar til høy kvalitet på forskning, undervisning og formidling.

HMS-mål

Handlingsplanen er forankret i UiBs Strategi og omfatter fem HMS-mål.

UiB skal kjennetegnes ved:
- gode arbeidsfellesskap
- trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- god håndtering av HMS-avvik
- ansvar for det ytre miljø

Hvert HMS-mål konkretiseres gjennom virkemidler og skal realiseres gjennom tiltak:
- sentralt i regi av enhetene med særskilt ansvar og oppgaver
- lokalt gjennom HMS-handlingsplaner på fakultet/avdeling og institutt/senter
- i ulike former for samspill mellom enheter og nivåer

Gode arbeidsfellesskap

UiB skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og i livet. Internasjonal samhandling skal være en integrert del av hele universitetets virksomhet. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

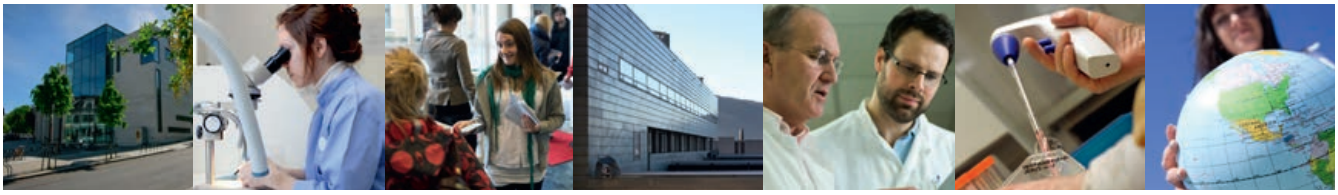
Virkemidler:
- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og gjennomføre tiltak.
- Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet».
- Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager.
- Gjennom UiBs personalpolitikk sikre at ansatte ivaretas i ulike livsfaser.

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:
- Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet.
- Handlingsplan for likestilling.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

UiB skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på universitetets campus. UiB har en stor og krevende bygningsmasse, og bruken endres jevnlig. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas.

Virkemidler:
- Utarbeide retningslinjer for håndtering av vold og trusler og gjøre disse kjent for alle ansatte og studenter.
- Sikre at bygningsmassen som UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.
- Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklima.
- Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming.



Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Mål for arbeidet med sikkerhet på universitetsområdet.
- Handlingsplan for likestilling.

Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko. Arbeid med kjemikalier, stråling og biologiske faktorer er noen eksempler. Feltarbeid og tokt kan også medføre økt risiko for skade på mennesker og/eller miljø. Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet om rutiner, kunnskaper og holdninger er og skal være viktig i alle risikofylte arbeidsmiljø.

Virkemidler:

- Gjennomføre risikovurderinger i alle risikofylte arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak.
- Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte og risikovurdere disse. Ved håndtering av kjemikalier skal det elektroniske stoffkartoteket ECOonline benyttes.
- Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.

God håndtering av HMS-avvik

HMS-avvik er brudd på myndighetskrav og interne regler relatert til HMS som kan medføre negative fysiske og psykiske belastninger og skade på miljø og materiell. Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp i linjen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. UiBs Beredskapsplan skal sørge for at skadeomfanget og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell.

Virkemidler:

- Ta i bruk nytt system for HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik som forebyggende tiltak.
- Følge opp UiBs Beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå.

Ansvar for det ytre miljø

UiB har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % i perioden 2010–2020.

Virkemidler:

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

Følgende styrende dokument med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Tiltaksplan for det ytre miljø.

Alle enheter skal årlig:

Gjennomføre HMS-kartlegging, risikovurdere og prioritere tiltak

Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak

Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

Informasjon om HMS ved UiB:

Regelsamling for UiB: regler.uib.no

HMS-portalen: uib.no/poa/hms-portalen

Arbeidsmiljøutvalget: uib.no/ledelsen/sentrale-utvalg/arbeidsmiljoutvalget-amu

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetet i Bergen / Postadresse: Postboks 7800, 5020 Bergen

Tlf: 55 58 00 00 / E-post: post@uib.no / **www.uib.no**

Eiendomsavdelingen: 55 58 49 00, post@eia.uib.no
Personal- og organisasjonsavdelingen: 55 58 21 00, post@poa.uib.no
Helse-, miljø- og sikkerhetsseksjonen: 55 58 20 54, post@hms.uib.no
Universitetets hovedverneombud: 55 58 30 60, hovudverneombodet@uib.no

UNIVERSITETET I BERGEN
Universitetsdirektøren

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Referanse	Dato
2014/11154-RUJ	10.07.2015

Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UIB 2014 - tilbakemelding

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

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

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

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

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

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

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

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christies gate 18
Bergen

Saksbehandler
Runa Jakhelln
55588740

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

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

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Janicke Stople
HR-direktør

Kopi: Universitetets hovedverneombud

Vedlegg: HMS-årsrapport 2014

Universitetet i Bergen
Det medisinsk-odontologiske fakultet

III Orienteringssak d)

Sak nr.: 2014/11154

Møte: 9.september 2015

Orientering til fakultetsstyret om oppfølging av HMS-rapport 2014

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

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

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

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

26.08.2015 /ASBÅ

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

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Gerd Johannesen
Eyvind Rødahl
Jorunn Skei
Julie Stavnes
Randi Holmås

Referanse	Dato
2015/3235-INSE	07.09.2015

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet - arbeidsgruppe

Det vises til *Årsrapport Helse, Miljø og Sikkerhet 2014*, fakultetsstyresak 14, 25.mars 2015, og UiBs tilbakemelding på rapporteringen (vedlegg).

Fakultetets HMS-plan 2010-2014 ble vedtatt i fakultetsstyret 23.06.2010 og prolongert til 2015 av styret 25.03.2015, sak 13/15.

UiB ber om at fakultetets handlingsplan knyttes tydeligere opp til UiBs HMS-handlingsplan. I UiBs tilbakemelding pekes det videre på at enheter i flere år har rapportert at det utføres risikofylt arbeid og at det foretas risikovurdering i forhold til særlig utsatte arbeidsmiljø. Dette arbeidet krever ytterligere oppfølging, og det er behov for en styrket innsats på dette området. Risikovurdering som et grunnleggende element for forebyggende arbeid, og fakultetets HMS-plan viser til at «Risiko- og sårbarhetsanalyse» (ROS) kan være aktuelt ved særlig risikofylt arbeidsmiljø der fakultetets ansatte, studenter og gjester kan bli utsatt for risiko.

Vi ber arbeidsgruppen gjennomgå fakultetets HMS-plan, utarbeide forslag til oppdatert handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet og gi retningslinjer for risikovurderinger og tiltak som bør etableres ved enhetene.

UiBs handlingsplan for HMS utløper 31.12.2015 og skal revideres. Vi ber derfor om at dette arbeidet foretas i 2 faser:

1. Oppdatering av handlingsplan slik at fakultetets handlingsplan tydeligere knyttes opp til UiBs HMS-handlingsplan.

2. Oppdatering av fakultetets handlingsplan i forhold til UiBs reviderte handlingsplan, med plan om vedtak i fakultetsstyret vår 2016.

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

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Jonas Lies vei 79
Bergen

Saksbehandler
Inger Hjeldnes Senneseth
55586671

Vi ber Gerd lede arbeidsgruppen, med Randi som gruppens sekretær, og at arbeidet i fase 1 ferdigstilles innen 30. oktober 2015.

Vennlig hilsen

Nina Langeland
dekan

Inger Hjeldnes Senneseth
fung. fakultetsdirektør

Fakultetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2010-2014
http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/hms_handlingsplan_2010-2014_-_prolongert_til_2015.pdf, vedtatt i fakultetsstyret 23.06.2010, vedtatt prolongert til 2015 i fakultetsstyret 25.03.2015.
UiBs handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2013- 2015:
http://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/HMS-handlingsplan/HMS-handlingsplan%202013-2015.pdf

Kopi:
Instituttene