

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Årsrapport 2008
Universitetet i Bergen



Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2008 vært preget av engasjement og god utvikling. UiBs samlede HMS-årsrapport for 2008 viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene.

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2008, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak. Enhetenes rapporter er sentrale som grunnlagsdokument for HMS-revisjoner og strategi- og planarbeid ved UiB.

Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. HMS-rapporten gir samlet en lang rekke føringer som må kanaliseres til linjeledelsen med bistand fra sentraladministrasjonen og verneombudene. Utfordringer og arbeidsmål er inkludert i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011.

Enkelte viktige oppgaver fra HMS-årsrapporten 2008 bør nevnes spesielt:

- Arbeidet med å ta i bruk medarbeidersamtaler i hele organisasjonen har fortsatt i 2008. De aller fleste enheter har gitt tilbud om medarbeidersamtaler for både teknisk/administrativt og vitenskapelig ansatte. Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er det fremdeles rom for forbedring, spesielt for vitenskapelig ansatte.
- Flere enheter ved UiB stod som følge av omorganiseringsprosesser også i 2008 overfor betydelige HMS-utfordringer.
- De aller fleste enheter har gjennomført HMS-runde i 2008. Dette er svært gledelig da HMS-runde er en lovpålagt aktivitet med referanse til Arbeidsmiljøloven, og kan ha særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som omorganiserings- og flytteprosesser.
- Arbeid med risikovurdering og HMS-arbeid rettet mot særlig risikofylt arbeidsmiljø har hatt høy prioritet i 2008.
- Arbeid med innklimarelaterte problemstillinger har også i 2008 vært en betydelig utfordring.
- Avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert og fulgt opp av linjeledelsen. Det er i 2008 registret 42 HMS-relaterte avvik, en nestenulykke og 84 ulykker ved UiB. Tallene viser stabilitet over tid uten noen klar utviklingstrend. At det bare er meldt en nestenulykke indikerer imidlertid betydelig underrapportering.
- Retningslinjer for varslings har vært under utarbeiding. UiB godkjente "Retningslinjer for varslings" februar 2009.

Innhold

1. Innledning	1
2. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	2
2.1 Arbeidsmiljøutvalget	2
2.2 Læringsmiljøutvalget	2
2.3 Verneombudene	2
2.4 Opplæring og informasjon	3
2.5 Helse	4
2.5.1 Arbeidsmedisinsk poliklinikk	4
2.5.2 Inkluderende arbeidsliv	5
2.5.3 Psykososialt arbeidsmiljø	5
2.5.4 Velferd	6
2.5.5 Helse og bygg	6
2.6 Miljø	7
2.6.1 Miljøledelse	7
2.7 Sikkerhet og beredskap	7
2.7.1 Beredskap	8
2.7.2 Brannvern	8
2.7.3 Risikofylt arbeidsmiljø	8
2.7.4 Elektronisk kjemikalieregister	9
2.7.5 Strålevern	9
2.7.6 Avvik, nestenulykker og ulykker	9
2.7.7 Ekstern og intern HMS-revisjon	10
3. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	11
3.1 Helse	11
3.2 Miljø	12
3.3 Sikkerhet	13
4. utfordringer og arbeidsmål	14
5. Vedlegg	16

1. Innledning

Styret ved UiB vedtar overordnede mål, strategier og planer for arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB).

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

Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

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

I 2008 har det vært arbeidet med å følge opp tiltak i HMS-handlingsplanen for 2006-2008 innenfor seks satsningsområder; ledelse, psykososialt arbeidsmiljø, verneombudenes rolle, ytre miljø, bygg og helse og særlig risikofylt arbeidsmiljø. Universitetsledelsen har signalisert at bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2008. Årsrapporten består av tre deler:

Første del beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom UiBs sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, og er basert på innspill fra Eiendomsavdelingen (EIA), Kollegiesekretariatet, Personal- og organisasjonsavdelingen (POA) og HMS-seksjonen, AMU, LMU og Universitetets hovedvernombud.

Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter. Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i UiBs samlede HMS-rapport for 2008. Rapportene fra enhetene inngår i UiBs internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

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

2. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

UiBs sentrale HMS-arbeid var i 2008 organisert gjennom POA, EIA og Bedriftshelsetjenesten (BHT). HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB i egenskap av arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar. (Vedlegg 1).

2.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse og hovedtillitsvalgte er representert. AMU har i 2008 arbeidet spesielt med organiseringen av HMS-arbeidet ved UiB og utvikling av retningslinjer for varsling. AMU behandlet 26 saker i 2008. Det vises til AMUs årsmelding for 2008.

AMU har to underutvalg ved UiB. AKAN-utvalgets fremste funksjon er forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner, til ulike enheter ved UiB, og ved kurs for nytilsatte og ved HMS-opplæring. Individsaker har i 2008 blitt fulgt opp av BHT, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. UiB har få slike saker. Det vises til AKAN-utvalgets handlingsplan 2007-2009 og årsmelding for 2008. Attføringsutvalget har ikke hatt møter i 2008.

2.2 Læringsmiljøutvalget

LMU har i 2008 fortsatt arbeidet med å gjøre utvalget mer synlig. Blant annet er det opprettet en egen læringsmiljøpris som skal deles ut for første gang i 2009, og utvalget legger nå sine møter til fakultetene, slik at disse kan kombineres med befaring og møter med studenter og ansatte. Utvalget gjennomførte i 2008 flere temamøter om universell utforming. I tillegg har LMU i 2008 fått på plass årlige fellesmøter med sine søsterutvalg ved Norges Handelshøyskole og Høgskolen i Bergen, og et årlig fellesmøte med AMU.

Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse er et underutvalg til LMU. Rådet har i 2008 nedsatt en arbeidsgruppe som skal følge opp Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse for 2007-2011. Rådet var en viktig samarbeidspartner til LMU i arrangering av temamøter om universell utforming, og har i 2008 prioriterte ombygging og universell utforming av et eksamenslokale for studenter med funksjonsnedsettelse i tråd med handlingsplanen.

2.3 Verneombudene

Verneombudenes rolle, med fokus på kompetanseheving, nettverk og rekruttering, er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008. UiB hadde i 2008, foruten Universitetets hovedverneombud (UHVO), 71 verneombud og 10 hovedverneombud.

I 2008 har UiB:

- Gjennomført tre faglige møter for alle hovedvernombud og verneombud.
- Vært representert ved hovedvernombudene på nasjonalt universitetsseminar for hovedvernombud på Svalbard.
- Tatt i bruk et elektronisk system som gir oversikt over UiBs verneområder og verneombud.
- Gjennomført valg av nye verneombud desember 2008 for perioden 2009-2010.

2.4 Opplæring og informasjon

Linjeledelsen skal i samarbeid med verneombudene, ansatte og studenter sørge for at det arbeides systematisk med HMS. Linjeledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirerer alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for nødvendig HMS-kompetanse. Ledelse, med fokus på lederopplæring, systematisk HMS-arbeid, HMS-informasjon og beste HMS-praksis har vært et satsingsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2008 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter tilbudt:

- Ledertorget. Kurs i medarbeidersamtaler, samarbeidsutvikling, rekruttering og intervjueteknikk.
- Kompetanseprogram for forskningsadministrativt personale (KoFap), 8 ulike kurs/seminar med ca 470 deltakere
- HR (Human Resources) programmet, 6 ulike kurs/seminarer med ca 290 deltakere
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB, 2 samlinger med ca 80 deltakere
- Studieveilederprogrammet
- Kurs i "Forberedelse til pensjonsalder", 2 kurs med 80 deltakere
- Legionella, 1 kurs for driftspersonale, 7 deltakere
- Sikkerhetskurs ved arbeid i elektro tavler, 4 kurs for driftspersonale, ca 70 deltakere
- Kursmoduler, med varighet en dag, for ansatte med arbeidsplass i tilknytning til laboratorier, klinikker og/eller verksteder, driftspersonale samt ledere og ansatte med delegerte HMS-oppgaver:
 - Avfallshåndtering, 34 deltakere
 - Førstehjelp på laboratoriet, 2 kurs, 30 deltakere
 - Systematisk HMS-arbeid, 35 deltakere
 - Strålevern, 2 kurs, 29 deltakere, hvorav kurs på engelsk 10 deltakere
 - Trygg bruk av brannfarlig stoff, 11 deltakere
 - Trygg bruk av kjemikalier, 17 deltakere

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

- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Risikovurdering
- Psykososialt arbeidsmiljø, HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling og organisasjonsendringer
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.
- HMS-runde
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Brannvern
- Inneklima

- Kjemisk og biologisk eksponering
- Strålevern
- Avfallshåndtering
- Universell utforming

Det er igangsatt revisjon av UiBs Regelsamling, Del 6 HMS (HMS-håndboken) i 2008. Arbeidet planlegges ferdigstilt i 2009. UiBs sentrale HMS-informasjon i HMS-portalen er i 2008 oppdatert i forkant av ny ekstern-web. I HMS-portalen blir også HMS-nyheter publisert.

Økt internasjonalisering ved UiB fører til flere engelskspråklige ansatte og studenter ved universitetet. Dette medfører et merkbart økende behov for og etterspørsel etter HMS-opplæring på engelsk og oversettelser av prioritert HMS-informasjon på internett. Del 6 HMS (HMS-håndbok) i UiBs Regelsamlingen med tilhørende veiledninger i HMS-portalen vil bli oversatt i 2009.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring og HMS-nyheter. Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, ble for 2008 tildelt Biologisk institutt. Dette er et svært godt eksempel på hvordan kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid ivaretas av lokal ledelse og følges opp på en god måte lokalt..

2.5 Helse

UiB skal ikke bare planlegge arbeid og utforme arbeidsplasser slik at skader og sykdommer forebygges, men også tilrettelegge for ansatte med redusert arbeidsevne. HMS-relaterte saker søkes løst på lavest mulig nivå. Også i 2008 har man i forbindelse med helserelaterte enkeltsaker søkt å vurdere i hvilken grad det foreligger informasjon som bør utløse forebyggende helsearbeid.

2.5.1 Arbeidsmedisinsk poliklinikk

Arbeidsmedisinsk poliklinikk ved HMS-seksjonen består av forebyggende individrettet helsearbeid knyttet til arbeidsmiljøet, samt bistand ved arbeidsrelatert skade, sykdom og problemer. Poliklinikken har også ansvar for arbeidsmedisinske utredninger. Høsten 2008 har UiB hatt avtale med et eksternt firma om kjøp av bedriftslegetjenester. Det har vært opprettholdt en forsvarlig drift til tross for at bemanning har vært på et minimumsnivå.

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for helsekontakt. Om lag 790 registrerte enkeltpersoner ved UiB benyttet disse tjenestene i 2008, mot om lag 710 i 2007. I tillegg er det formidlet helserelatert informasjon pr. telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelse til BHT utløste i 2008 konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utearbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettet helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

Målrettet helsekontroller tilbys spesielt risikoutsatte grupper av ansatte og gjøres på bakgrunn av myndighetskrav og vurdering foretatt av HMS-seksjonen og den enkelte

enhet. I 2008 er målrettede helsekontroller gjennomført ved Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Driftspersonale ved EIA og ved enkelte enheter ved Det humanistiske fakultet.

2.5.2 Inkluderende arbeidsliv

Det totale sykefraværet ved UiB er i 2008 redusert. Bakgrunnen for dette kan være at universitetet har et større fokus på fravær – eller nærvær – og griper fatt i fraværspromatikken på en mer systematisk måte enn tidligere. Økt bevissthet rundt de lovpålagte oppfølgingspunkter som utfylling av oppfølgingsplan, dialogmøte ved 12 ukers fravær og dialogmøte ved 6 måneders fravær har påvirket sykefraværsoppfølgingen ved UiB positivt. Enkelte grupper ansatte har imidlertid høyere legemeldt fravær enn andre. Disse gruppene har det dessverre ikke vært ressurser til å følge opp spesielt i 2008. Det vil bli lagt til rette for en nærmere gjennomgang av dette i 2009.

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

2008	Egenmeldt fravær		Legemeldt fravær	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Vitenskapelig ansatt	0,34 %	0,16 %	3,74 %	1,10 %
Teknisk ansatt	1,36 %	1,33 %	7,41 %	3,95 %
Administrativ ansatt	0,92 %	0,67 %	4,86 %	2,58 %

2.5.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008. UiB tilbyr verktøyet "MedarbeiderTilfredshets Målinger" (MTM) for enheter som ønsker å gjennomføre en kartlegging og analyse av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, som også inkluderer systematisk HMS-arbeid. Flere enheter ved UiB har i 2008 gjennomført en MTM.

AMU tok i 2008 initiativ til gjennomføring av en medarbeiderundersøkelse for hele UiB. Denne skal etter planen gjennomføres i 2009. Medarbeiderundersøkelser gir alle ansatte en anledning til å formidle meldinger om arbeidslivsforhold, motivasjon og tilfredshet med eget arbeidsmiljø. UiB ønsker å iverksette jevnlig medarbeiderundersøkelser, som et supplement til etablerte verktøy som medarbeidersamtaler og HMS-møter. Satt inn i et virksomhetsperspektiv vil resultater fra slike undersøkelser være styringsparametre ved oppfølging av virksomhetsmålene som er satt for universitetet.

2.5.4 Velferd

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

- Hytter
- Barnehager
- Treningstilbud for ansatte
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- UiB inviterte i september 2008 alle ansatte til egen teaterkveld (Les Misérables) på DNS
- Billetter til teater, konserter og lignende
- Sangkor og orkester

2.5.5 Helse og bygg

Helse og bygg er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008. UiB har i 2008 hatt fokus på kartlegging av arbeidsmiljø i byggesaker i en rekke møter med fakulteter og avdelinger. Hensikten her har vært å få kartlagt sterke og svake sider ved eksisterende arbeidsplasser og få overført denne kunnskapen til de som forestår prosjektering av nye arbeidsplasser.

UiB har HMS som en rød tråd i alle sine byggeprosjekter. I 2008 har HMS vært tema i prosjekterings- og byggemøter med særlig fokus i prosjekterings- og utførelsesfasen med HMS-koordinator og HMS-plan og periodiske vernerunder/vernemøter i prosjektene. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført "sikker jobb analyse". Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

UiB har i 2008 fått statlig bevilgning til nytt odontologibygget noe som vil bedre arbeidsmiljøet ved de involverte enheter betraktelig.

Det nye laboratoriebygget til Helse Bergen (NLB), som er lokalisert mellom BB-bygget og Sentralblokken, skal huse store deler av Det medisinske-odontologiske fakultet. I dette prosjektet er UiB *ikke* byggherre og dette har vanskeliggjort muligheten til å ivareta HMS i program- og prosjekteringsfasen på en tilfredsstillende måte for brukerne. HMS-utfordringene i NLB har vært knyttet til prosessventilasjon, arbeid med ergonomisk utforming og lagring av kjemiske-, biologiske- og radioaktive agens.

Inneklimarelaterte problemstillinger har også i 2008 vært en betydelig utfordring ved UiB. Ved Sydneplassen 12-13 ble det etter rehabilitering igjen registrert inneklimaproblemer knyttet til enkeltpersoner. Etter ombygging i forbindelse med installering av nytt ventilasjonsanlegg i HF-bygget har ansatte meldt om helseplager og symptomer på plager knyttet til inneklima i bygget. Både institutter, Det humanistiske fakultet, EIA og BHT har vært involvert i arbeidet for å finne årsak til dette og iverksatt flere tiltak for å redusere eller eliminere plagene.

Retningslinjer for periodisk kontroll av avtrekkskap er utarbeidet og vil iverksettes i 2009.

For å nå målet "UiB tilgjengelig for alle innen 2019" som skisseres i rapport fra Statsbygg (2006) har UiB i 2008 fortsatt arbeidet med å implementere universell utforming, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering.

2.6 Miljø

Et av satsingsområdene i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008 er arbeidet med det ytre miljø.

2.6.1 Miljøledelse

UiB skal integrere hensyn til det ytre miljø i organisasjonens eksisterende styringssystem innen HMS. UiB har, som et supplement til Miljøledelse, sett behov for å etablere en støttefunksjon i linjen ved å etablere miljøkoordinatorer ved alle fakultet og avdelinger i 2008.

Det kreves i større grad enn tidligere at UiB kan dokumentere sin egen miljøinnsats. Enkelte av UiBs enheter har i 2008 derfor igangsatt arbeid med miljøsertifisering av egen miljøinnsats ("Miljøfyrtårn"). UiB sentralt har grepet fatt i dette og AMU har gitt støtte til at UiBs Miljøledelse kan starte en arbeidsprosess som vil føre til miljøsertifisering av hele eller deler av virksomheten.

Andre milepæler i 2008 har vært:

- Det er utarbeidet og distribuert et miljøkartleggingsskjema til alle enheter for kartlegging av egen miljøpåvirkning.
- En gjennomgang av videokonferansefasiliteter ved UiB har ført til at universitetet vil oppgradere eksisterende utstyr og etablere nye fasiliteter som et sentralt tilbud ved UiB.
- I 2008 har Kontor for innkjøp arbeidet med å implementere Handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar for offentlige anskaffelser (2007-2010) ved UiB.
- Verdens miljøverndag ble sammen med Helse Bergen i 2008 markert under temaet "Towards a low carbon economy" med svært aktuelle foredragsholdere.
- Økt kildesortering ved UiB - Prøveprosjekt med innsamling av mykplast er startet. Evaluering vil bli foretatt i 2009.

UiB lager hvert år en miljørapport med et miljøregnskap som sendes til Kunnskapsdepartementet. Det vises til årsrapport Miljøledelse 2008.

2.7 Sikkerhet og beredskap

Risikovurdering er et styringsverktøy for UiBs ledelse som gjør det mulig å avdekke risiko og å få oversikten over hvor det er mest hensiktsmessig å sette inn tiltak for å unngå og/eller minimalisere konsekvensene av uhell, ulykker eller skader på mennesker, miljø og materiell. Kravet til risikovurdering er grunnleggende for alt systematisk HMS-arbeid og skjerpet ved arbeid som innebærer særlig risiko, jf. Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

2.7.1 Beredskap

UiB igangsatte i 2008 revisjon av sentral beredskapsplan. Denne skal være på plass i 2009. Blant annet skal en IT-kontinuitetsplan/handlingsplan utvikles og bli en integrert del av sentral beredskapsplan.

UiBs rutiner i forhold til behandling av personopplysninger har i 2008 vært under bearbeidelse med sikte på en forenkling. Arbeidet ferdigstilles i 2009.

Det har ikke vært gjennomført beredskapsøvelse i 2008.

2.7.2 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne skal gjennomføre ettersyn av rømningsveier og branndører hvert kvartal.

Andre tiltak som er gjennomført i 2008:

- Foretatt gjennomgang av brukerrepresentant og plassansvarlige på de enkelte byggene. Noen bygg mangler disse funksjonene og det arbeides videre med å få dette til på alle bygg.
- Avholdt brannvernkurs, brannvern møte/-opplæring etter behov.
- Avholdt brannøvelser/evakueringsøvelser ved samtlige særskilte brannobjekt (26 bygg). Det er ikke gjennomført ved alle øvrige bygg.

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

2.7.3 Risikofylt arbeidsmiljø

Særlig risikofylt arbeidsmiljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2006-2008. UiB har et stort antall arbeidsplasser med økt risiko som må kompenseres gjennom spesielle tiltak. Arbeid i høyden eller med helseskadelige kjemikalier, ioniserende stråling, mikroorganismer og biologisk materiale, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler.

Risikofylt arbeidsmiljø er ved UiB i 2008 blitt fulgt opp ved blant annet:

- Revidert "Retningsline for kartlegging og vurdering av risiko knytt til helse, miljø og tryggleik (HMT) med tilhørende risikoreduserende tiltak" med tilhørende veiledning i HMS-portalen. Implementering er igangsatt.
- Revidert "Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt" med tilhørende veiledning i HMS-portalen. Ferdigstilt i 2009.
- Mållrettet helsekontroller (se pkt. 2.5.1).
- Flere enheter har igangsatt risikovurdering ved hjelp av ulike metoder, som for eksempel grovkartlegging av arbeidsmiljøet og "sikker jobb analyse", i forkant av nye arbeidsoppgaver og før de har tatt i bruk nytt utstyr.

- Videreføring av arbeidet med utforming og vedlikehold av lovpålagt register over arbeidstakere med ulike definerte eksponeringer.
- Særdeles stort fokus på bedre bruk og utnytting av Kjemikalieregisteret.

2.7.4 Elektronisk kjemikalieregister

I november 2008 vedtok UiB at Kjemikalieregisteret skal implementeres i hele virksomheten. Ved årsskiftet 2008/2009 var det registrert 5086 kjemikalier, herav 427 innen kategorien kreft, reproduksjonsskadelig og mutagen. Dette tallet forventes å stige ytterligere da flere enheter ikke har tatt registeret i bruk.

Registeret skal videreutvikles som en viktig del av UiBs beredskapsplan, være sentral i arbeidet med etablering av person-/eksponeringsregistre og være den primære kilden for informasjon om kjemikalier.

2.7.5 Strålevern

Hovedinntrykket fra 2008 er at UiB har god kontroll med og oversikt over de ulike strålekildene som bli benyttet. Arbeid med ioniserende og ikke-ioniserende kilder ved UiB blir av universitetets strålevernkoordinator fulgt opp i form av rådgiving og en årlig kontrollrunde til ca. 110 laboratorier, instrument- og lagerrom. Det ble for 2008 rettet særlig oppmerksomhet mot arbeid med nukliden P-32 og at de brukte aktivitetsmengdene i forhold til type isotoplaboratorium var i samsvar med § 17 i Strålevernforskriften. Særlig oppmerksomhet var også rettet mot endringer i forbindelse med flytting til nye lokaliteter for flere av enhetene. Årsmeldingen for 2008 er sendt til Statens strålevern. Statens strålevern hadde ingen merknader til UiBs årsmelding for 2007.

Andre tiltak og oppfølginger gjennomført i 2008:

- Ny "Retningsline for strålevern og bruk av stråling ved UiB/UNIFOB AS" ferdigstilt med tilhørende veiledning i HMS-portalen. Implementering er igangsatt.
- Det ble søkt Statens strålevern om ny godkjenning for UiB i medisinsk strålebruk. Godkjenningen er mottatt.

2.7.6 Avvik, nestenulykker og ulykker

Alle HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Alle meldte avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert av HMS-seksjonen, lagt frem for AMU i anonymisert form og er viktig informasjon for Universitetsstyret.

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

Tallene viser stabilitet over tid uten noen klar utviklingstrend. De meldte avvikene og ulykkene har varierende alvorlighetsgrad. En enkelt melding om nestenulykke indikerer betydelig underrapportering. Flere av personskadene er i 2008 blitt fulgt opp av BHT. Det er i 2008 sendt skademeldinger til NAV for ett mulig tilfelle av yrkessykdom.

I 2008 ble det igangsatt revisjon av retningslinje for melding av avvik, nestenulykker og ulykker, med tilhørende meldeskjema. Dette arbeidet vil bli ferdigstilt i 2009 og vil inkludere et elektronisk system for registrering av avvik, nestenulykker og ulykker hvor en også vil ta høyde for kriterier for alvorlighetsgrad. Dette vil forenkle rapporteringssystemet og styrke det forebyggende HMS-arbeidet ved UiB.

2.7.7 Ekstern og intern HMS-revisjon

Bergen brannvesen har foretatt ekstern HMS-revisjon med fokus på internkontroll på 15 av 26 særskilte brannobjekt ved UiB i 2008. Det var 3 avvik på eier som gav pålegg om utbedring. Dette følges opp. Avvik som går igjen på bruker ved flere bygg er mangel på avholdelse av øvelser. Tidsfrist for avholdelse av øvelse i disse byggene er gitt fra Bergen Brannvesen.

I 2008 har UiB sentralt og involverte enheter fulgt opp anbefalingene etter intern HMS-revisjon i 2007. Tema for UiBs interne HMS-revisjon i 2007 var særlig risikofylt arbeid relatert til arbeid med kreftfremkallende kjemikalier ved to institutt. Revisjonen ble utført av revisjonsfirmaet Ernst & Young AS og avdekket forhold relatert til lokal HMS-informasjon, -rutiner og -praksis ved særlig risikofylt arbeid. Revisjonen påpekte videre enkelte forbedringspunkt knyttet til HMS-organisering og regelverk mellom de ulike nivåene ved UiB. Involverte lokale enheter har i 2008 fulgt opp anbefalingene, samarbeidet mellom enhetene er styrket og UiB sentralt har igangsatt revisjon av UiBs Regelsamling, planlegging av HMS-opplæring for ledere og startet omorganiseringsprosess for å styrke det sentrale HMS-arbeidet ved å inkludere HMS-seksjonen som en del av POA. Dette arbeidet vil videreføres i 2009.

Det ble ikke gjennomført egen intern revisjon på HMS-området i 2008.

3. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2008. Rapportene følges opp ved egen administrativ enhet og av Universitetsdirektøren i form av skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene. Videre gir rapportene blant annet bidrag og grunnlagsdata ved revisjoner, befaringer og lignende. Rapportene er viktige som grunnlagsdokument i strategi- og planarbeid ved UiB, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Skjemaet for årsrapportering (Vedlegg 2) i form av en elektronisk sjekkliste for avkryssing forutsetter egenevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-arbeidsmål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2008 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter vedrørende HMS-satsingsområder. Kun EIA og Det humanistiske fakultet benyttet seg av dette.

En stor andel av enhetene signaliserer målrettet HMS-arbeid av høy kvalitet. Det rapporteres at HMS-arbeidet ved enhetene har blitt mer systematisk. Flere enheter rapporterer imidlertid at leder og verneombud, som grunnlag for rapporten for 2008, må bli bedre med hensyn til internkontroll, det vil si enhetene må sette et større fokus på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet. Dette er en forbedring fra 2007 hvor flere enheter ikke hadde foretatt en internkontroll. Det er fremdeles enheter ved UiB som ikke har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for sitt HMS-arbeid. Lokal HMS-handlingsplan er lovpålagt med referanse til Arbeidsmiljøloven.

HMS er et tydelig lederansvar. HMS-relaterte utfordringer skal løses i linjen, på så lavt nivå som mulig og så tidlig at skader forebygges eller konsekvenser reduseres så langt som det er mulig. Når det gjelder HMS-kompetansen til lederne anser enhetene at det foreligger nødvendig kompetanse. Noen få mener de må bli bedre på dette feltet. Den nye Arbeidsmiljøloven stiller strengere krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

HMS-organisering ved enhetene oppleves som en utfordring blant enheter som har vært i omorganisering i 2008. Der leder har oppnevnt HMS-koordinatorer og/eller HMS-utvalg skriver rapportene at disse er meget gode støttespillere for ledelsen i det lokale HMS-arbeidet.

Mens nyansatte blir godt introdusert for HMS ved UiB, er enhetene ikke helt i mål når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse. Viktigheten av å sikre at lokal HMS-informasjon og -opplæring også er på engelsk for få et godt og velfungerende internasjonalt arbeidsmiljø er økende.

3.1 Helse

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

Fokus på medarbeidersamtaler i 2008 er klarere enn i 2007. De aller fleste enheter har gitt tilbud om medarbeidersamtale for både teknisk/administrativt og vitenskapelig ansatte. Ved Det humanistiske fakultet og Det juridiske fakultet har alle underliggende enheter gitt tilbud om medarbeidersamtaler for alle ansatte. Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er det i 2008 fremdeles rom for forbedring, spesielt for vitenskapelig ansatte. Det er viktig å vurdere muligheter for delegering av gjennomføring av medarbeidersamtalene og å se det klare utviklingspotensiale som ligger i bruken både for ansatte og enheten.

Det er gjennomført en rekke HMS-kartlegginger ved UiB i 2008 som skal kvalitetssikre enhetenes HMS-arbeid. UiB krever at enhetene gjennomfører et årlig HMS-møte rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur. HMS-møtet forutsetter planlegging, for eksempler basert på kartlegginger i arbeidsmiljøet, og oppfølging av resultater gjennom lokal HMS-handlingsplan. HMS-møter kan bli oppfattet som ressurskrevende, men enhetene melder om stort utbytte etter god gjennomføring. Flere enheter har imidlertid ikke gjennomført HMS-møte i 2008.

Flere enheter har gjennomført ulike former for arbeidsmiljøkartlegging med tanke på det psykososiale arbeidsmiljøet, gjerne som et supplement til HMS-møte og medarbeidersamtale.

Som følge av omorganisering rapporteres det også i 2008 om usikkerhet knyttet til flytteprosesser, arbeidssted og arbeidsoppgaver, som balansert arbeidsfordeling og bemanningssituasjon. Det er positivt at flere enheter rapporterer om videre planer for evaluering av omorganiseringsprosesser.

De aller fleste enheter har gjennomført HMS-runde i 2008. Dette er svært gledelig da HMS-runde er en lovpålagt aktivitet med referanse til Arbeidsmiljøloven. HMS-kartlegginger kan ha særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som omorganiserings- og flytteprosesser. En rekke enheter melder om behov for og planer om å innarbeide bedre rutiner for å gjennomføre og følge opp HMS-møte og HMS-runde.

Enhetene svarer bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset. Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) oppleves dette som en utfordring.

3.2 Miljø

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene kartlegge egen miljøpåvirkning. Her gir enhetene svært varierende tilbakemeldinger. Der det ikke er foretatt en kartlegging eller denne ikke er god nok, rapporterer imidlertid et stort antall enheter om at kartlegging og tiltak knyttet til det ytre miljø vil bli prioritert i 2009.

Video- og telefonkonferanser er brukt til en viss utstrekning ved UiBs enheter. Enkelte enheter er i ferd med å etablere egne videokonferanserom. Andre vil prioritere informasjon om tilgjengelige fasiliteter og se bruk i sammenheng med reisekostnadene enheten har. Interessen for å bedre UiBs miljøprofil er klart tilstede.

3.3 Sikkerhet

Når det gjelder brannvern gir enhetene varierende tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarlige og ettersyn av rømningsveier. Flere enheter enn i 2007 har gjennomført brannvernopplæring, mens det fremdeles er mange enheter som ikke har gjennomført brannøvelse i 2008. Her ligger det et stort potensial for forbedringer.

I 2008 er det 5 av UiBs 8 fakulteter/avdelinger og 2 av UiBs 9 sentraladministrative avdelinger som rapporterer om risikofylt arbeid. Dette er åpenbart underliggende enheter med utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø. Nødvendigheten av risikovurdering og -reduserende tiltak er imidlertid til stede også ved andre enheter. Aktuelle eksempler er feltarbeid og tokt i inn- og utlandet, psykososiale risikofaktorer, men også arbeid i kontormiljø, som brannfare, ergonomiske utfordringer, bygningsmessige mangler, inneklimate problemer og lignende.

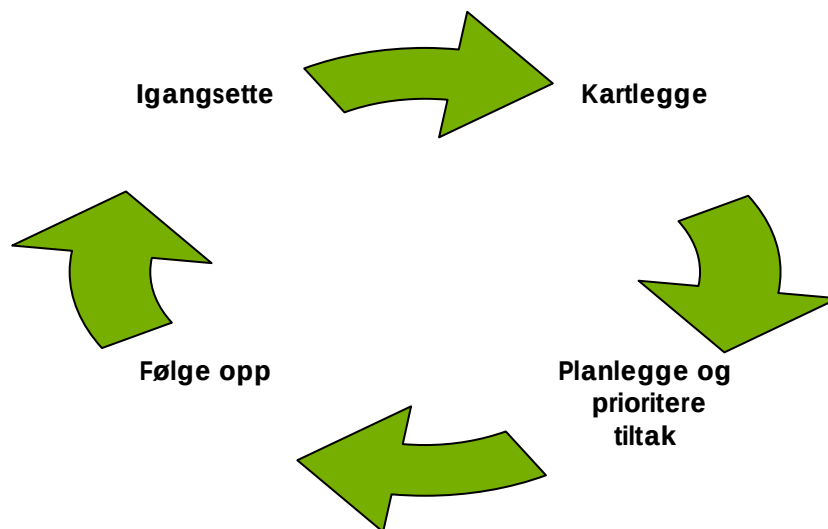
De aller fleste enheter som rapporterer om risikofylt arbeid gjennomfører også risikovurdering ved utførelse av særlig risikofylt arbeid. Enkelte enheter rapporterer at de må bli bedre i sin risikovurdering ved utførelse av særlig risikofylt arbeid. Det er grunn til å anta at dette nok gjelder flere enheter. Det foreligger nok også en viss underrapportering fra enkelte enheter med hensyn til hvorvidt det utføres særlig risikofylt arbeid ved enheten eller ikke. Risikovurdering er et grep som bidrar til å klargjøre enhetens potensielle risiko og som dermed gir et grunnlag for å prioritere og iverksette tiltak.

Risikovurdering er i 2008 gjennomført ved enkelte enheter som ikke utfører særlig risikofylt arbeid. Dette er svært positivt da kravet til risikovurdering er grunnleggende for alt systematisk HMS-arbeid, og sentralt for forebygging av avvik, nestenulykker og ulykker.

Selv om mange enheter har rutiner som avdekker eventuell risiko og har et prisverdig fokus på risikofylt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger, som for eksempel tema på HMS-dager, viser rapporteringen at dette arbeidsområdet fortsatt må prioriteres.

4. utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB! Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2008 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. HMS er en kontinuerlig prosess og UiB har satt HMS-mål for virksomheten. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS dokumenteres og rapporteres i linjen. God kommunikasjon mellom ledelsen og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.



Figur: Systematisk HMS-arbeid

HMS-årsrapporten gir en lang rekke føringer for HMS-oppgaver ved UiB som må kanaliseres til linjeledelsen med bistand fra sentraladministrasjonen og verneombudene. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Utfordringer og arbeidsmål som kommer fram i årsrapporten er inkludert i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011.

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

HMS-handlingsplanen for 2009-2011 har fire satsingsområder:

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

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

I tillegg vil følgende områder få spesiell oppmerksomhet i 2009:

- UiBs sentrale HMS-informasjon: Del 6 HMS (HMS-håndbok) i UiBs Regelsamlingen er under revisjon og vil ferdigstilles i løpet av året. HMS-informasjon i HMS-portalen vil bli totalt oppgradert i 2009.
- Internasjonalisering: Et økende antall medarbeidere og studenter ved UiB er ikke norsktalende. Dette medfører store og konkrete utfordringer relatert til HMS-informasjon og HMS-kompetanse som må gripes fatt i.
- Lederopplæring: Den nye Arbeidsmiljøloven presiserer at leder skal tilføres kunnskap innen HMS-feltet. En viktig målsetting for UiB er at lederne skal ha god HMS-kompetanse. UiB vil igangsette egen HMS-opplæring for ledere i 2009.
- Varslingsrutiner: Retningslinjer for varslings har vært under utarbeiding. UiB godkjente "Retningslinjer for varslings" februar 2009. Retningslinjene skal gjøres kjent for ledere og ansatte gjennom kursing og informasjon på nettet.

5. Vedlegg

Vedlegg 1.

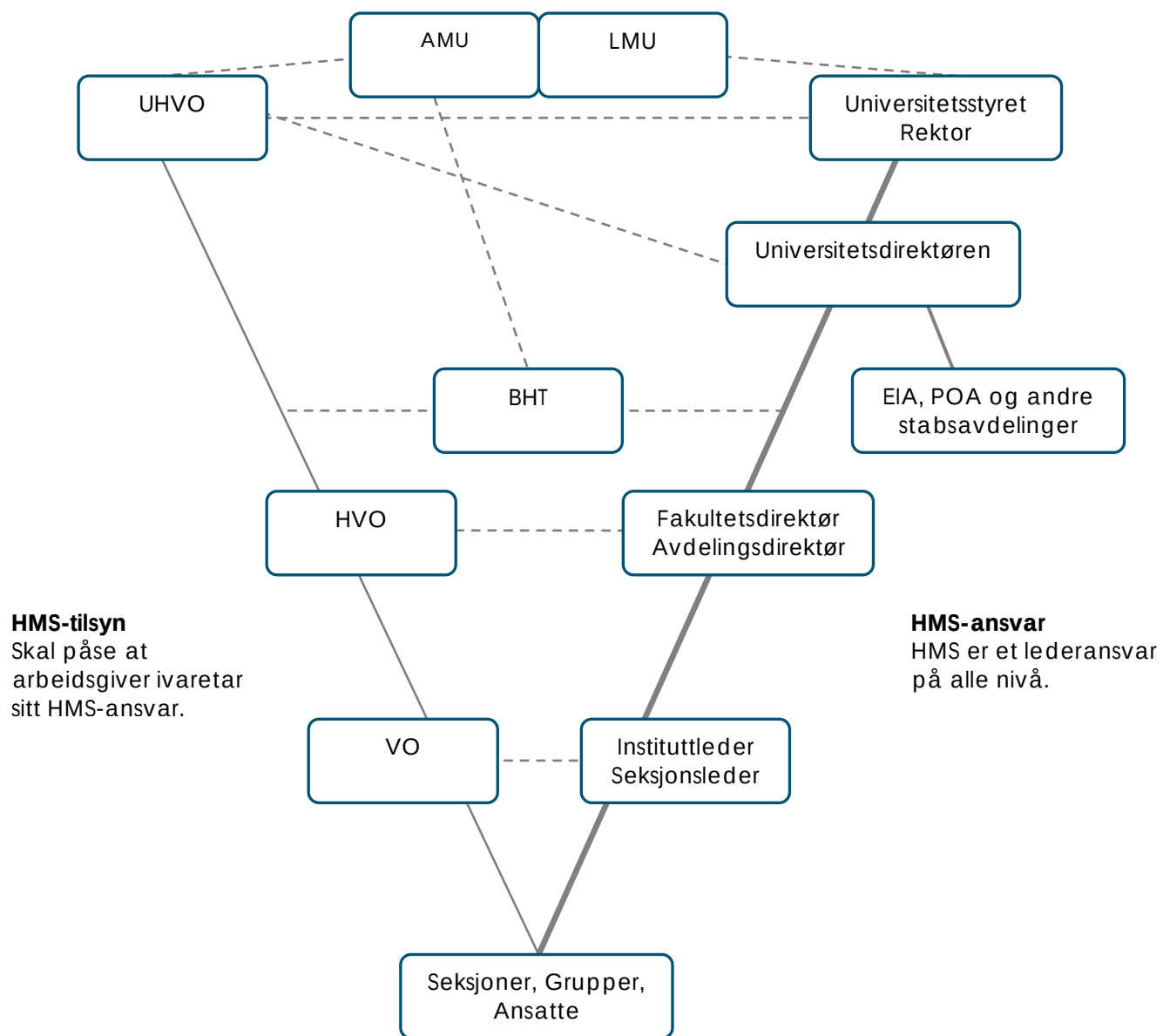
HMS-organisasjonskart ved UiB 2008.

Vedlegg 2.

Årsrapport 2008 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

Vedlegg 1.

HMS-organisasjonskart ved UiB 2008





Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

HMS-årsrapport 2008

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud som grunnlag for HMS-årsrapporten foretatt en gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)? i			
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?			
Har enheten utarbeidet en skriftlig målsetting for HMS-arbeidet?			
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?			

HMS-KOMPETANSE

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

HMS-KARTLEGGING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-runde?			
Har enheten gjennomført HMS-møte?			
Har enheten gjennomført HMS-risikovurdering? i			
Har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler?			

For hvor stor andel av alle teknisk ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			
For hvor stor andel av alle administrativt ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			
For hvor stor andel av alle vitenskapelig ansatte er samtale gjennomført? (Angi i %)			

Andre HMS-kartlegginger?

HELSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?			
Praktiserer enheten UiBs rutine for konflikthåndtering?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)? i			
Blir hensyn til HMS tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?			
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset? i			

BRANNVERN

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er enhetens byggansvarlig og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?			
Har enheten gjennomført brannøvelse?			
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			

YTRE MILJØ

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

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

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

Dersom JA besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av særlig risikofylt arbeid?			
Gjelder dette også utførelse av særlig risikofylt alenearbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			

Hvilke av UiBs retningslinjer bruker enheten i det særlige risikofylte arbeidet? [i](#)

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt avvik, nestenulykker og ulykker?		

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp? i			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2. ARBEIDSMÅL OG HMS-TILTAK

Skisser enhetens utfordringer og arbeidsmål. Legg gjerne ved handlingsplan (se vedlegg nederst på siden).

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak som følge av enhetens HMS-kartlegging:

VEDLEGG

- Last opp vedlegg