
ÅRSRAPPORT

2011

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET
UNIVERSITETET I BERGEN



Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2011 samlet sett vært preget av økt engasjement og god utvikling. UiBs HMS-årsrapport for 2011 viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene.

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

Alle enheter ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2011, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

Mange enheter påpeker behov for flere HMS-tiltak, som tema knyttet til lokaliteter, som personsikkerhet, inneklimateproblemer, støy og ventilasjon, som ikke kan løses av den enkelte enhet uten innsats og/eller finansiering fra andre overordnede enheter – fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

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

Av viktig arbeid med betydning for arbeidsmiljøet ved universitetet i 2011 trekkes følgende frem:

- Universitetets obligatoriske kurs i «HMS for ledere» ble gjennomført både vår- og høstsemesteret. Målgruppen for det spesialtilpassete kurset er instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og i sentraladministrasjonen.
- Ny beredskapsplan for universitetet ble vedtatt i universitetsstyret i oktober.
- Forholdet mellom et åpent universitet og krav til personsikkerhet, for å ivareta trygghet og sikkerhet på universitetets campus, ble grundig behandlet i universitetssamfunnet og mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012.
- «Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015», med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble grundig behandlet i universitetssamfunnet og vedtatt i universitetsstyret februar 2012.
- I 2009 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsynet «Bedre Kjemi» med fokus på kjemisk- og biologisk helsefare. Universitetet fikk 7 pålegg, der frist for gjennomføring av påleggene var satt til juni 2011. Det er arbeidet aktivt for å lukke disse påleggspunktene gjennom prosjektet «Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer».
- Arbeidstilsynet gjennomførte i 2010 tilsynet «Arbeid for Helse» med fokus på psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold. Vedtak om pålegg ble mottatt juli 2011. UiB fikk 7 pålegg. Arbeid med oppfølging av påleggene har involvert

Arbeidsmiljøutvalget, Universitetets hovedverneombud, fakultetene og sentraladministrasjonen, og ble sendt Arbeidstilsynet innen fristen, oktober 2011.

- «Museumsprosjekt 2014», «Nytt odontologibygget», «Realfagbygget» og «Armauer Hansens Hus» er omfattende byggesaker som i 2011 har hatt viktige HMS-utfordringer.
- I 2011 ble det registrert 81 HMS-relaterte avvik, 47 ulykker og 2 nestenulykker ved UiB. 7 personskader ble meldt til NAV. Omfanget av HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker er lavt. Avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert og fulgt opp av linjeledelsen.
- UiB har med «Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011» forpliktet seg til å redusere negativ miljøpåvirkning med 20 % innen 2020. Arbeidet med oppfølging av tiltaksplanen har ført til at UiB systematisk arbeider for å redusere universitetets negative miljøpåvirkninger.

Innhold

Innledning	4
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	5
1.1 Arbeidsmiljøutvalget	5
1.2 Læringsmiljøutvalget	5
1.3 Verneombudene	6
1.4 Opplæring og informasjon	6
1.5 Inkluderende arbeidsliv	8
1.6 Individrettet helsearbeid	9
1.7 Velferd	10
1.8 Brannvern	10
1.9 Innbrudd	11
1.9 Beredskap	11
1.10 Avvik, nestenulykker og ulykker	12
1.11 Tilsyn med HMS	12
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	14
2.1 HMS-organisering	14
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Psykososialt arbeidsmiljø	16
2.4 Ytre miljø	18
2.5 Helse og bygg	18
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	19
2.7 Avvik, nestenulykker og ulykker	19
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak	21
3.1 Psykososialt arbeidsmiljø	21
3.2 Ytre miljø og miljøledelse	22
3.3 Helse og bygg	24
3.4 Risikofylt arbeidsmiljø	25
4. utfordringer og arbeidsmål	28
5. Vedlegg	30

Innledning

Universitetet i Bergen 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 arbeidsplasser der alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsyttere i arbeidet med å nå universitetets felles mål. Innsatsen for å forbedre universitetet som arbeidsplass skal skje i respekt for forsknings- og ytringsfriheten og med høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Universitetet skal ha forutsigbare og åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon.

Universitetsstyret vedtar overordnede mål, strategier og planer for arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS). UiBs systematiske HMS-arbeid er en integrert del av universitetets styringssystem og er beskrevet i Regelsamling for UiB. Ansvar for HMS er i det daglige arbeidet plassert hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen.

I 2011 er det arbeidet med å følge opp universitetets HMS-handlingsplans fire satsingsområder: Psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofylt arbeidsmiljø. Universitetsledelsen fremhever at bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringene UiB står overfor.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2011. Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom UiBs sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, og er basert på innspill fra Eiendomsavdelingen (EIA), kollegiesekretariatet, Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen, AMU, LMU og universitetets hovedverneombud (UHVO).
- Andre del sammenfatter resultater fra de årlige rapportene av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter.
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i universitetets HMS-handlingsplan for 2009-2011.
- Fjerde del trekker fram utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

HMS-årsrapporten synliggjør at HMS er en kontinuerlig prosess og UiB har satt HMS-mål for virksomheten. HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS dokumenteres og rapporteres i linjen. God kommunikasjon mellom ledelsen, ansatte og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

Universitetets HMS-arbeid er organisert gjennom POA, HMS-seksjonen og EIA. HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene og HMS-seksjonen er representert. AMU var involvert i et bredt utvalg av aktiviteter og prosjekter med helse, miljø og sikkerhet i 2011 og arbeidet spesielt med saker knyttet til sykefravær og IA-arbeid, Arbeidstilsynets tilsyn «Arbeid for helse», verneombudsordningen, og saker om helse og bygg. AMU behandlet 34 saker i 2011, mot 28 saker i 2010. Av disse er 29 saker lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 5 saker. Også i 2011 holdt AMU fellesmøte med UiBs LMU, hvor tema var forholdet mellom et åpent universitet og krav om personsikkerhet. Det vises til AMUs årsrapport for 2011 (sak 07/12).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg og driver forebyggende arbeid til rus- og avhengighetsproblematikk. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker ble fulgt opp av HMS-seksjonen, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. Det vises til «Handlingsplan for AKAN-utvalget 2010-2011» og årsmelding for 2011.

1.2 Læringsmiljøutvalget

I 2011 arbeidet LMU med å gjøre utvalget mer synlig. «Handlingsplan for styrking av universitetets læringsmiljø 2011-2013» er vedtatt av universitetsstyret, og i 2011 er det arbeidet med oppfølging. Det er utarbeidet en detaljert statusrapport for de 65 tiltakspunktene som går fram av planen, og status for fremdrift for hvert av tiltakspunktene blir gjennomgått i LMU hvert halvår.

I 2011 ble Læringsmiljøprisen tildelt Senter for vitenskapsteori, ved Jan Reinert Karlsen og Roger Strand for arbeidet med prosjektet «Dannelsesemner». Andre viktige saker har vært styrking av rutiner for melding av avvik på læringsmiljø, samt å bidra økonomisk til fadderuken. Arbeidet med studentarbeidsplasser har fortsatt, og innstillingen «Studentarbeidsplasser ved UiB, utforming, dimensjonering av og fremtidige behov», ble levert i april 2011. Innstillingen fra arbeidsgruppen inngår som en del av den samlede arealplanen.

Utvalget har fortsatt å legge sine møter til fakultetene, slik at disse kan kombineres med befaring og møter med studenter og ansatte. Også i 2011 holdt LMU fellesmøte med AMU.

Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse er et underutvalg til LMU. «Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse» er fulgt opp ved å prioritere tiltak for 2011. Større tiltak som er gjennomført i 2011 er tilrettelegging av handikaptaolett, montering av døraåpnere og merking av trappekanter og glassdører. I tillegg er en rekke

informasjonstiltak gjennomførte som utarbeidelse av ny informasjonsfolder til studentene, arrangert informasjons- og drøftingsmøter med fakultetene og etablert faste møter med kontaktpersoner på fakultetene. Informasjonsheftet til vitenskaplig ansatte er oppdatert og videreutviklet og lagt ut på nett. Rådet har samarbeidet med LMU og arrangert et temamøte om digitalisering av undervisning, universell utforming og DigUiB.

«Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse» gikk ut i 2011, og arbeidet med universell utforming og tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse skal nå ivaretas gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet» og «Handlingsplan for likestilling».

1.3 Verneombudene

Valg av verneombud (VO) for perioden 2011-2012 ble gjennomført høsten 2010. Fra 2011 ble hovedverneombudene (HVO) og universitetets hovedverneombud (UHVO) valgt, mens de tidligere ble utpekt av arbeidstakerorganisasjonene. Nytt UHVO tok over fra juli 2011. I 2011 hadde UiB ett UHVO, 10 HVO, alle med vara, 69 VO og nesten like mange vara VO. Vara for UHVO ble valgt i januar 2012.

UHVO var i 2011 frikjøpt med 50 %. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har gjennom mange år hatt en ordning med 20 % frikjøp for HVO. I 2011 har også Det medisinsk-odontologiske fakultetet og Det humanistiske fakultetet gitt 20 % frikjøp for sine HVO.

Det er i 2011 utarbeidet retningslinjer som skal sikre at det på alle nivå settes av tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeid på en forsvarlig måte og sikre regelmessige møtepunkt mellom verneombud og linjeleder. Retningslinjene ble godkjent i februar 2012 og iverksetting blir en viktig oppgave i 2012.

Aktiviteter i 2011:

- Heldagsmøte for alle VO om psykososialt arbeidsmiljø og Arbeidstilsynets tilsyn «Arbeid for helse».
- Møte for alle VO om nye retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og VO.
- Frokostmøte om «Det gode arbeidsmiljø» med Ståle Einarsen, for VO og ledere.
- Nettverksmøter for VO i de enkelte hovedverneområdene.
- Månedlige nettverksmøter for HVO.

UiB har godt kvalifiserte verneombud som bidrar aktivt i det systematiske og forebyggende HMS-arbeidet. Verneombudene har en viktig rolle i omstillingssaker, som også understrekes i ny «Omstillingsavtale for UiB», vedtatt av universitetets Forhandlingsutvalg, mars 2011. Den koordinerende funksjonen til HVO'ene er viktig i en så stor virksomhet som UiB. Nettverkssamlinger og andre kompetansehevede tiltak for HVO vil bli videreført og styrket i 2012.

1.4 Opplæring og informasjon

Linjeledelsen skal i samarbeid med VO, ansatte og studenter sørge for at det arbeides systematisk med HMS. En viktig målsetting for UiB er at lederne skal ha god HMS-kompetanse. Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og

studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for nødvendig HMS-kompetanse.

HMS har en sentral plass i kurs og opplæringstiltak ved UiB. Det gis også mye lokal opplæring og informasjon ved UiB som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her. I 2011 ble det blant annet arrangert følgende kurs/seminar ved UiB:

- HMS for ledere
 - 2 obligatoriske kortkurs spesialtilpasset instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og sentraladministrasjonen. Vårsemester: Dag 1; 30 deltakere, Dag 2; 32 deltakere, Dag 3; 17 deltakere. Høstsemester: Dag 1; 17 deltakere, Dag 2; 17 deltakere, Dag 3; 8 deltakere.
- 40-timers grunnopplæring i HMS for verneombud og AMU-medlemmer
 - 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 45 deltakere.
- 3-dagers kurs i Strålevern, høstsemester, 19 deltakere.
- Kjemikaliereregisteret (ECOonline)
 - Trinn 1. 4 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 60 deltakere.
 - Trinn 2. 2 kurs, høstsemester, til sammen 38 deltakere.
- ABC opplæring brannvern, høstsemester, 100 deltakere.
- Forberedelse til pensjonsalder
 - 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 75 deltakere.
- Førstehjelpskurs
 - 4 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, vår- og høstsemester, til sammen 44 deltakere.
- Hjertestarterkurs, høstsemester, 8 deltakere.
- Ledertorget
 - Kurs i IA - nye regler og Mentorprogram hos AFF.
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB
 - 4 kurs vår- og høstsemester; 2 på norsk med til sammen 63 deltakere, 2 på engelsk med til sammen 41 deltakere.
- Studieveilederprogrammet
 - 6 kollegagrupper med 8-10 medlemmer i hver. 4-6 møter pr. år.
- Working with Norwegians
 - 2 kurs for utenlandske ansatte, høstsemester, til sammen 30 deltakere
- Kontaktmøte mellom HMS-seksjonen og HMS-kontakter/koordinatorer og hovedverneombud ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen.

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

- Avfallshåndtering
- Brannvern
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Feltarbeid
- HMS-runde
- Innbruddsikkerhet
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.
- Kjemisk og biologisk eksponering

- Psykososialt arbeidsmiljø, HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling, organisasjonsendringer, lederstøtte, medarbeiderutvikling, og konfliktløsning.
- Risikovurdering
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming

Det igangsatte arbeidet med revisjon av universitetets HMS-regelverk i Regelsamlingen ble ferdigstilt i 2011. UiBs sentrale HMS-informasjon er å finne i HMS-portalen/HSE-gateway. Oversettelse av prioritert HMS-informasjon til engelsk er viktig i 2012.

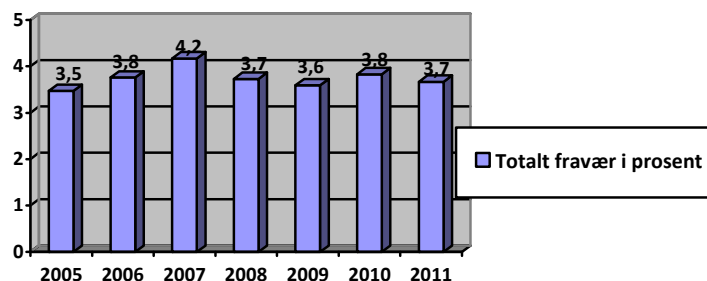
Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Flere enheter har jevnlig nyhetsbrev hvor HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler som her kan trekkes fram er «Fremtidens fakultet» som er navnet på omorganiseringsprosjektet Det medisinsk-odontologiske fakultet har igangsatt i 2011. Prosjektet har egen internettside for god oppdatert informasjon om prosessen.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, opprettet i 2004, blir for 2011 tildelt høsten 2012. De viktigste kriteriene for tildeling av HMS-prisen er at HMS-tiltakene må være enkle å overføre til andre enheter for å stimulere til gode måter å håndtere HMS-utfordringer på, og at HMS-tiltakene skal være inkluderende. Fakultetet har også egne HMS-nettsider med eksempler på god HMS-praksis ved instituttene.

UiB som Euraxess-senter gjennom International Staff Services (ISS) er under utvikling. Det ble i 2011 besluttet at det skal etableres et «Velkomstsenter for internasjonale ansatte og gjester» ved UiB. Her er det tenkt at internasjonale forskere (ansatte og gjester) ved UiB skal kunne få råd og hjelp under oppholdet ved universitetet.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

Det har vært en liten nedgang i sykefraværet ved UiB i 2011 sammenlignet med 2010, og det totale fraværet er nå på 3,67 %, ned fra 3,83 % i 2010. Selv om fraværet er lavt sammenlignet med tallene på landsbasis, er det grupper ved UiB som har et høyere fravær enn andre.



2011	Egenmeldt fravær		Legemeldt fravær		Total
	kvinner	menn	kvinner	menn	
Adm	1,39 %	0,82 %	4,51 %	2,13 %	5,09 %
Tekn	1,51 %	1,50 %	6,46 %	3,84 %	6,69 %
Vit	0,47 %	0,24 %	3,24 %	0,96 %	2,25 %
Totalt	0,96 %	0,52 %	4,21 %	1,59 %	3,67 %

(Tall fra 4. kvartal 2011)

Det arbeides systematisk og kontinuerlig med oppfølging av sykefravær. I 2011 ble arbeidet ytterligere forsterket av inngåelsen av ny samarbeidsavtale med NAV, vedtakelsen av nye aktivitets- og resultatmål for IA- arbeidet, samt nye lovregler om oppfølgingen av sykmeldte. Det har vært jevnlig møter i IA-gruppen, med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene, UHVO, POA, HMS-seksjonen og kontaktperson på NAV Arbeidslivssenter, og det har vært kurs om tidligere oppfølging av sykmeldte, se pk. 1.4 Opplæring og informasjon.

Etter søknad fikk UiB tildelt midler fra Kulturdepartementet til gjennomføring av kulturtiltak i inkluderende arbeidsliv i 2011. Midlene gikk til egne teatertilbud til hørselshemmede, engelsktalende teaterstykker og til en IA-konkurranse som ble utlyst til alle enheter. EIA og Institutt for biomedisin delte premien i konkurransen, og ble tildelt hhv. Kr. 20.000,- og kr. 40.000,- for å gjennomføre arrangementer der alle ansatte ble invitert og inkludert. Det ble rapportert om god respons på arrangementene fra de ansatte, at felles opplevelser virker positivt på arbeidsmiljøet og gir anledning til dialog og felles referansepunkter på tvers av avdelinger og kulturer.

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for helsekontakt ved HMS-seksjonens bedriftshelsetjeneste. I 2011 er det registrert om lag 850 individrettede helsekontakter, mot 740 i 2010. I tillegg er det formidlet helselatert informasjon pr. telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelser har utløst konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utarbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettet helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

HMS-seksjonen ga følgende individrettet helsetilbud til UiB i 2011:

- AKAN (rusforebyggende) individrettet arbeid.
- Arbeidsmedisinsk og ergonomisk rådgiving og arbeidsplassvurderinger.
- Arbeidsmedisinske konsultasjoner med særlig vekt på psykososiale arbeidsmiljøutfordringer.
- Attesting ved refusjon av utlegg til synsundersøkelse og innkjøp av databriller.
- Befaringer med kartlegging av kjemisk/fysisk/biologisk/ergonomisk eksponering.
- Blodprøver og Hepatitt- og difteri-tetanusvaksine til risikogrupper.
- Individrettet IA-arbeid.
- Målrettede helsekontroller av risikogrupper.
- Oppfølging av ulykke- og avviksmeldinger.
- Oppfølginger ift mulig yrkessykdom.
- Sjømannsattester.
- Stolutprøvinger med ergonomisk undervisning i gruppe.

- Utlån av hjelpemidler og spesialutstyr til ansatte ved tilrettelegging av arbeidsplasser.

Avtalen med eksternt firma om kjøp av bedriftslegetjenester fra 2008, ble videreført i 2011. Da bedriftslegebemanningen har vært på et minimum har bedriftslegenes kapasitet til å bidra arbeidsmedisinsk ut over individrettet helsearbeid vært begrenset. Fra november 2011 var bedriftslege i 100 % stilling ansatt, noe som vil bedre situasjonen.

HMS-seksjonens gir individrettet helsetilbud knyttet til arbeidsmiljøet, arbeidsrelatert skade, sykdom og problemer. Helseplager for øvrig blir formidlet til det ordinære helsevesenet. I 2011 bidro universitetet, i samarbeid med Studentsamskipnaden i Bergen og Bergen kommune til å etablere en legetjeneste for studenter og utenlandske ansatte med fastlegekontoret «Legene på Høyden». Samarbeidet med fastlegekontoret gir mulighet for økt legekapasitet og kompetanse som universitetet kan nyte godt av i det forebyggende helsearbeidet.

1.7 Velferd

UiB har en rekke ulike velferdstilbud for ansatte. Universitetets sentrale velferdsutvalg består av representanter for arbeidstakerorganisasjonene og ledelsen. Eksempler på sentrale velferdstilbud:

- Hytter
- Barnehager
- Treningstilbud for ansatte
- Sangkor og orkester
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- Billetter til teater, konserter, juletreff, Ulriksbanen og lignende
- Byvandring i Bergen by
- I august 2011 ble alle ansatte invitert til egen teaterkveld («Gengangere») på Den Nationale Scene

Gjennom Bergen Næringsråd har UiB medlemskap for sine internasjonale ansatte (med familie) til INN Club. INN Club tilbyr månedlige nyhetsbrev på engelsk og månedlige møter. Dette gir UiB ansatte mulighet for sosiale møteplasser, nettverksbygging, informasjonsmøter og friluftaktiviteter sammen med internasjonale ansatte fra flere bedrifter i Bergensregionen, med intensjon om å bidra til bedre integrering og økt trivsel. I de månedlige møtene/aktivitetene er det registrert vekst i deltaking fra UiB. I 2011 har det også kommet til et nytt tilbud fra Bergen Næringsråd; INN Bergen spouse-club.

1.8 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slukkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. UiB har ikke hatt noen branner/branntilløp i 2011, og har ikke hatt det siden 2008.

Brannalarmen ble utløst 52 ganger, de fleste unødvendig på grunn av arbeid på stedet, og noen få på grunn av lyn og torden. Det har vært en utvendig brann i container, og flere ganger fyr i aksebergere forårsaket av rusmisbrukere. Askebergene er slukket av

Securitas på kontrollrunden. Brann i container januar 2011 utenfor HF-bygget var det nærmeste UiB var en bygningsbrann. Iherdig innsats fra tre kadetter ved sjøkrigsskolen hindret storbrann. Uvedkommende har åpnet containeren og lagt bygningsmateriale inntil bygningen og tent på. Oppfølgingstiltak har vært informasjon om containerplassering til renholdsselskap, tømmer og driftspersonell.

Flere brannalarmanlegg er utbedret, og nye er kommet til. Samtlige bygninger har nå brannalarmanlegg som varsler Securitas. Utvidet internkontrollskjema, og revisjon har bidratt til bedre skriftlig dokumentasjon og systematisk HMS-arbeid. Ofte oppfølging blant brukere, og tette samarbeid med eksterne firma er tema for 2012.

Brannvernkursene har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Kursene er nå utvidet med et kurs til 4 kurs i vårsemesteret 2012.

1.9 Innbrudd

Det har vært en nedgang i antall innbrudd i universitetets bygninger fra 2010 til 2011. De fleste innbruddene i 2011 var på Nygårdshøyden. Tidligere har det vært flest på nordre del av Nygårdshøyden, men de senere årene har det vært flest på Nygårdshøydens søndre del. Innbrudd er et betydelig problem ved UiB både med hensyn til tap av materielle verdier, men også fordi det skaper utrygghet for ansatte og studenter.

	Antall innbrudd*
2011	42
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

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

Pc'er, lap-topper, prosjektorer og kontanter er det som er meldt stjålet ved UiB i 2011. Ca kr 80 000,- i utstyr er stjålet, hvorav kr 26 000,- i personlig utstyr som ble tatt under et innbrudd fra en student. I bygningsskader er beløpet ca. kr. 300 000,-. Knuste vinduer og dørlåser som er brutt opp, pluss diverse hærverk går igjen.

EIA har iverksatt mange tiltak for å redusere antall innbrudd, som informasjon til ansatte om å lukke vinduer og dører når en forlater arbeidsplassen, ta bedre vare på lett omsettelig ting som fotoapparat, lap-topp, samt å ikke legge utstyr synlig. Flere innbruddsalarmer er installert som har bidratt til rask utrykning og pågripelse før ting er stjålet. Flere vektere i perioder har bidratt til å stoppe innbrudd og forsøk på hærverk før det har blitt noe av. Mer synlig politi og rask utrykning har også bidratt til nedgangen i antall innbrudd det siste året. Fortsatt innsats for forebygging er nødvendig og tiltak som flere vektere natt/helg ble vedtatt i universitetsstyret (sak 58/11 og 6/12).

1.9 Beredskap

Universitetsstyret vedtok ny beredskapsplan for universitetet oktober 2011. Beredskapsplanen er utarbeidet for å sikre at UiB er godt forberedt om en beredskapssituasjon skulle oppstå. Planen skal sørge for at skadeomfanget og konsekvensene av kriser og alvorlige hendelser reduseres. Den skal sikre at politi og

brannvesen får nødvendig bistand i håndtering av kriser og ulykker på universitetsområdene og sikre liv, helse og materiell.

Planen er lagt opp slik at beredskapsledelsen har det overordnede ansvar i en beredskapssituasjon og arbeidet er basert på at: Den som har ansvar i en normalsituasjon, også har ansvar i en ekstraordinær situasjon, organisasjonen i en krise skal være mest mulig lik den ordinære organisasjonen, og at kriser skal håndteres på lavest mulig nivå.

Som oppfølging av vedtatte beredskapsplan revideres fakultetenes beredskapsplaner. I 2012 skal det gjennomføres kurs og beredskapsøvelser for å sikre at alle involverte er kjent med sine funksjoner i en beredskapssituasjon. Samarbeidet med myndigheter og samarbeidende institusjoner videreutvikles. UiB har i 2011 satt i gang et pilotprosjekt ift. krisehåndteringsverktøyet CIM som leveres av One Voice som skal forenkle rapportering og oppfølging i beredskapssituasjoner.

Beredskapsøvelse er ikke gjennomført i 2011.

1.10 Avvik, nestenulykker og ulykker

Alle HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Alle rapporterte forhold legges fram for AMU.

Registrert meldt	Avvik	Nestenulykke	Ulykke	Ulykke med personskade meldt til NAV
2011	81	2	47	7
2010	80	4	65	6
2009	53	1	59	16
2008	42	1	84	15
2007	35	1	76	9
2006	32	4	86	11
2005	26	1	58	7

Omfanget av HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker er lavt. De meldte avvikene og ulykkene har varierende alvorlighetsgrad og fulgt opp i h.h.t. myndighetskrav og UiBs regler. Det er meldt 48 (51 i 2010) personskader, hvorav 7 er meldt til NAV. Det er meldt 2 yrkessykdommer til Arbeidstilsynet.

Revisjon av UiBs rapporteringssystem gjennom prosjektet «Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker» ble igangsatt i 2010. Representanter fra brukermiljø er involvert i prosjektet for å sikre et brukervennlig system. Det er i 2011 arbeidet med å revidere den sentrale retningslinjen med tilhørende meldeskjema og kravspesifikasjon for elektronisk system.

1.11 Tilsyn med HMS

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av kjemikaliebruken ved UiB i desember 2009 som del av den nasjonale kampanjen «Bedre Kjemi». Vedtak om pålegg ble mottatt 15.04.10. Her fikk UiB syv pålegg som er gjeldende for hele virksomheten. UiB etablerte på bakgrunn av

dette prosjektet "Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer" i 2010. Gjennom prosjektet skal universitetet innrette arbeidet slik at UiB har kontroll med farlige kjemikalier og biologiske faktorer i alle ledd, fra planlegging av forsøk, innkjøp, lagring, bruk og avhending. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen 30.06.11. UiB har pr. d.d. ikke mottatt svar fra Arbeidstilsynet. Arbeid med oppfølging av påleggene har, foruten styringsgruppen og prosjektgruppen, involvert AMU, UHVO, sentraladministrasjonen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet og Universitetsmuseet i Bergen.

I august 2011 varslet Arbeidstilsynet tilsyn av Dyreavdelingen, Det medisinsk-odontologiske fakultet, som del av den nasjonale kampanjen «Bedre Kjemi». Tilsynet ble gjennomført i september 2011 og oppfølging er i 2012.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold ved UiB i oktober 2010 som del av den nasjonale kampanjen «Arbeid for helse». Rapport med varsel om pålegg ble mottatt 11.04.11, og skriftlig tilbakemelding fra UiB ble gitt innen fristen 15.05.11. Vedtak om pålegg ble mottatt 25.07.11. Her fikk UiB syv pålegg. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er imøtekommet ble gitt innen fristen 19.10.11. UiB har pr. d.d. ikke mottatt svar fra Arbeidstilsynet. Arbeid med oppfølging av påleggene har involvert AMU, UHVO, fakultetene og sentraladministrasjonen, og universitetet mener Arbeidstilsynets pålegg er fulgt opp. Arbeidet har gitt viktige innspill og gode prosesser i arbeidet med å videreføre og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet ved universitetet.

Bergen brannvesen har i 2011 gjennomført tilsyn i 20 av byggene som er definert av brannvesenet som særskilte bygg - 25 bygg totalt. Et bygg, Rosenbergsgaten 35, er avskrevet av brannvesenet, dvs. er tatt ut av listen for særskilte bygg og at det ikke lenger føres tilsyn med bygget. Tilsynene har fokus på brukerne og deres internkontroll. Avvik som mangelfull kartlegging (risikoanalyse) og mangelfull informasjon til nyansatte går igjen i rapportene.

Det er ikke foretatt intern revisjon innenfor HMS-området i 2011.

2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2011. For 2011 er dette 68 rapporter (72 i 2010). Rapportene viser at verneområde og rapporteringsenhet ikke alltid er sammenfallende. UiB hadde i 2011 10 hovedverneområder, med til sammen 64 verneområder. I noen tilfeller leveres det en felles rapport for flere verneområder, mens noen verneområder leverer flere rapporter for mindre enheter innenfor verneområdet.

Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen, fakultetene og sentraladministrative avdelinger med flere underliggende enheter (EIA og Studieadministrativ avdeling) avgir også en samlet rapport og skal legge ved overordnet HMS-handlingsplan.

Formålet er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved UiB stemmer overens med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan vurderes og prioriteres. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet, ved fakultet/avdeling og av Universitetsdirektøren i form av skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene.

Rapporteringen bidrar med andre ord til å tydeliggjøre krav og forventninger til HMS-arbeidet ved UiBs enheter, synliggjøre aktivitetsnivå, endringer over tid og bidra til prioritering av ressurser, samt stimulerer til dialog om HMS mellom sentralt nivå, fakultets-/avdelingsnivå og underliggende enheter.

Rapportene er viktige som grunnlagsdokument i strategi- og planarbeid ved UiB, revisjoner, befaringer og lignende, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Skjemaet for årsrapportering (Vedlegg 1) i form av en elektronisk sjekklister for utfylling forutsetter egevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst, og HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2011 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter vedrørende satsingsområder/utfordringer innen HMS. Det er fremdeles få som benytter seg av denne muligheten. For 2011 gjelder dette Eiendomsavdelingen, Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut skjemaet.

Rapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg betraktelig, og det gis inntrykk av at det gjøres et godt og systematisk arbeid på HMS-området. Fortsatt er det imidlertid enkelte enheter som ved årsrapporteringen avdekker at arbeidsmengde som nedlegges og kompetansenivået i forhold til HMS i større grad bør prioriteres.

2.1 HMS-organisering

En stor andel av enhetene viser målrettet HMS-arbeid av høy kvalitet. Det rapporteres at oppslutning omkring HMS og systematisk HMS-arbeidet har hatt en betydelig utvikling ved en rekke enheter.

Nærmest alle enheter rapporterer at leder og verneombud, som grunnlag for rapporten for 2011, har gjennomført HMS-interkontroll ved egen enhet. Enkelte enheter oppgir at de må bli bedre på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er gjennomført ved nesten alle UiBs enheter, og 16 enheter rapporterer at de må bli bedre. Dette er svært positivt og vesentlig for å kunne fremme helse, forebygge sykdom, avvik, nestenulykker og ulykker. Samtidig er det å utføre risikovurderinger utfordrende og det rapporteres om behov for tilpassede felles systemer for dette.

Det er svært positivt at alle fakultet/avdelinger, utenom en, har en overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Flere utarbeidet HMS-handlingsplan i forbindelse med Arbeidstilsynets tilsyn «Arbeid for helse». Det er imidlertid ikke alle fakultet/avdelinger som har lagt ved planen i innsendte rapport.

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

Det er et stykke igjen før målet om at alle lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være tydelig knyttet til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.

Når det gjelder tiltak basert på HMS-mål og utfordringer er det verd å merke seg at svært mange enheter påpeker behov for en rekke HMS-tiltak, som tema knyttet til lokalitet, som personsikkerhet, innklimaproblemer, støy og ventilasjon, som ikke kan løses av den enkelte enhet uten innsats og/eller finansiering fra andre overordnede enheter – fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

På spørsmål om enheten har skriftlige oversikter over delegerte HMS-oppgaver svarer noen få enheter at de må bli bedre.

Universitetets verneombud på alle nivå skal ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom linjeleder og verneombud. Rapportene synliggjør at universitet har en jobb å gjøre med å jevnlig holde møter mellom leder og verneombud slik at det er et reelt samarbeid mellom leder og verneombud i det systematiske HMS-arbeidet.

Sikrer enheten at det er satt av tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte?			
	Ja	Må bli bedre	Nei
2011	84 %	16 %	0 %

(68 rapporteringsenheter har svart).

Er det ved enheten holdt regelmessige møter mellom leder og verneombud?			
	Ja	Må bli bedre	Nei
2011	64 %	25 %	11 %

(67 rapporteringsenheter har svart).

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

Svar på spørsmål om hvilke tiltak enhetene benytter seg av for å sikre at ansatte medvirker i HMS-arbeidet viser, som tidligere år, på en tydelig og god måte, at det er lagt til rette for medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene.

Som følge av omorganiseringsprosesser rapporteres det også i 2011 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljøet. Det er positivt at involverte enheter rapporterer om tett oppfølging av prosessene. Medvirkning og HMS-kartlegginger har særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som ved omorganiserings- og flytteprosesser.

Områder med behov for oppfølging:

- Utarbeidelse av HMS-mål og -handlingsplan på fakultet/avdelingsnivå blant alle fakultet/avdelinger.
- Lokale HMS-handlingsplaner må knyttes tydeligere til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.
- Gjennomføre faste møter mellom leder og verneombud på alle nivå.

2.2 HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. For å sikre forsvarlig arbeidsmiljø og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle linjeledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Rapportene viser at enhetene i stor grad anser at det foreligger nødvendig kompetanse. Enkelte mener de må bli bedre på dette feltet. Linjeleder er ansvarlig innenfor sitt ansvarsområde for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, med andre ord har linjeleder ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

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

Områder med behov for oppfølging:

- Fortsatt prioritere tiltak for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere, verneombud og ansatte på alle nivå.

2.3 Psykososialt arbeidsmiljø

HMS-møte er UiBs kartleggingsverktøy rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, og skal brukes for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved universitetet. UiB krever at enhetene gjennomfører kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet minst en gang i året.

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?			
	2011 (67 rapporterings- enheter har svart)	2010 (72 rapporterings- enheter har svart)	2009 (72 rapporterings- enheter har svart)
Ja	61 %	72 %	70 %
Må bli bedre	27 %	18 %	8,5 %
Nei	12 %	10 %	21,5 %

61 % av enhetene svarer ja på om det er gjennomført HMS-møte i 2011, mot 72 % i 2010. Det er en økende andel som ser at de må bli bedre på dette området.

På spørsmål om hvordan HMS-møte ble planlagt, gjennomført og fulgt opp viser rapporteringen at det er en tydelig forbedring i bruk av HMS-møte som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene.

Enheter som rapporterer om at psykososialt arbeidsmiljø har vært tema har hovedsakelig fokus på samarbeid, kommunikasjon, organisasjonsprosesser og lignende. Metoder for kartlegging blir brukt i økende grad med påfølgende diskusjon, mens bruk av foredragsholdere fra UiB eller eksternt har gått ned.

Som tidligere år rapporterer imidlertid enkelte om at de betegner HMS-møte som møter som tar for seg ulike HMS-relaterte saker/tema. Dette kan være fysisk arbeidsmiljø som brannvern og resultater fra HMS-runde, HMS-mål og -handlingsplan, samt psykososialt arbeidsmiljø. Noen få enheter mener det holder med medarbeidersamtaler som kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet.

HMS-møte blir med andre ord i langt større grad enn tidligere forstått og brukt som et dedikert allmøte med egen metodikk for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten.

UiB har i de senere år satt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er det fremdeles rom for forbedring. Flere fakultet/avdelinger påpekte dette som en gjenganger i sine årsrapporter for 2010 og forventet økt gjennomføringsgrad i 2011. Det er ingen tydelig endring i rapporteringen for 2011. Spesielt er det derfor fortsatt viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv midlertidig ansatte som stipendiatgruppen, både får dette tilbudet og at det blir gjennomført. Det er også verd å merke seg at medarbeidersamtaler heller ikke er gjennomført blant en del av de administrative og tekniske ansatte.

Er det gjennomført medarbeidersamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige)?		
	Ja	Nei
2011	54 %	46 %

(68 rapporteringsenheter har svart).

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

Det rapporteres imidlertid at rutiner og kompetanse i praktisk gjennomføring kan forbedres.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Årlig kartlegge psykososialt arbeidsmiljø ved alle enheter.
- Tilbud og gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige) ved alle enheter.

2.4 Ytre miljø

Et stort antall enheter har de senere år rapportert om at ytre miljø arbeid vil bli prioritert. For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene kartlegge egen miljøpåvirkning. Her gir enhetene imidlertid også for 2011 svært varierende tilbakemeldinger. Video- og telefonkonferanser er fortsatt bare brukt til en viss utstrekning blant enhetene.

Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?		
	2011 (68 rapporteringsenheter har svart)	2010 (71 rapporteringsenheter har svart)
Ja	38 %	34 %
Må bli bedre	31 %	32 %
Nei	31 %	34 %

To fakultet rapporterer om behov for å koordinere underliggende enheters arbeid med grønt miljø med egen tiltaksplan knyttet til UiBs «Tiltaksplan for det ytre miljø». Dette vil bidra til å heve interessen for UiBs miljøprofil ytterligere.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

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

2.5 Helse og bygg

Alle universitetets enheter har gjennomført HMS-runde i 2011. Det er svært positivt at denne form for kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er svært godt forankret i virksomheten. Utfordringer relatert til inneløst klima, støy, ventilasjon og renhold er blant tema som går igjen.

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

Enhetene svarer bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset, mens universitetets enheter, som i 2010, i varierende grad har kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU).

Når det gjelder brannvern gir enhetene noe varierende tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøye med egne brannvernsansvarlige og ettersyn av rømningsveier. Det er svært få enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, men det er fremdeles noen enheter som ikke har gjennomført brannøvelse.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Fokus på brannsikkerhet er nødvendig og må ha prioritert blant universitetets enheter også for 2012.
- Skal målet "UiB tilgjengelig for alle innen 2019" nås må alle universitetets enheter kartlegge og vurdere behov for universell utforming (UU).

2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø

På spørsmål om det blir utført risikofyllt arbeid ved enheten (arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende) svarer 28 enheter ja, mens 40 enheter svarer nei.

I rapportene kan en spore en økende bevisstgjøring omkring risikofyllt arbeidsmiljø. Det rapporteres om stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger blant enheter med utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, samt på tokt. Nødvendigheten av å kartlegge og vurdere risiko systematisk er i økende grad også til stede ved enheter som har feltarbeid. Det er positivt at fakultetene dette gjelder har konkrete tiltak innenfor feltarbeidsområdet.

Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeidsmiljø?			
	Ja	Må bli bedre	Nei
2011	52 %	48 %	0 %

(27 rapporteringsenheter har svart).

Blant enheter som rapporterer om risikofyllt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Flere enheter rapporterer om at de må bli bedre på dette punktet.

På spørsmål om enheten praktiserer «Retningslinje for farlig avfall og problemavfall», inkludert radioaktivt og eksplosivt avfall svarer alle enheter som rapporterer om risikofyllt arbeid at de følger denne.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Selv om mange enheter har et prisverdig fokus på risikofyllt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger er dette et arbeidsområde med utfordringer knyttet til for eksempel nyansatte, økonomiske og kulturelle/kommunikative aspekter og omdømme for å nevne noen. Gjennomføring av risikovurderinger må prioriteres ved UiB.
- Feltarbeid er innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet. Enheter som har denne type aktivitet skal følge UiBs sentrale «Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt» og kartlegge og vurdere risiko. Enheter må også vurdere om det bør utarbeides utfyllende lokale rutiner/prosedyrer ved feltarbeid.

2.7 Avvik, nestenulykker og ulykker

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

Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		
	2011	2010
Ja	52 %	39 %
Nei	48 %	61 %

(66 rapporteringsenheter har svart).

Det er grunn til å anta underrapportering når det gjelder HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker. Det er derfor svært positivt at enkelte fakultet påpeker at rutinene skal følges opp bedre som del av kvalitetssikring av HMS-arbeid, og at HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker legges fram for fakultetsstyret.

Områder med behov for ekstra fokus/oppfølging:

- Arbeid med å melde HMS-relaterte avvik, ulykker og nestenulykker må motiveres. Ved å øke rapporteringsfrekvensen vil det forebyggende HMS-arbeidet styrkes.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

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

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

Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at satsingsområdene har blitt fulgt opp i 2011 og at resultatmålene i stor grad er nådd. Flere resultatmål videreføres i 2012.

3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

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

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

HMS har en viktig plass i lederopplæringen ved UiB, hvor det obligatoriske kurset «HMS for ledere» er sentralt, se punkt 1.4 Opplæring og informasjon for kompetansehevingstiltak i 2011. Det tilbys i tillegg mye lokal opplæring og informasjon ved UiB på ledernivå som har HMS-aspekter i seg.

2. gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser

I HMS-handlingsplanperioden har det vært arbeidet med en medarbeiderundersøkelse som vil gi et institusjonsperspektiv på psykososiale, organisatoriske og ledelsesmessige forhold. UiB har også i denne perioden deltatt i «Prosjekt for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i Universitets- og høgskolesektoren» som er kommet i gang etter initiativ fra Universitets- og høgskolerådets administrasjonsutvalg. En kompetansegruppe er nedsatt, med representanter fra universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim. Kompetansegruppen skal arbeide med å utvikle et felles verktøy for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i universitets- og høgskolesektoren som er tilpasset de utfordringene som disse virksomhetene har.

Arbeidstilsynet har gjennom tilsynet «Arbeid for helse» gitt UiB anerkjennelse av HMS-møte som universitetets metodeverktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på enhetsnivå. AMU ba i møte 15.02.12 om at arbeidet med å forbedre og videreutvikle bruk av HMS-møte fortsetter. AMU ba videre om å få fremlagt for behandling resultater fra «Prosjekt for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i UH-sektoren» når disse foreligger, etter planen i løpet av 2012.

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

AMU behandlet til sammen 34 saker i 2011, mot 28 saker i 2010. Av disse er 29 saker (25 saker i 2010) lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 5 saker (3 saker i 2010). Det er et mål at arbeidstakersiden bidrar i større grad, og at AMU synliggjøres i organisasjonen.

Arbeidet med å tydeliggjøre verneombudenes rolle i organisasjonen har fortsatt i 2011. Arenaer for dette er eksisterende ledermøter og -opplæring, 40-timers grunnopplæring i HMS for verneombudene og verneombudnettverket. Det er i 2011 også utviklet «Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom verneombud og linjeleder» som skal implementeres i organisasjonen i 2012.

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

HMS-møte er et kartleggingsverktøy som UiBs enheter skal bruke for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Det ble i 2010 satt fokus på tilgjengelige medvirkningsbaserte metoder og bruk av disse som ble videreført i 2011. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet viste seg å være: Systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, lokal forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

UiB tilbyr i tillegg verktøyet «MedarbeiderTilfredshets Målinger» (MTM) for enheter til bruk i kartlegging og analyse av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Ingen enheter har i 2011 gjennomført en MTM.

Arbeidet med en «Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015», med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble grundig behandlet i universitetssamfunnet i 2011 og vedtatt i universitetsstyret februar 2012.

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

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

Arbeidet med å prioritere områder og operasjonalisere mål har fortsatt i 2011 med tanke på å utarbeide en livsfasepolitikk for UiB. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, ansattbarnehager og seniortiltak viser at UiB allerede tilrettelegger for typiske livsfasebehov.

3.2 Ytre miljø og miljøledelse

UiB har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjementet ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % i perioden 2010 - 2020. Ytre miljø er et satsningsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. Etter at handlingsplanen ble utarbeidet ble det etablert en egen «Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011», som årlig behandles i universitetsstyret. Oppfølging av tiltaksplanen har imidlertid ikke vært tilfredsstillende, bla. grunnet endring i ressursituasjonen ved sentraladministrasjonen, men skal i 2012 gripes fatt i med tydelig forankring ved EIA.

Satsingsområdet i HMS-handlingsplanen har fem resultatmål. Disse er i 2011 arbeidet med på følgende måte:

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

UiB støttet det globale initiativet «Earth Hour» ved World Wide Fond for Nature (WWF) gjennom deltakelse ved en rekke av universitetets bygg. Web-sider er oppdatert med oversikt over avfallstasjoner og punkt for resirkulering.

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

UiB har i 2011 energisertifisert store deler av sin eiendomsmasse. Dette arbeidet ferdigstilles i 2012. Det er i 2011 innført et nettbasert energiovervåkingssystem (EOS-system) i alle UiB-eide bygg. Systemet vil bli tatt i bruk for fullt i 2012 og gir mulighet for historisk og løpende oppfølging av energiforbruk. Erfaringer med EOS fra andre brukere er at det gir mulighet for store forbruksbesparelser. Bruk av pullprint er utvidet ved universitetet og har medført redusert papirforbruk.

Miljørapport for 2010 ble behandlet i universitetsstyret september 2011 og inkluderer et eget miljøregnskap for siste driftsår. Miljørapporten sendes hvert år til Kunnskapsdepartementet.

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

Dette arbeidet har i 2011 vært preget av at sentral miljøkoordinator i 50 % stilling sluttet høsten 2011. Det er besluttet å ansette ny miljøkoordinator i full stilling og rekrutteringsprosess pågår med sikt på å få denne på plass sommeren 2012.

En formidlingsplan for det ytre miljøarbeidet ved UiB ble utarbeidet i 2010. Denne vil når den iverksettes i 2012, involverer både ansatte og studenter.

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

UiB har flere forskningsmiljø som er internasjonalt anerkjente innen miljørettet forskning, i tillegg gis det utdanning innen feltet. Disse enhetene er aktive i å formidle aktuell kunnskap. Senter for klimadynamikk ved Bjerknessenteret ble etablert høsten 2011. Senteret blir organisert av Bjerknessenteret/UiB med Uni Research, Havforskningsinstituttet og Nansensenteret som partnere.

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

Det er etablert klare styringssystem for miljøarbeidet med egen miljøstyringsgruppe, miljøkoordinator, ENØK-koordinator og gode rutiner for avfallsbehandling i tett samarbeid mellom HMS-seksjonen og EIA.

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

3.3 Helse og bygg

Helse og bygg er et satsingsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011. I 2011 har UiB øket fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. Dette som et resultat av at revidert Byggherreforskrift har skjerpet krav og fokus på temaet. I forskriften betegnes HMS som SHA (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø). 2011 har således SHA vært tema både i det interne rutinearbeidet og i opplæringen av EIA sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt.

EIA har revidert universitetets maler for SHA-planer for større prosjekter. For mindre og mellomstore tiltak/prosjekter er det utarbeidet et eget hefte «SHA-generelt hefte» som skal gjøres kjent blant alle UiBs samarbeidspartnere i byggesaker. Det utpekes SHA-koordinator i alle byggeprosjekter ved UiB. SHA-koordinator skal samordne prosjekterings- og byggeprosessen slik at bestemmelser om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivarettatt på en god måte og sørge for at SHA-planer blir utarbeidet og fulgt, samt at periodiske vernerunder/vernemøter i prosjektene blir avholdt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse». Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

UiB var i 2011 involvert i flere store byggesaker, enten som byggherre, leietaker eller bruker. I flere av disse var problemstillinger knyttet til HMS/SHA viktige som foranledning, som i Armauer Hansens Hus.

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

1. ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser for tilsatte og studenter

For å ivareta trygghet og sikkerhet på universitetets campus ble forholdet mellom et åpent universitet og krav til personsikkerhet grundig behandlet i universitetssamfunnet i 2011. Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012.

Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. Eldre og/eller nedslitte bygninger, oppussing og hyppige endringer av bruken av bygningene byr på spesielle utfordringer knyttet til HMS. Tilpassing av arbeidsplasser, utforming av inngangsparti, fuktproblematikk, termisk klima, renhold og støv er faktorer som går igjen.

Prosjektering av ombygging og rehabilitering av Armauer Hansens Hus startet i 2011. Dette er et stort prosjekt og har utfordringer knyttet til sambruk med Helse Bergen.

Brukerorganisasjonen til «Museumsprosjektet 2014» har knyttet til seg verneombud og egen UU-ansvarlig i 2011 for på best måte å kunne kvalitetssikre Statsbygg sine planer for ombygginger.

Prosjektering av masseromsrom (kokerom) i Realfagbygget for Universitetsmuseet i Bergen har vært utfordrende og gitt prosjekteringsgruppen nye utfordringer. Et godt samarbeid med EIA og HMS-seksjonen har vært avgjørende for å finne gode praktiske og tekniske løsninger i dette prosjektet.

Av nybygg kan nevnes HMS-arbeid knyttet til nytt odontologibygget som er under bygging og planlegges tatt i bruk høsten 2012.

Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Dersom det oppstår avvik har EIA og HMS-seksjonen rutiner for nedstenging og flytting i samarbeid med fakultet/avdeling.

På møbleringssiden har EIA styrket sine ressurser med bredere fagkunnskap for på best mulig måte kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt.

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

Det eksisterer interne rutiner for drifts og vedlikeholdsoppgaver. Opplegget med verneunder og lokale verneombud virker generelt godt.

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

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

4. gjennomføre risikoanalyser som del av brannforebyggende tiltak

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

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

For å nå målet «UiB tilgjengelig for alle innen 2019» som skisseres i rapport fra Statsbygg (2006) har UiB i 2011 fortsatt arbeidet med å implementere UU i prosjekter, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering.

I 2011 har EIA fulgt opp prosjektet som startet i 2009 sammen med alle UiBs verneombud og arealkontakter for å kartlegge mindre UU-tiltak som bør iverksettes i det enkelte bygg. Tiltak er iverksatt i 2011, nye behov er ment å fanges opp i HMS-runder, samt ved enhetenes årsrapportering av HMS. Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse har i 2011 fremmet nye UU-tiltak ved behov, se punkt 1.2 Læringsmiljøutvalget.

3.4 Risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko. Arbeid med kjemikalier, ioniserende stråling, biologiske faktorer, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler. Risikofylt arbeidsmiljø er et satsingsområde i UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011.

UiB etablerte september 2010 prosjektet «Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer» etter Arbeidstilsynets tilsyn «Bedre kjemi» i 2009. Gjennom prosjektet skal det implementeres rutiner og tiltak som vil redusere risikoen ved arbeid med kjemiske

og biologiske risikofaktorer og inngår i satsingsområdet risikofylt arbeidsmiljø. Prosjektet er noe forsinket grunnet endring i ressursituasjonen ved sentraladministrasjonen, men skal avsluttes i løpet av 2012.

I UiBs elektroniske stoffkartotek ECOonline er det registrert 6146 ulike kjemikalier. I alt er det 19586 oppføringer i registeret fordelt på 1335 lokasjoner som ansatte og studenter ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljø benytter seg av. En rekke av disse kan karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende, reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende.

Strålevernsarbeidet i organisasjonen fungerer bra. Arbeid med ioniserende kilder har de senere år vært regulert ved at brukerstedene er godkjente etter spesifikke krav. Det har vært fokusert på kompetanse som et viktig element i sikker bruk av ioniserende og ikke-ioniserende kilder og avfallet har vært håndtert spesielt. UiBs «Årsrapport for Strålevern 2011» til Statens strålevern leveres våren 2012.

Satsingsområdet har følgende resultatmål som det er arbeidet med i 2011:

1. ha et system for risikovurdering og risikoreduksjon

Som del av prosjektet «Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer» er det igangsatt et pilotprosjekt som skal vurdere et elektronisk verktøy for risikovurderinger. Prosjektet inngår som del av «Pilotprosjekt CiM», hvor modul for risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) prøves ut ved Kjemisk institutt, Institutt for biomedisin og Institutt for geovitenskap. Rapport fra pilotprosjektet vil etter planen foreligge i juni 2012 for videre behandling. Intensjonen er at valgte verktøy kan brukes av alle miljøer ved UiB, ikke bare risikofylt arbeidsmiljø.

Det er oppnevnt lokale HMS-koordinatorer ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene, samt EIA.

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

HMS-opplæring for ledere og ansatte på laboratorier (se punkt 3 nedenfor), har som mål å oppnå en risikoreduksjon.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofylt arbeidsmiljø ved UiB har i 2011 blant annet vært målrettede helsekontroller og avhending av potensielt eksplosivt avfall.

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

Universitetet gir en rekke tilbud til ansatte i særlig risikofylte arbeidsmiljøer. Kompetanseprogrammet «HMS på laboratoriet» tilbys annen hvert år ved UiB, neste gang er i 2012. Flere av disse kursene er obligatoriske. Kurs i «Kjemikaliereregisteret (ECOonline)» tilbys hvert semester. Kursene i «HMS for ledere» har en obligatorisk halvdag spesialtilpasset ledere ved EIA, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Se punkt 1.4 Opplæring og informasjon for kurs som ble gjennomført i 2011. Det tilbys i tillegg svært mye lokal opplæring ved UiB innen risikofylt arbeidsmiljø.

4. gjennomføre periodisk kontroll av ventilasjon

I 2010 ble det utarbeidet en «Retningslinje for årlig kontroll av avtrekkskap» som ble igangsatt januar 2011. Denne retningslinjen inkluderer ikke annen spesialventilasjon som brukes for å redusere forurensninger i arbeidsatmosfæren. UiB har i 2011 kartlagt all spesialventilasjon, også i leide bygg, for å få oversikt og sikre at spesialventilasjonen fungerer tilfredsstillende og blir en del av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidet vil fortsette i 2012.

4. utfordringer og arbeidsmål

Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2011 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB.

HMS-årsrapporten gir en lang rekke føringer for HMS-oppgaver ved UiB som linjeledelsen med bistand fra verneombudene og sentraladministrasjonen må gripe fatt i. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor.

UiBs Strategi 2011-2015 gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i institusjonen. I 2012 skal ny HMS-handlingsplan for 2012-2015 utarbeides og vedtas. De strategiske prioriteringene må følges opp i arbeidet med ny handlingsplan for HMS og mål for HMS-arbeidet. De lokale HMS-årsrapportene og -handlingsplanene er viktige som grunnlagsdokument i dette arbeidet. Det er også i tråd med internkontrollforskriften som fastslår at virksomheten skal fastsette og dokumenter skriftlig mål for helse, miljø,- og sikkerhet (jf. § 5). Alle enheter skal med utgangspunkt i kartlegging av HMS ved egen enhet og knyttet til overordnede HMS-mål og handlingsplaner, utarbeide egne lokale HMS-mål og -handlingsplan med tiltak for å sikre at myndighetskrav og interne regler ivaretas. UiBs HMS-mål og -handlingsplan skal med andre ord realiseres gjennom lokale mål og handlingsplaner på fakultet/avdeling og institutt/senter-nivå.

Foruten å utarbeide «HMS-handlingsplan for 2012-2015» vil følgende områder få spesiell oppmerksomhet i 2012:

- Sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå. UiB har eget obligatorisk HMS-kurs for ledere. Toppledelsen ved universitetet har deltatt på «HMS for toppledelsen» i 2009 og 2010, mens et spesialtilpasset «HMS for ledere» for instituttledere, administrative ledere på fakultet/avdeling, institutt og sentraladministrasjonen, har vært tilbudt siden 2010 og vil bli tilbudt også i 2012. I 2012 vil UiB utvikle et obligatorisk kurs «HMS for forskergruppeledere».
- Implementering av «Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud» som skal sikre at det på alle nivå er satt av tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeid på en forsvarlig måte og sikre regelmessige møtepunkt mellom verneombud og linjeleder.
- Følge opp UiBs Beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå.
- Revisjon av UiBs avvikrappoteringsystem gjennom prosjekt «Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker», som innbefatter revisjon av retningslinje og elektronisk system for registrering, skal ferdigstilles og implementeres i 2012. Ambisjonen er i større grad å ansvarliggjøre ansatte i forhold til eget arbeidsmiljø, samt øke rapporteringsfrekvensen for HMS-avvik, slik at det forbyggende HMS-arbeidet styrkes.

- Revidere UiBs samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research vedrørende arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-2.
- Følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet».
- Følge opp «Handlingsplan for likestilling» med vekt på et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering.
- Følge opp tiltakene i «Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet» ved blant annet å etablere språktjenester og «Velkomstsenter for internasjonale tilsatte og gjester».
- Gjennomføre «Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer». Hovedelement er å få på plass elektronisk verktøy for risikovurdering, utarbeide obligatorisk laboratorieopplæring innen HMS for nytilsatte, og innføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.
- Følge opp vedtatte mål for arbeidet med sikkerhet i tråd med universitetsstyresak «Forholdet mellom et åpent universitet og krav til personsikkerhet», for å ivareta trygghet og sikkerhet på universitetets campus.
- Utarbeide retningslinjer for håndtering av vold og trusler.
- Følge opp byggesakene «Museumsprosjekt 2014», «Nytt odontologibygge», «Realfagbygget» og Armauer Hansens Hus.
- Det skal arbeides videre med å oppfylle UiBs mål knyttet til det ytre miljø. Det skal utarbeides ny tiltaksplan for 2013-2015.

5. Vedlegg

Vedlegg 1.

Årsrapport 2011 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

26.04.12/RUJ

Foto

Paul-Erik Rosenbaum

Marianne Røsvik



HMS-årsrapport 2011

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud foretatt en gjennomgang av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)? i			
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?			
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?			
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?			
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?			
Sikrer enheten at det er satt av tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte?			
Er det ved enheten holdt regelmessige møter mellom leder og verneombud?			
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			

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

--

HMS-KOMPETANSE

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

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)? i			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

--

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige)?		

Dersom Nei, besvar følgende:

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

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			

HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? i			
Blir hensyn til HMS tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?			
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?			
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter? i			
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon? i			
Har enheten gjennomført brannøvelse?			
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			

YTRE MILJØ

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

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, drift-arbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid? i			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, ioniserende strålekilder og eksplosivt avfall? i			

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

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

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i Del 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved enhetens HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

VEDLEGG

- Last opp vedlegg