
ÅRSRAPPORT 2012
HELSE, MILJØ OG SIKKERHET
UNIVERSITETET I BERGEN



Sammendrag

Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2012 samlet sett vært preget av fortsatt god utvikling. UiBs HMS-årsrapport for 2012 viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene.

HMS-handlingsplan for 2009-2011 ble videreført til å gjelde for 2012. Tilbakemeldingene fra fakulteter, museet, biblioteket, sentrale utvalg og fra sentraladministrasjonen, viser at resultatmålene i all hovedsak er oppnådd innenfor planens fire satsningsområder: Psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø og miljøledelse, helse og bygg, og risikofyllt arbeidsmiljø.

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter (verneområder) ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2012, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

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

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2012 trekkes følgende frem:

- HMS-handlingsplan for 2009-2011 ble videreført til også å gjelde for 2012 og resultatmålene er i all hovedsak oppnådd.
- HMS-handlingsplan 2013-2015 ble utarbeidet og vedtatt i universitetsstyret 25.10.12.
- Universitetets obligatoriske kurs *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.
- Gjennom en rekke tiltak er universitetets vernetjeneste styrket. Blant annet ved å følge opp *Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud* som ble godkjent i februar 2012.
- Universitetet har fulgt opp beredskapsplanen vedtatt i oktober 2011 ved vurdering av beredskapssystemet, plan for oppfølging av øvelser og en varslingsøvelse desember 2012.
- Mål for arbeidet med sikkerhet ved UiB ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012.
- Handlingsplan for likestilling 2012-2015, med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012.
- Det har vært oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger i risikofyllt arbeidsmiljø, som må styrkes ytterligere.
- Store byggeprosjekt, som *Museumsprosjekt 2014, innflytting i det nye odontologibygget, ombygging av Realfagsbygget* og rehabiliteringen av *Armauer Hansens Hus* har bidratt betydelig til bedre arbeidsmiljø.
- *Tiltaksplan for det ytre miljø 2012-2015* ble vedtatt av universitetsstyret i november 2012. Alle bygningene er energimerket og 30 % av parkeringsplassene er fjernet, samtidig som antallet elbilplasser er økt i 2012.
- I 2012 ble det registrert 55 HMS-relaterte avvik, 41 ulykker og 3 nestenulykker ved UiB. 6 personskader ble meldt til NAV. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2012. Avvik, nestenulykker og ulykker blir registrert og fulgt opp av linjeledelsen.

Innhold

Innledning	3
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget	4
1.2 Læringsmiljøutvalget	4
1.3 Verneombudene	5
1.4 Opplæring og informasjon	5
1.5 Inkluderende arbeidsliv	7
1.6 Individrettet helsearbeid	8
1.7 Velferd	9
1.8 Brannvern	9
1.9 Innbrudd	10
1.10 Beredskap	10
1.11 Avvik, nestenulykker og ulykker	11
1.12 Tilsyn med HMS	12
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	13
2.1 HMS-organisering	13
2.2 HMS-kompetanse	15
2.3 Psykososialt arbeidsmiljø	15
2.4 Helse og bygg	17
2.5 Ytre miljø	17
2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø	18
2.7 Avvik, nestenulykker og ulykker	18
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak	19
3.1 Psykososialt arbeidsmiljø	19
3.2 Ytre miljø og miljøledelse	21
3.3 Helse og bygg	22
3.4 Risikofyllt arbeidsmiljø	23
4. utfordringer og arbeidsmål	25
5. Vedlegg	26

Innledning

Forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold er Universitetet i Bergen (UiB)s fundament som et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. 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 åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon.

UiBs Strategi 2011-2015 gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i institusjonen. UiBs systematiske HMS-arbeid er en integrert del av universitetets styringssystem og er beskrevet i UiBs Regelsamling. Ansvar for HMS er i det daglige arbeidet plassert hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen.

Universitetets HMS-handlingsplan for 2009-2011 ble videreført til også å gjelde for 2012. I 2012 har det vært arbeidet med å følge opp planens fire satsningsområder: 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 utfordringer UiB står overfor.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2012. 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 hovedvernombud (UHVO).
- Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter (verneområder).
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i universitetets HMS-handlingsplan.
- Fjerde del trekker fram utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

Årsrapporten synliggjør at HMS er en kontinuerlig prosess og at 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. 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 sentrale HMS-arbeid var i 2012 organisert gjennom Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen og Eiendomsavdelingen (EIA). HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB som arbeidsgiver 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 bedriftshelsetjenesten er representert. I 2012 drøftet AMU i et bredt spekter av HMS-tema ved UiB og arbeidet spesielt med saker knyttet til verneombudsordningen, revisjoner/tilsyn, samt arbeid med ny HMS-handlingsplan. HMS-handlingsplan 2013-2015 ble vedtatt i universitetsstyret 25.10.12.

AMU behandlet til sammen 35 saker i 2012, mot 34 saker i 2011. Av disse er 33 saker lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 2 saker (5 saker i 2011). En oversikt over HMS-relaterte avvik, ulykker og nestenulykker blir gjennomgått i hvert møte. Det har også i 2012 vært gjennomført et fellesmøte med Læringsmiljøutvalget hvor tema var inn klima – status og utfordringer ved UiB. Det vises til AMUs årsrapport for 2012.

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg, og driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker har i 2012 blitt fulgt opp av HMS-seksjonen, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet.

1.2 Læringsmiljøutvalget

LMU ved UiB er oppnevnt av universitetsstyret for å bidra til at bestemmelsene om læringsmiljø i Lov om universiteter og høyskoler, § 4-3, blir gjennomført. LMU behandlet 35 saker i 2012.

LMU arrangerer fortsatt alle møtene sine på fakultetene, slik at disse kan kombineres med befaring og møter med studenter og ansatte. *Handlingsplan for styrking av universitetets læringsmiljø 2011-2013* er et viktig redskap for å bedre læringsmiljøet ved UiB, og utvalget har hatt en detaljert gjennomgang av status for tiltakene i handlingsplanen hvert halvår. Videre har det i tråd med tidligere praksis blitt arrangert et fellesmøte mellom AMU og LMU. Temaet på møtet var inn klima – status og utfordringer ved UiB.

Læringsmiljøprisen ble i 2012 tildelt Institutt for informatikk for et svært målrettet og systematisk arbeid for å forbedre læringsmiljøet og for å ha oppnådd gode resultater i dette arbeidet. Tidsplanen og nominasjonen for læringsmiljøprisen er blitt koordinert med ugleprisen i 2012. Det er blitt stilt ytterligere krav til dokumentasjon av nominasjonene til læringsmiljøprisen, og markedsføringen av prisen har vært mer omfattende enn tidligere år.

Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse ble avviklet i 2012. For å ivareta funksjonene til rådet skal LMU nå ha et spesielt ansvar for studenter med funksjonsnedsettelse og universell utforming. Handlingsplanen for studenter med funksjonsnedsettelse gikk ut i 2011. LMU har vedtatt et forslag til kapittel tre om funksjonsevne i *Handlingsplan for likestilling 2011-2015*. Forslaget ble behandlet og vedtatt av universitetsstyret februar 2013.

Søviserklæring for studentarbeidsplasser har vært en viktig sak i 2012. Etter høringsprosess ved fakultetene og Studentparlamentet ble søviserklæringen iverksatt februar 2013. Andre viktige saker som har vært drøftet i LMU er fadderarrangementet høsten 2012 og ny studentundersøkelse i 2013. I tillegg har Læringsmiljøutvalget arrangert et temamøte om universell utforming av bygninger i samarbeid med EIA. Det vises til LMUs årsrapport for 2011-2012.

1.3 Verneombudene

I 2012 styrket UiB ressursene til verneombudsorganisasjonen ved å øke universitetets hovedverneombudets (UHVO) frikjøp fra 50 % til 100 %. Som foregående år er tre av hovedverneombudene (HVO) frikjøpt med 20 %. Fra høsten 2012 er antall hovedverneområder redusert fra 10 til 9, etter at Odontologisk universitetsklinikk opphørte som egen enhet og hovedverneområde da det ble en del av Institutt for klinisk odontologi. UiB hadde 63 lokale verneombud i 2012. Valg av verneombud for perioden 2013-2014 ble gjennomført i desember 2012.

Arbeidet med å synliggjøre og styrke verneombudenes rolle har vært viktig i 2012. UiBs *Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud* ble vedtatt i februar 2012. Retningslinjene gir et godt grunnlag for bedre samarbeid og informasjonsflyt både mellom leder og verneombud på alle nivå, og internt i verneombudslinjen. I løpet av året har mange enheter fulgt opp retningslinjene ved å etablere faste møter mellom leder og verneombud/hovedverneombud. Det gjenstår likevel noe før denne delen av retningslinjene er implementert i hele organisasjonen. HVO'ene har arbeidet aktivt med å utvikle nettverk og arrangere møter for sine verneombud slik det forutsettes i retningslinjene, og det er etablert verneombudsnettverk i de fleste HVO-områdene. Det er økende oppslutning og god aktivitet i de områdene som har hatt nettverk en viss tid.

Et viktig mål i 2012 var å styrke HVO-rollen ved UiB. HVO'ene har i fellesskap utviklet et godt fungerende HVO-nettverk med faste månedlige møter. Som kompetansetiltak for denne gruppen arrangerte UHVO i samarbeid med Arbeidsmiljøsenetret et dagsseminar i juni der tema blant annet var å planlegge og gjennomføre nettverksmøter. I evalueringen trakk deltakerne fram at seminaret ga nyttige arbeidsverktøy, større bevissthet og trygghet om verneombuds- og HVO-rollen. Alle UiBs HVO'er deltok også på den årlige HVO-konferansen for universitetene, som NTNU arrangerte. I forkant av konferansen arrangerte UHVO internseminar på Hurtigruten, der ett tema var omstillinger – som også var hovedtema på konferansen.

Et eget nettverk for samarbeid og erfaringsutveksling er etablert blant universitetenes UHVO'er. UHVO ved UiB representerer disse i referansegruppen for Universitets- og høgskolerådets prosjekt for å utvikle et verktøy for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i sektoren.

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 leder- og medarbeideropplæring ved UiB. Det gis også svært mye lokal opplæring og informasjon ved UiB samlet sett som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her.

I 2012 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter tilbudt av EIA, POA og HMS-seksjonen:

- HMS for ledere

- 2 obligatoriske kortkurs spesialtilpasset instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og i sentraladministrasjonen. Vårsemester: Dag 1; 14 deltakere, Dag 2; 14 deltakere, Dag 3; 10 deltakere. Høstsemester: Dag 1; 13 deltakere, Dag 2; 10 deltakere, Dag 3; 5 deltakere.
- Kompetanseprogram HMS på laboratoriet
 - 8 dagskurs, høstsemesteret:
 - Avfallshåndtering, 30 deltakere
 - Biologisk helsefare, 26 deltakere
 - Brannfarlig vare, 11 deltakere
 - Ergonomi på laboratoriet, 18 deltakere
 - Førstehjelp på laboratoriet, 2 kurs, til sammen 37 deltakere
 - Strålevern, 40 deltakere
 - Radiation Protection, 23 deltakere
 - Trygg bruk av kjemikalier, 36 deltakere
- Dagskurs i Systematisk HMS-arbeid, høstsemesteret, til sammen 36 deltakere
- Kjemikaliereregisteret (ECOonline)
 - Trinn 1. 1 kurs, høstsemester, til sammen 9 deltakere.
 - Trinn 2. 1 kurs, høstsemester, til sammen 14 deltakere.
- ABC opplæring brannvern, høstsemester, 100 deltakere.
- Forberedelse til pensjonsalder
 - 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 67 deltakere.
- Førstehjelpskurs
 - 3 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, høstsemester, til sammen 67 deltakere.
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB
 - 4 kurs vår- og høstsemester; 2 på norsk med til sammen 66 deltakere, 3 på engelsk med til sammen 66 deltakere.
- Studieseksjonsledere, 2 seminarer, vår og høstsemesteret
- 3 kurs i medarbeidersamtaler for ledere, til sammen 30 deltakere
- Studieveilederprogrammet
 - 6 kollegagrupper med 8-10 medlemmer i hver. 4-6 møter pr. år.
- Tverrkulturell kommunikasjon
 - 2 seminar, høstsemester, til sammen 47 deltakere
- Working with Norwegians
 - 2 kurs for utenlandske ansatte, vår- og høstsemester, til sammen 32 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
- Innbruddssikkerhet
- 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

UiBs HMS-regelverk er å finne i Regelsamlingen, mens UiBs sentrale HMS-informasjon er publisert i HMS-portalen/HSE-gateway. Oversettelse av prioritert HMS-informasjon til engelsk vil være et fokusområde i 2013.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Flere fakultet og institutt har nå egne HMS-nettsider med lokale rutiner og eksempler på god HMS-praksis. En rekke enheter har jevnlig nyhetsbrev hvor god og relevant HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler som her kan trekkes fram er omstillingsprosjektet ved Universitetsmuseet omstillingsprosjektet ved Universitetsmuseet samt *Fremtidens fakultet* som er navnet på omorganiseringsprosjektet ved Det medisinsk-odontologiske fakultet. Begge disse prosjektene har egne internettsider for god oppdatert informasjon om prosessen.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, opprettet i 2004, gikk i 2012 til Molekylærbiologisk institutt for et godt system for mottak av nytilsatte, gjester og nye masterstudenter. 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.

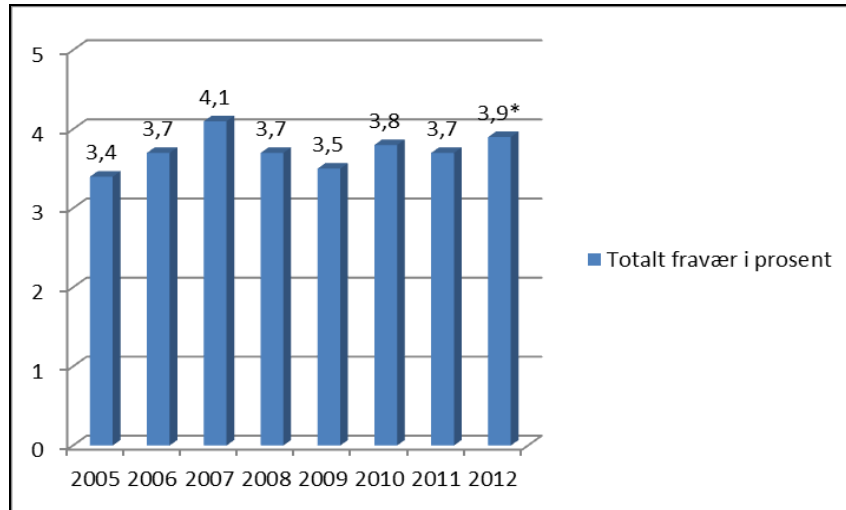
I 2012 ble all nødvendig planlegging, ombygginger og innredning gjort slik at *Servicesenter for Internasjonal Mobilitet (SIM)* kunne offisielt åpnes tidlig i 2013. Her kan internasjonale forskere (ansatte og gjester) få råd og hjelp under oppholdet ved universitetet. I løpet av året som gikk, ble planene for senterets plassering endret. Endringen forsinket prosessen noe, men SIM er nå etablert og i drift i Christies gate 20.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

UiB har i 2012 hatt særlig oppmerksomhet om aktivt å bruke sykefraværstatistikk til å følge opp utsatte grupper/miljø i tillegg til å kurse ansatte og ledere innenfor IA-området. Det totale sykefraværet har gått ned fra 4,1 % i 2007 til 3,9 % i 2012 noe som er lavere enn den generelle ambisjonen for IA-bedrifter, på 4 %. Sykefraværstatistikken nasjonalt viser tilsvarende oppgang som UiB fra 2011 til 2012, på 0,2 %, fra 5,4 % til 5,6 %. Det er store forskjeller i fravær mellom ulike enheter og grupper av tilsatte ved universitetet. Fraværet varierer fra 0,29 % for menn i vitenskapelige stillinger til 6,4 % for kvinner i tekniske stillinger. UiB er opptatt av å ha god oversikt over sykefraværet ved de enkelte enhetene, slik at man kan sette inn tiltak der sykefraværet ligger høyt.

De tre delmålene i universitetets IA-avtale er videreført, og i tillegg til en løpende oppfølging av delmål 1 ble arbeidet med delmål 2 i IA-avtalen, som omhandler økt sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne startet opp i 2012. UiB søkte og fikk i 2012 tildelt 150.000 kr. fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) til to tiltak på dette området. Det ene tiltaket var et kvalifiseringsstipend til tilrettelegging for vitenskapelig karriere for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det andre tiltaket var til en temadag/konferanse med søkelys på hvordan UiB kan bidra til at flere mennesker med

nedsatt funksjonsevne kan arbeide og gjøre karriere ved universitetet. Dette arbeidet markerer oppstarten på implementering av den delen av *Handlingsplan for likestilling* som omhandler funksjonsevne på alle nivå i organisasjonen. I tillegg deltar UiB i *Traineeprogrammet 2013 – 2014* for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne i regi av FAD og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi). Delmål 3 fastslår at UiB sin personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv, som ledd i dette arbeidet er det i 2012 under planlegging t arbeid som tar sikte på å utforme en livsfasepolitikk for UiB.



*Basert på tall fra Personalportalen (PagaWeb).

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for individrettet helsekontakt ved HMS-seksjonens bedriftshelsetjeneste. I 2012 ble det registrert om lag 900 individrettede helsekontakter, mot om lag 850 i 2011 og 740 i 2010. I tillegg er det formidlet helserelatert informasjon gjennom telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelser har utløst konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utarbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettede helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

Universitets bedriftshelsetjeneste har i 2012 gitt følgende individrettet helsetilbud til UiB:

- Arbeidsmedisinsk og ergonomisk rådgiving og arbeidsplassvurderinger.
- Arbeidsmedisinske konsultasjoner.
- Assistanse ved gjennomføring av dialogmøter med sykmeldte arbeidstakere.
- Attesting ved refusjon av utlegg til synsundersøkelse og innkjøp av databriller.
- Befaringer med kartlegging av kjemisk/fysisk/biologisk/ergonomisk eksponering.
- Blodprøver og Hepatitt- og differi-tetanusvaksine til risikogrupper.
- Individrettet IA-arbeid.
- Målrettede helsekontroller av risikogrupper.
- Oppfølging av ulykke- og avviksmeldinger.
- Oppfølginger iht. mulig yrkessykdom.
- Rusoppfølging/AKAN individrettet arbeid.
- Stolutprøvinger med ergonomisk undervisning i gruppe.
- Utlån av hjelpemidler og spesialutstyr til ansatte ved tilrettelegging av arbeidsplasser.

I 2012 inngikk universitetet og Studentsamskipnaden en samarbeidsavtale med fastlegekontoret *Legene på Høyden*. Kontoret ble til etter samarbeid med Bergen kommune. Dette gjorde det mulig å få til en ordning med drop-in tilbud hver dag. Legene bruker 20 % av sin tid til samfunnsmedisk arbeid og dette skal komme Studentsamskipnaden og universitetet til gode. For 2012 gjaldt det også en egen avtale om innsats fra disse legene til universitetets helsetjeneste, som til bistand for vaksinerings av studenter ved Institutt for klinisk odontologi og til oppfølging i forbindelse med stikk- og kuttskader.

1.7 Velferd

UiB har en rekke ulike velferdstilbud for ansatte. Det blir også igangsatt flere lokale velferdstiltak. UiBs sentrale velferdsutvalg består av representanter for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Eksempler på sentrale velferdstilbud er:

- Barnehager
- Billetter til teater, konserter, juletreff, Ulriksbanen og lignende
- Byvandring i Bergen by
- Hytter
- Treningstilbud for ansatte
- Sangkor og orkester
- Universitetets Bedriftsidrettslag

UiB inviterte i september 2012 alle ansatte til egen teaterkveld (*Fanny og Alexander*) 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 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.

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. EIA har tett oppfølging av brukerne. Feil eller mangler blir rapportert via det elektroniske behovsmeldingssystemet Lydia. Utvidet internkontrollskjema, og revisjon har bidratt til bedre skriftlig dokumentasjon og systematisk HMS-arbeid på området.

Brannalarm ble utløst 62 ganger (52 ganger i 2011), de fleste unødvendig på grunn av arbeid på stedet, og noen få på grunn av lyn og torden. Det har vært to branner i 2012. I Nygårdsgaten 5 brant det i mediateket på kveldstid. Sprinkleranlegget slukket brannen, men med store ødeleggelser på filmutstyr. Årsaken til brannen var sannsynligvis elektrisk. Den andre brannen var i en salatbenk i kantinen på Det juridiske fakultet, Magnus Lagabøtes plass 1, kl. 12.00. Brannen ble slukket av driftspersonell. Årsaken til brannen var kortslutning i elektrisk utstyr.

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 brannfyllp. Kursene er nå utvidet med et kurs til 4 kurs fra vårsemesteret 2012 og et eget kurs på engelsk i 2013.

1.9 Innbrudd

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012 etter innstilling fra arbeidsgruppe og bred høring i organisasjonen.

Det har vært en nedgang i innbrudd ved UiB. Mens det i 2010 var 59 innbrudd, var det 42 innbrudd i 2011 og 20 innbrudd i 2012.

	Antall innbrudd*
2012	20
2011	42
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

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

Det er mange årsaker til denne nedgangen. Bedre sikring ved at flere alarmer er montert har bidratt til raskere utrykning og pågrepelse før ting er stjålet. I dag er flere små bygg døgntengt med kort og kode. Det er gitt anledning til kameraovervåking ved Universitetsmuseet og arbeidet med prisoverslag blir igangsatt. Flere vektere i visse tidsrom har stoppet både innbrudd og forsøk på hærverk. Mer synlig politi og økt fokus på sikkerhet blant ansatte har sannsynligvis også bidratt til nedgangen.

1.10 Beredskap

Universitetets beredskapsplan ble revidert i 2011. I 2012 har følgende preget beredskapsarbeidet:

- Revisjon av ROS-analyse og plan for oppfølging av øvelser
- Utarbeiding av opplegg for oppfølging av ansatte i utlandet
- Vurdering av it- system for beredskapsarbeid

Universitetets beredskapsplan er utarbeidet for å sikre at institusjonen er i stand til å bistå skadestedsledelsen i håndtering av ulykker og sikre liv, helse og materiell. Beredskapsplanen skal sørge for at skadeomfanget og konsekvenser ved kriser og alvorlige hendelser reduseres. Den skal bidra til effektiv problemløsning og helhetlig informasjonshåndtering. Planen skal bidra til at universitetet er godt forberedt og systematisk i beredskapshåndtering. Det skal gjennomføres årlige beredskapsøvelser.

Som en forberedelse til øvelser ble en ROS-analyse som var utført i 2011, revidert. Det ble gjennomført en varslings- og mobilitetsøvelse i desember 2012 og en såkalt tabletop øvelse med beredskapsledelsen ved årsskiftet.

Erfaringene med øvelsene viser at varslingsrutinene fungerer tilfredsstillende og at beredskapsledelsen er vel kjent med sine roller, oppgaver og planverk. Det er aktuelt å samarbeide med andre institusjoner om gjennomføring av øvelser.

I lys av NOU 2012: 14, 22. juli kommisjonen, er det drøftet hvordan oppfølging av terrortrusler kan håndteres. Universitetet har rutiner for evakuering av bygg, planer for alternativ lokalisering og rutiner for oppfølging av ansatte/studenter, som vil bli iverksatt i en terrorsituasjon.

Det arbeides med å videreutvikle beredskapen for ansatte og studenter som befinner seg i utlandet. Det er en velfungerende beredskapsplan for studenter i utlandet som gjør at universitetet i løpet av kort tid får oversikt over aktuelle studenter i aktuelle områder. I 2012 er det arbeidet med en tilsvarende beredskapsplan for ansatte i utlandet, den vil bli slutført våren 2013.

I 2012 er det gjennomført et pilotprosjekt med utprøving av beredskapssystemet CIM. Det er ikke tatt stilling til om det er ønskelig med et eget IT-system for å håndtere beredskapsarbeidet.

UiB er et byuniversitet, med de fordeler, og utfordringer det fører med seg. Styret fastsatte overordnede mål for arbeidet med sikkerhet i sak 6/12. Universitetet i Bergen skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på studiested og arbeidsplasser, samt forebygge skade eller tap av materielle verdier. Hensynet til at forelesninger skal være tilgjengelige for offentligheten skal ivaretas. Det skal ligge gode, faglige vurderinger til grunn for iverksetting av alle sikkerhetstiltak. Studenter og ansatte skal involveres i det videre arbeid med sikkerhet på universitetet. Budsjetttrammen for vektertjenester ble styrket med 0,5 millioner kroner fra 2012 for økt vakthold på kvelds- og nattestid. Andre viktige tiltak er nærmere samarbeid med politi og kommune og til forsøk på å motvirke marginalisering av vanskeligstilte som holder til i universitetets nære omgivelser. Samtidig er det viktig at ansatte og studenter, besøkende til universitetsmuseet og andre, er trygge og ikke blir utsatt for trusler innenfor universitetsområdet.

1.11 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 og Universitetsstyret.

Registrert meldt	Avvik	Nestenulykke	Ulykke	Ulykke med personskade meldt til NAV
2012	55	3	41	6
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

De meldte avvikene og ulykkene har varierende alvorlighetsgrad. Det er meldt 47 (48 i 2011) personskader, hvorav 6 er meldt til NAV. Det er meldt 1 yrkessykdom til Arbeidstilsynet. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2012.

Revisjon av universitetets system for HMS-avvik er ikke ferdigstilt og trenger videre innsats gjennom prosjektet *Nytt system for HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker*. Revidering av retningslinjer med entydige definisjoner er utarbeidet. Etter å ha gjennomført brukertest og evaluert CiMs avviksmodul i pilotprosjektet våren 2012 og konkludert med at det ikke er egnet, har prosjektgruppen undersøkt andre elektroniske

systemløsninger. Systemet *Digitalitet avvikssystem* er vurdert og heller ikke funnet egnet. Etter nøye vurdering er det nå bestemt at IT-avdelingen ved UiB skal utvikle et elektronisk HMS-avvikssystem.

Kravspesifikasjon og skjermbilder for elektronisk HMS-avvikssystem er utarbeidet tidligere i prosessen av prosjektgruppen, med innspill fra referansegruppen, og er i tråd med UiBs ønsker og behov. Den elektroniske løsningen UiB ønsker å ta i bruk, skal være så intuitiv og brukervennlig at systemet kan tas i bruk uten opplæring. Videre er det vektlagt at registreringen av HMS-avvik skal være så informativ at det meste av arbeidet blir gjort av innmelder, og er lite krevende for saksbehandler. I tillegg vil avvikssystemet kunne integrere informasjon fra UiBs database. Systemet er ikke ferdigutviklet, og det vil derfor kreve tid til videre planlegging, utvikling, ferdigstilling og implementering. Utvikling av HMS-avvikssystem er på IT-avdelingens prioriteringsliste for våren 2013. Prosjektgruppen planlegger ut fra at det vil ta ca. ni måneder å få ferdigtilpasset løsningen, samt å få den i drift.

1.12 Tilsyn med HMS

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet som del av den nasjonale kampanjen *Bedre Kjemi* september 2011. Rapport med varsel om pålegg ble mottatt 01.03.12. Vedtak om pålegg ble mottatt 03.04.12. Her fikk UiB ni pålegg. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen 30.06.12. Det medisinsk-odontologiske fakultet, Dyreavdelingen, sentraladministrasjonen, universitetets hovedverneombud, fakultetets hovedverneombud og verneombudet ved Dyreavdelingen har vært involvert i arbeidet med å følge opp påleggene. UiB har ikke mottatt svar fra Arbeidstilsynet.

UiB mottok 12.10.12 Statoils rapport etter HMS&K revisjon i forbindelse med Statoils rammeavtale med universitetet den 18.09.12. Rapporten konkluderer med at UiB sitt HMS&K styringssystem tilfredsstillende Statoils HMS&K akseptkriterier, og er kvalifisert etter NORSOK S-006 kategori II. UiB fikk imidlertid 4 avvik som det ble bedt om skriftlig tilbakemelding på. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og fakultetets hovedverneombud, Institutt for fysikk og teknologi, samt Forskningsadministrativ avdeling og Personal- og organisasjonsavdelingen, har vært involvert i oppfølging av rapporten. Skriftlig tilbakemelding om påpekte avvik ble sendt Statoil innen fristen 15.11.12. UiB mottok svar på denne 28.11.12 og her fremgår det at Statoil anser avvikene som lukket med bakgrunn i tilsendt dokumentasjon.

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brannloven. Bergen brannvesen har i 2012 lagt om rutineene for tilsyn. For UiB ved EIA innebærer dette å innrapportere tekniske bygg-detalljer etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer. Et tilsyn er gjennomført med «bygg kort»; Det Akademiske Kvarter, Olav Kyrresgate 49. Ingen avvik ble registrert. Hensikten er å nullstille tilsyn på eiendommene, og kun gjøre dette ved ombygginger/rehabiliteringer i fremtiden.

Brannvesenet vil bruke mer tid på brukerne, og har i 2012 gjennomført tilsyn på følgende adresser: Allegaten 55, Christies gate 12, Jonas Liesvei 12, Fosswinkelsgate 6, Sydnesplassen 9 og Haakon Sheteligsplass 10. To av adressene hadde avvik. Et på informasjon til nyansatte/vikarer, og et på risikoanalyse. I tillegg pågår det en diskusjon mellom brannvesenet og Det Akademiske Kvarter vedrørende utkobling av brannalarmanlegget ved bruk av røyk. Avgjørelse skjer ved innværende år.

Det er ikke gjennomført interne revisjonsprosjekter innenfor HMS-området i 2012.

2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter (verneområder) årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2012. For 2012 er dette 67 rapporter (68 i 2011, 72 i 2010). 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 egnevaluering 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 2012 som et valgfritt supplement anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til utfordringer og/eller satsingsområder innen HMS. Det er fremdeles svært få som benytter seg av dette. For 2012 gjelder det kun Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Tidligere år har det vært rundt 3 (2009 og 2010) til 4 (2011) fakultet/avdelinger som benytter denne gode muligheten til å kartlegge og få oversikt over lokale forhold. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut skjemaet og signerer for årsrapporteringen.

Rapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg ytterligere, og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Det er 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 god kvalitet. Det rapporteres at oppslutning omkring HMS og systematisk HMS-arbeidet har hatt en fin utvikling ved en rekke enheter.

Alle enheter rapporterer at leder og verneombud, som grunnlag for rapporten for 2012, har gjennomført HMS-internkontroll ved egen enhet, foruten en 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. På spørsmål om enheten har skriftlige

oversikter over delegerede HMS-oppgaver svarer noen få enheter at de må bli bedre. Fire enheter svarer nei på dette myndighetskravet.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er gjennomført ved alle UiBs enheter, utenom ved 4 enheter. 11 enheter rapporterer at de må bli bedre. Dette er svært positivt og vesentlig for å kunne fremme trygghet og helse, forebygge sykdom, avvik, nestenulykker og ulykker. Samtidig er det å utføre risikovurderinger utfordrende og det rapporteres om behov for tilpassende felles systemer for dette.

Det er bare 2 av universitetets enheter på underliggende nivå som ikke har fastsatt HMS-mål (1 enhet) og ikke har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for sitt HMS-arbeid (1 enhet). Dette er svært positivt. Det er imidlertid ikke alle enheter som har lagt ved planen i utfylte skjema som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå.

Overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret er utarbeidet ved alle fakultet/avdelinger, utenom ved Det humanistiske fakultet og ved Universitetsmuseet i Bergen. Disse skriver at de vil utarbeide handlingsplan for 2013 i tråd med UiBs plan for 2013-2015. Det er imidlertid ikke alle fakultet/avdelinger som har lagt ved planen i innsendte rapport. Denne vil bli etterspurt i møter med fakultets/avdelingsledelsen. Det er fortsatt 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 HMS-mål og utfordringer er det verd å merke seg at mange enheter påpeker behov for en rekke HMS-tiltak, som for eksempel knyttet til lokalitetssituasjoner, som sikkerhet, innklimaproblemer, renhold og ventilasjon, men også andre forhold som midlertidige stillinger, og behov for opplæring, som ikke kan løses av den enkelte enhet uten innsats og/eller finansiering fra fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

Universitetets verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud slik at det er et reelt samarbeid mellom dem i det systematiske HMS-arbeidet. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud er det 3 enheter som rapporterer at de ikke gjør det.

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 rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Noen få enheter mener de må bli bedre. 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 2012 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. 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 flyttestrukturer.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Utarbeidelse av HMS-mål og -handlingsplan blant alle fakultet/avdelinger.

- Lokale HMS-handlingsplaner må knyttes tydeligere til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.

2.2 HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle 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 innenfor sitt myndighetsområde ansvarlig for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, med andre ord har linjeleder ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utøve sine HMS-oppgaver.

Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte, studenter og gjester. Med tanke på aktiviteter som utføres på universitetet og utfordringer blant annet knyttet til UiB som en internasjonal arbeidsplass, med studenter og gjester, og samlokalisering med andre virksomheter, er det enheter som ser at det fortsatt er rom for forbedring når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse.

Sørger enheten (verneområdet) for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			
	Ja	Må bli bedre	Nei
2012	67 %	32 %	1 %

(66 enheter (verneområder) har svart).

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

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

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.

Har enheten (verneområdet) kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?				
	2012 (67 enheter har svart)	2011 (67 enheter har svart)	2010 (72 enheter har svart)	2009 (72 enheter har svart)
Ja	67 %	61 %	72 %	70 %
Må bli bedre	9 %	27 %	18 %	8,5 %
Nei	24 %	12 %	10 %	21,5 %

67 % av enhetene svarer ja på om det er gjennomført HMS-møte i 2012. Det er imidlertid en økende andel som svarer nei i 2012; 16 av 67 enheter. UiB krever at enhetene gjennomfører kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet minst en gang i året. POA/HMS-seksjonen vil ta et initiativ for å følge opp de enhetene som ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet.

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

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 fortsatt går 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 resultater fra HMS-runde, HMS-mål og -handlingsplan, samt psykososialt arbeidsmiljø. Enkelte få enheter mener det holder med medarbeidersamtaler som kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet.

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

UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler. Leder har ansvar for at alle medarbeidere får tilbud om årlige medarbeidersamtaler. Dette betyr at det ikke skilles mellom faste og midlertidig, vitenskapelige eller teknisk-administrative ansatte. Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler, er det fremdeles rom for forbedring. Gjennomføringsgraden skyldes en kombinasjon av at ansatte ikke har blitt tilbudt samtale og at det er ansatte som ikke ønsker å benytte seg av tilbudet. Flere fakultet/avdelinger har påpekt dette som en gjenganger i sine årsrapporter. Det er imidlertid ingen tydelig endring i rapporteringen for 2012.

Er det gjennomført medarbeidersamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige)?	Ja	Nei
	2011 (68 enheter har svart)	54 %
2012 (67 enheter har svart)	55 %	45 %

Hovedutfordringer som fakultet/avdelinger samt enkelte enheter rapporterer om, dreier seg om at medarbeidere som får tilbud takker nei til medarbeidersamtale, og at det er for stor arbeidsbelastning kapasitetsmessig for lederne ved store enheter, med tanke på gjennomføring for *alle* vitenskapelige ansatte, inkl. midlertidige ansatte.

I praksis er det leder med personalansvar som har ansvar for å innkalle til medarbeidersamtale: Instituttleder, avdelingsleder, forskningsgruppeleder eller seksjonsleder. Dersom en leder har personalansvar for mange kan dette være utfordrende. En ansvarsstruktur og delegeringsystem for medarbeidersamtaler må tilpasses og utøves hensiktsmessig for den enkelte enhet.

Det er fortsatt viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv midlertidig ansatte som stipendiatgruppen, både får tilbud om medarbeidersamtale 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. Flere fakultet/avdelinger påpeker at arbeidet med å finne løsninger på dette må gis høy prioritet.

Det er svært positivt at enhetene bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykefravær og konflikthåndtering, og retningslinjer for håndtering av rusmiddelmissbruk. Det rapporteres imidlertid fortsatt at rutiner og kompetanse i praktisk gjennomføring kan forbedres.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

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

2.4 Helse og bygg

Alle universitetets enheter har gjennomført HMS-runde i 2012, utenom en enhet. Det er svært positivt at denne form for kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er svært godt forankret i virksomheten. utfordringer relatert til inn klima, fortetning, 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 som tilfredsstillende. Enhetene svarer bekræftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset, og det er kun 7 enheter som ikke har kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU).

Hensynet til brannvern er godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarlige og ettersyn av rømningsveier. Det er svært få enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, og kun 7 enheter som ikke har gjennomført brannøvelse. Alle enheter utenom 4 enheter har gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Brannvern- og sikkerhetsarbeid er nødvendig og må ha prioritert blant universitetets enheter også i 2013.

2.5 Ytre miljø

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene kartlegge egen miljøpåvirkning. Et stort antall enheter har de senere år rapportert om at ytre miljø arbeid vil bli prioritert. Her gir enhetene imidlertid også for 2012 svært varierende tilbakemeldinger. Video- og telefonkonferanser er fortsatt bare brukt til en viss utstrekning blant enhetene.

Har enheten (verneområdet) kartlagt egen miljøpåvirkning?			
	2012 (67 enheter har svart)	2011 (68 enheter har svart)	2010 (71 enheter har svart)
Ja	40 %	38 %	34 %
Må bli bedre	27 %	31 %	32 %
Nei	33 %	31 %	34 %

Det fremkommer av rapportene at kartlegging av enhetenes egen miljøpåvirkning og planlegging av tiltak, er et område som trenger ytterligere oppmerksomhet og som i større grad bør koordineres sentralt.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- For å nå UiBs mål innenfor det ytre miljø, må enhetene fortsatt bli bedre på å følge opp *Tiltaksplan for det ytre miljø*.
- For at bruk av video- og telefonkonferanser kan bli bedre må fortsatt informasjon og tilgjengelighet av slikt utstyr synliggjøres.

2.6 Risikofyllt arbeidsmiljø

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 enkelte fakultet/avdelinger har konkrete tiltak innenfor dette arbeidsområdet.

Gjennomfører enheten (verneområdet) HMS-risikovurdering Ved utførelse av risikofyllt arbeidsmiljø?		
	2012 (29 enheter har svart*)	2011 (27 enheter har svart*)
Ja	79 %	52 %
Må bli bedre	21 %	48 %
Nei	0 %	0 %

(*Av enheter (verneområder) som har svart Ja på om det blir utført risikofyllt arbeid ved enheten).

Blant enheter som rapporterer om risikofyllt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/student/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 følger alle enheter som rapporterer om risikofyllt arbeid denne.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og 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 i før en aktivitet finner sted eller når den endres og oppfølging av tiltak, må prioriteres.
- 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 typen 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 om at de har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker oppgir at de har meldt og fulgt disse opp, utenom en enhet.

Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?			
	2012	2011	2010
Ja	41 %	52 %	39 %
Nei	59 %	48 %	61 %

(66 enheter (verneområder) har svart).

Rapportene viser at avvik, nestenulykker og ulykker blir behandlet i faste møter.

Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			
	Ja	Må bli bedre	Nei
2012	50 %	22 %	28 %

(50 enheter (verneområder) har svart).

Det er fortsatt grunn til å anta underrapportering av 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. Flere enheter påpeker behov for nytt elektronisk avvikssystem og mener at dette vil lette arbeidet.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Arbeid med å melde HMS-relaterte avvik, ulykker og nestenulykker må motiveres. Ved å øke rapporteringsfrekvensen og tydeliggjøre omfang/oppfølging av meldinger i enhetenes faste møter, vil det forbyggende HMS-arbeidet kunne styrkes.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

Planperioden for UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011 ble forlenget ut 2012. I 2012 er det arbeidet med å følge opp HMS-handlingsplanens fire satsningsområder:

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

Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at satsingsområdene har blitt fulgt opp i 2012 og at resultatmålene i stor grad er nådd. Enkelte av resultatmålene videreføres i HMS-handlingsplan for 2013-2015.

3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Satsingsområdets resultatmål var i 2012 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 2012. Det tilbys i tillegg mye lokal opplæring og informasjon ved UiB på ledernivå som har HMS-aspekter i seg.

2. gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser

Arbeidstilsynet har gjennom tilsynet *Arbeid for helse* (i 2011) gitt UiB anerkjennelse av HMS-møtet som universitetets metode 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 Universitet- og høgskolesektoren* når disse foreligger. Dette prosjektet, som i 2011, har UiB deltatt i. En kompetansegruppe med representanter fra universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim har utviklet et felles verktøy for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i UH-institusjonene som er tilpasset de utfordringene som disse har. NTNU og UiO har gjennomført en pilot som vil evalueres i 2013.

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

AMU behandlet til sammen 35 saker i 2012, mot 34 saker i 2011. Av disse er 33 saker lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 2 saker (5 saker i 2011). Det er et mål at arbeidstakersiden bidrar i større grad, og at AMU synliggjøres i organisasjonen. Alle sakslister og referater, i tillegg til å være publisert på UiBs internett, er arkivert i det elektroniske saksbehandlersystemet ePhorte. Informasjon om AMU er også publisert på engelsk.

Arbeidet med å tydeliggjøre verneombudenes rolle i organisasjonen har fortsatt i 2012. Arenaer for dette er eksisterende ledermøter og –opplæring, 40-timers grunnopplæring i HMS for verneombudene og verneombudnettverket. *Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom verneombud og linjeleder* ble vedtatt i februar 2012 og er implementert i organisasjonen.

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

«HMS-møte» er et kartleggingsverktøy med ulike metoder som UiBs enheter skal bruke for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er: Systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, lokal forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

Verktøyet «MedarbeiderTilfredshets Målinger» (MTM) tilbys for enheter til bruk i kartlegging og analyse av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. En enhet har gjennomført en MTM i 2012. Ett annet verktøy som tilbys i utvikling av team og grupper er «Jungs Type Indeks (JTI)» og «Teamkompasset». Flere enheter har benyttet seg av dette i 2012.

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015, med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012. En rekke tiltak er gjennomført, blant annet arrangerte UiB konferansen *Ulike mennesker - like muligheter?* i desember 2012. Konferansen hadde ledere og personalmedarbeidere ved universitetet som målgruppe og handlet spesielt om tiltak innenfor handlingsplanens kapittel 3 om nedsatt funksjonsevne.

I 2012 utviklet POA nye rutiner og nye skjema for medarbeidersamtaler som består av tre skjema, ett for hver stillingsgruppe, også på engelsk. Disse vil publiseres som del av ansattsidene på www.uib.no våren 2013.

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

Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB, delmål 3, fastslår at universitetets personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv. Dette innebærer å føre en personalpolitikk som tar hensyn til ansattes ulike behov, og å være oppmerksom på at behovene kan variere ut i fra hvilken situasjon og livsfase den enkelte ansatte er i. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, ansattbarnehager og seniortiltak viser at det tilrettelegges for typiske livsfasebehov. Årlige medarbeidersamtaler er et viktig i dette arbeidet. Arbeidet med å prioritere områder og operasjonalisere mål har fortsatt i 2012 med tanke på utforme en helhetlig livsfasepolitikk for hele organisasjonen.

3.2 Ytre miljø og miljøledelse

Universitetet skal 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 HMS-handlingsplanen. Etter at handlingsplanen ble utarbeidet, ble *Tiltaksplan for det ytre miljø 2010-2011* vedtatt, denne planen ble revidert, med vedtak i universitetsstyret i 2013. Satsingsområdet i HMS-handlingsplanen har fem resultatmål. Disse er i 2012 arbeidet med på følgende måte:

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

UiB støtter det globale initiativet «Earth Hour» ved World Wide Fund for Nature (WWF). Web-sider er oppdatert med oversikt over avfallsstasjoner og punkt for resirkulering. Sikker sykkelparkering er etablert ved ett av fakultetene, og ved flere enheter er det tilrettelagt for sykling ved utbedring av garderobeforhold med dusj.

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

I 2012 er alle eiendommene energimerket og det er gjennomført en rekke ENØK-tiltak på grunnlag av energimerkingen. Det nye odontologibygget og et rehabilitert Armauer Hansens hus sto ferdig i 2012, og begge er moderne bygninger med miljøvennlige løsninger og lavt energiforbruk. Fyringsolje ble faset ut ved sju bygg, slik at kun tre bygg gjenstår. Kildesortering er innført ved to av universitetets bygg, og dette vil utvides i 2013. Bruk av pullprint har medført redusert papirforbruk. Fra august 2012 ble 30 % av UiBs parkeringsplasser fjernet, samtidig som antallet elbilplasser ble økt. Miljørapport for 2011 ble behandlet i universitetsstyret mai 2012 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 vil bli fulgt opp i *Tiltaksplan for det ytre miljø 2015-2015*.

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, og i tillegg gis det utdanning innen feltet. Disse enhetene er aktive i å formidle aktuell kunnskap. Bjerknessenteret for klimaforskning er medansvarlige for magasinet 2°C, som formidler forskningsresultater og status fra klimavitenskapen.

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

Det er etablert miljøkoordinator ved fakultet/avdelinger og sentralt. Det er etablert ENØK-koordinator og rutiner for avfallsbehandling i tett samarbeid mellom HMS-seksjonen og EIA.

3.3 Helse og bygg

Helse og bygg er et satsingsområde i UiBs HMS-handlingsplan. Som et resultat av at revidert Byggherreforskrift har skjerpet krav og fokus på HMS har UiB hatt ytterligere oppmerksomhet på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har i 2012 vært tema både i det interne rutinearbeidet og i opplæringen av EIA sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse». Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring for å hindre fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen. Resultatmål fra HMS-handlingsplanen 2009-2011 er arbeidet med i 2012 på følgende måte:

1. ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser for tilsatte og studenter

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.

Ombygging og rehabilitering av Armauer Hansens Hus har pågått i 2012. Dette er et stort prosjekt og har utfordringer knyttet til sambruk med Helse Bergen. Museplass 1 er også rehabilitert og oppgradert i 2012. Arbeidet med Museumsprosjekt 2014 har fortsatt, med blant annet etablering av nytt massareringsrom (kokerom) i Realfagbygget for Universitetsmuseet i Bergen. Det nye odontologibygget ble tatt i bruk i 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.

For på best mulig måte kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt tilbyr HMS-seksjonen ergonomitjenester for kontor- og laboratoriemiljøer, mens EIA har ressurser med bred fagkunnskap på møbleringssiden.

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 HMS-runder 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 byggearbeider. 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 2012 fortsatt arbeidet med å implementere UU i prosjekter, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering. Nye behov for mindre UU-tilpasninger er ment å fanges opp i HMS-runder, samt ved enhetenes årsrapportering av HMS. Rådet for studenter med funksjonsnedsettelse er nå innlemmet i Læringsmiljøutvalget. Det er ikke fremmet egne UU-tiltak fra rådet i 2012. Se punkt 1.2 Læringsmiljøutvalget.

3.4 Risikofyllt arbeidsmiljø

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

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 risikofyllt arbeidsmiljø. Prosjektet er noe forsinket grunnet endring i ressursituasjonen ved sentraladministrasjonen i 2012.

I UiBs elektroniske stoffkartotek ECOonline er det registrert 10402 ulike kjemikalier (6146 i 2011). I alt er det 22427 oppføringer i registeret fordelt på 1569 lokasjoner i 2012 (1335 lokasjoner i 2011) som ansatte og studenter ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene benytter seg av. En rekke av disse kan karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende, reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende.

Strålevernarbeidet i organisasjonen fungerer bra. Arbeid med ioniserende kilder har de senere år vært regulert ved at brukerstedene er godkjente etter spesifikke krav i henhold til strålevernforskriften. Det har vært fokusert på kompetanse som et viktig element i sikker bruk av ioniserende og ikke-ioniserende kilder, og i 2012 ble dagskurs i strålevern arrangert som del av kompetanseprogram *HMS på laboratoriet*. I 2012 søkte UiB Statens Strålevern om nye og sterkt reduserte utslippstillatelser for radioaktivt avfall, og dette ble godkjent av både Bergen kommune og Statens Strålevern. Tiltak som ble påpekt under strålevernrunderen for 2011 har blitt utført, og sentral strålevernkoordinator ved UiB har fulgt opp dette. UiBs *Årsrapport for Strålevern 2012* til Statens strålevern leveres våren 2013.

Satsingsområdet har følgende resultatmål som det er arbeidet med i 2012:

1. ha et system for risikovurdering og risikoreduksjon

Som del av prosjektet *Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer* ble det i 2011 igangsatt et pilotprosjekt som skal vurdere et elektronisk verktøy for risikovurderinger. Prosjektet inngikk som del av *Pilotprosjekt CiM*, hvor modul for risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) ble prøvd ut ved Kjemisk institutt, Institutt for biomedisin og Institutt for geovitenskap våren 2012. UiB har behov for et risikoverktøy som er kompatibelt med et elektronisk avvikssystem etter UiBs spesifikasjoner. Dette er ikke hensiktsmessig hos CIM. Høsten 2012 ble det arbeidet med alternative løsninger og det er nå bestemt at IT-avdelingen ved UiB utvikler et elektronisk system basert på SINFES-matrisemodell for risikovurdering. Retningslinjer for risikovurdering med veiledninger i HMS-portalen er under revisjon og vil implementeres i 2013.

Det er etablert lokale HMS-koordinatorer ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljø, samt EIA, og et nettverk for disse.

2. ha stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskap og holdninger i risikofyllt 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 risikofyllt arbeidsmiljø ved UiB har i 2012 blant annet vært målrettet helsekontroller.

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* ble tilbudt i 2012. Flere av disse kursene er obligatoriske. Kurs i *Kjemikalierregisteret (ECOonline)* trinn 1 og trinn 2, tilbys hvert semester. Mellom enhetene er der stor variasjon med hensyn til kompetansenivå på ECOonline. I 2012 ble det fokusert på å bistå enhetene med lavest kompetanse. Det ble i 2012 planlagt og det vil fra og med 2013 bli gjennomført *Dagskurs for nyansatte i HMS på laboratoriet*.

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 2012. Det tilbys i tillegg svært mye lokal opplæring ved UiB innen risikofyllt arbeidsmiljø.

4. gjennomføre periodisk kontroll av ventilasjon

I 2011 ble *Retningslinje for årlig kontroll av avtrekkskap* igangsatt. Denne retningslinjen inkluderer ikke annen spesialventilasjon som brukes for å redusere forurensninger i arbeidsatmosfæren. UiB har i 2011 og 2012 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. Kontroll står på agendaen i 2013.

4. utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB. Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2012 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

HMS-årsrapporten gir føringer for HMS-oppgaver som ledere på alle nivå 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 utfordringene institusjonen står overfor.

I oktober 2012 ble HMS-handlingsplan for 2013-2015 vedtatt av universitetsstyret. Planen omfatter fem HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved: Gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofyllt arbeidsmiljø, god håndtering av HMS-avvik, og ansvar for det ytre miljø. Det er lagt opp konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene. I handlingsplanen tydeliggjøres sammenhengen mellom planen og andre styrende dokumenter som støtter planens mål: Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet, Handlingsplan for likestilling, Tiltaksplan for det ytre miljø og målene for arbeidet med sikkerhet på universitetsområdet.

Alle enheter skal med utgangspunkt i kartlegging og risikovurdering av HMS ved egen enhet og knyttet til overordnede HMS-handlingsplaner, utarbeide HMS-mål og -handlingsplan med tiltak for å sikre at myndighetskrav og interne regler ivaretas. Universitetets HMS-mål og -handlingsplan skal realiseres gjennom lokale mål og handlingsplaner ved fakulteter og institutter, i museet, biblioteket og i ulike administrative enheter.

Følgende HMS-områder får spesiell oppmerksomhet i 2013:

- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser,
 - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofyllt arbeidsmiljø
 - God håndtering av HMS-avvik
 - Ansvar for det ytre miljø.

Det er lagt opp til bruk av konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål.

- Sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå. Det er et obligatorisk HMS-kurs for ledere. I 2013 vil UiB utvikle og tilby et obligatorisk kurs *HMS for forskergruppeledere*.
- Videreutvikle verneombudsnettverk, med særlig vekt på felles samlinger for alle verneombudene for å informere, motivere og dyktiggjøre universitetets verneombud.
- Følge opp beredskapsplanen og gjennomføre risikovurderinger og vurdere rutiner for beredskap på alle nivå.
- Utvikle og etablere nytt elektronisk system for HMS-avvik.
- Revidere samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. Arbeidsmiljøloven § 2-2.
- Fortsette arbeidet med å følge opp Aktivitets- og resultatsmål for IA-arbeidet ved UiB.
- Gjennomføre *Program for sikkerhetsstyring av kjemikalier og biologiske faktorer*. Hovedelement er å få på plass elektronisk verktøy for risikovurdering, innføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon og gi tilbud om opplæring og kompetanseheving til ansatte som arbeider i særlig risikofylte arbeidsmiljøer.
- Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte (faste og midlertidige).
- UiB-arealenes brukbarhet skal vurderes ved byggeprosjekter i forhold til den type virksomhet som pågår eller planlegges.

5. Vedlegg

Vedlegg 1.

Årsrapport 2012 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

22.04.13/RUJ



HMS-årsrapport 2012

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått 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?			
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? i			
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 med alle ansatte (faste og midlertidige)? i		

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			
Bli hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)? i			
Bli 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?			
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?			

YTRE MILJØ

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

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Bli det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, 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?			
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			

KOMMENTARER TIL ENKELTSPØRSMÅL I DEL 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

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

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

VEDLEGG

- Last opp vedlegg