



ÅRSRAPPORT 2016

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UNIVERSITETET I BERGEN



SAMMENDRAG	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID	3
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID	4
HMS-ORGANISERING	5
ARBEIDSMILJØUTVALGET	6
LÆRINGSMILJØUTVALGET	6
BEDRIFTSHELSETJENESTER	7
VERNEOMBUDENE	7
HMS-AVVIK.....	7
TILSYN MED HMS	9
HMS-KOMPETANSE	10
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	12
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	13
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	14
MEDARBEIDERSAMTALER/UTVIKLINGSSAMTALER	15
GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP	16
INFORMASJON OG BEREDSKAPSØVELSER.....	17
DIGITALE SYSTEM FOR KRISESTØTTE OG RISIKOVURDERING	18
BRANNVERN OG INNBRUDD.....	18
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE.....	19
SAMORDNE HMS-ARBEIDET MED VÅRE SAMARBEIDS- PARTNERE	20
ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ	21
INFORMASJON, OPPLÆRING OG TILRETTELEGGING FOR MILJØVENNLIGE VALG	22
ARBEIDSMÅL	22
VEDLEGG	23

Formålet med HMS-årsrapporten er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til å sikre oppnåelse av UiBs HMS-handlingsplan, samt bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området.

SAMMENDRAG

Engasjement og utvikling preger HMS-arbeid ved UiB i 2016. Det arbeides målbevisst med HMS-oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene. Et systematisk og integrert HMS-arbeid bidrar til å gi universitetet gode arbeidsmiljø.

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2016 trekkes følgende spesielt frem:

- Obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere er gjennomført.
- Ny rullerende HMS-handlingsplan med mål og virkemidler for perioden 2016-2018 ble vedtatt av universitetsstyret 11.02.16.
- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål for perioden 2016-2018:
 - Gode arbeidsfelleskap
 - Arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale/utviklingssamtaler for alle ansatte er prioritert.
 - Fortsatt sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK».
 - God risikostyring og beredskap
 - Implementering av system for HMS-risikostyring, med bruk av digitale risikovurderinger er igangsatt ved flere fakultet og avdelinger.
 - UiBs beredskapsarbeid gjennom et omfattende arbeid med planverk knyttet til digitalt krisestøtteverktøy (CIM) er videreutviklet. Det er avholdt varslings- og mobiliseringsøvelser, samt table-top øvelser på sentralt og lokalt nivå.
 - Digitalt system for HMS-avvik er implementert i hele organisasjonen.
 - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - Samordnet HMS-arbeid med sentrale samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
 - Gjennomført omfattende inneklimatekarteringer i universitetets bygningsmasse og igangsatt tiltak som har resultert i forbedringer av arbeids- og læringsmiljø.
 - Ansvar for det ytre miljø
 - Hele UiB er sertifisert som Miljøfyrtårn.
- Gjennomført valg av verneombud for perioden 2017-2018.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Bevisst og systematisk ivaretagelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor. Ansvar for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Stadig flere av våre ansatte er opptatt av helse, miljø og sikkerhet i sitt arbeid. Det er i daglig samhandling og dialog, med aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

UiBs HMS-årsrapport beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, og

sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB. HMS-utfordringer og -arbeidsmål trekkes frem.

Universitetsstyret vedtok 11.02.16 (styresak 7/16) ny rullerende Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet og omfatter 4 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfelleskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Ansvar for det ytre miljø

Det er lagt opp til konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene for perioden 2016-2018, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2016.

Rapporter fra lokalt HMS-arbeid

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Ved UiB skal alle enheter (verneområder) rapportere årlig om status for eget HMS-arbeid. Formålet med den årlige gjennomgangen – internkontrollen, er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiBs enheter er i tråd med myndighetskrav og interne regler. Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Alle enheter har levert HMS-rapport for 2016. Dette gjelder også Fakultet for kunst, musikk og design, den tidligere Kunst- og designhøgskolen i Bergen. For 2016 er dette 64 rapporter. Enheter med flere verneområder; fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen samt Eiendomsavdelingen, skal behandle lokale rapporter og utarbeide en samlet HMS-årsrapport. Rapportene skal styrebehandles og oversendes universitetsdirektøren, sammen med fakultets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret.

Rapportene følges opp ved lokale enheter, ved fakulteter og avdelinger og av universitetsdirektøren. Universitetsdirektøren gir etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som Seksjon for HMS, beredskap og BHT gjennomfører med ansvarlig ledelse og hovedverneombud ved hvert fakultet/avdeling. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres. Fakultetene/avdelingene skal gi nødvendige tilbakemeldinger og sørge for oppfølging av lokale enheter.

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.

Det digitale skjemaet for årsrapportering (vedlegg 1) som benyttes for 2016 er endret fra foregående år og består nå av to deler som er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan for 2016-2018. Del 1. i skjemaet er en sjekklister med spørsmål der enheten markerer status ved å merke av på en skala som går fra 1 til 5, hvor: 5 = «i svært stor grad», 4 = «i stor grad», 3 = «i noen grad», 2 = «i liten grad», 1 = «i svært liten grad». Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten i 2016, benyttes alternativet «ikke aktuelt». På bakgrunn av innspill fra fakultetsdirektørene og vernetjenesten erstatter denne skalaen de tidligere svaralternativene som var «ja», «må bli bedre», «nei». Noen få spørsmål skal i tillegg formuleres i fritekst. Lokal HMS-handlingsplan skal legges ved i

Del 2. Informasjon og statistikk som tidligere ble rapportert gjennom enhetenes skjema er nå hentet fra andre digitale system hvor dette er tilgjengelig.

Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egevaluering opp mot spørsmålene og dialog. I tråd med «Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll)» skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeid denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud der utfordringer, arbeidsmål og resultater formuleres og tydeliggjøres. Det er svært positivt at det for 2016 fremgår tydelig i alle samlerapportene, bortsett fra ved Fakultet for kunst, musikk og design, at hovedverneombudet har vært med i planlegging og utforming av rapporten i forkant av behandling i styret. Det er en klar forbedring fra tidligere år.

Statusrapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter øker, og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Det er imidlertid fortsatt enkelte enheter som ved årsrapporteringen avdekker at HMS-arbeid i større grad bør prioriteres. Det er viktig at oppmerksomheten rundt HMS-arbeidet opprettholdes og kontinuerlig videreutvikles lokalt ved enhetene.

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

HMS-ORGANISERING

I 2016 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom HR-avdelingen, Seksjon for HMS, beredskap og BHT (tidligere HMS-seksjonen) og Eiendomsavdelingen.

HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene som skal påse at UiB som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

UiB fastsetter HMS-handlingsplan, med mål og virkemidler for virksomheten. UiBs enheter skal utarbeide/revidere HMS-handlingsplan, bygget på UiBs overordnede plan, samt lokale utfordringer og aktiviteter.

47 enheter rapporterer at de har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan med mål og tiltak for enhetens HMS-arbeid «i svært stor grad». Det er kun 4 enheter som ikke har lagt ved handlingsplan i det utfylte skjemaet som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå, en bedring mot 13 i 2015 og 2014. De alle fleste vedlagte handlingsplanene er gode og detaljerte. 3 enheter melder at de har lokal HMS-handlingsplan «i svært liten grad» og 2 «i liten grad». Det fremgår ikke like tydelig ansvar- og oppgavefordeling knyttet til tiltak i en god del av de lokale planene.

I motsetning til tidligere år er imidlertid ikke en overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret utarbeidet og lagt ved alle fakultet/avdelingsrapportene; 3 har ikke utarbeidet dette. Det er fortsatt noe igjen før målet om at alle lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være klart og tydelig knyttet til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.

I tråd med Interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver. Enhetene rapporterer bekreftende på dette, men enkelte har forbedringspotensiale.

Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø ved universitetet. Samtlige enheter rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Kun 2 enheter gjør dette «i liten grad».

Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et lovpålagt og partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene og bedriftshelsetjenesten er representert. Utvalget har fast observatør fra studentene og fra 2016 studentombudet. AMUs oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven. Det er holdt tre møter og behandlet 33 saker i 2016 der AMU har arbeidet spesielt med saker knyttet til HMS-regler og -system, medvirkningsprosesser, deriblant prosesser i byggesaker og rutiner i endrings- og omstillingsprosesser, og verneombudsordningen. Utvalget har også gjennomgått flere yrkeshygieneundersøkelser og målinger. AMU har i hvert møte gjennomgått HMS-avvik som har blitt meldt i perioden fra forrige møte og fulgt prosessen med implementering av nytt digitalt system.

Det har vært gjennomført ett årlig fellesmøte med LMU hvor tema var «Ytre miljø-arbeid - status og utfordringer». Det vises til AMUs årsrapport for 2016 (AMU-sak 2/17, styresak 44/17).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg. Utvalget driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk, og arbeider for å skape en helhetlig tilnærming og større åpenhet om slike spørsmål ved UiB. Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2016-2018 ble vedtatt 09.09.15 (AMU-sak 24/15) og publisert på Ansattensidene. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker har i 2015 blitt fulgt opp av Bedriftshelsetjenesten, av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. Det vises til AKAN-utvalgets årsrapport 2016 (AMU-sak 14/17).

Læringsmiljøutvalget

Ifølge universitets- og høyskoleloven er institusjonene pålagt å etablere egne læringsmiljøutvalg (LMU). LMU skal sikre at lovens bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. I 2016 har universitetets LMU hatt fem møter og behandlet 51 saker. Møtene blir arrangert på fakultetene, og kombineres med befaring og dialogmøte med studenter og ansatte.

Det er vedtatt ny Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved UiB for perioden 2016-2019. Studiestart og fadderuken har vært en viktig sak for LMU også i 2016. LMU vedtok i 2016 to sett retningslinjer, ett for konflikter mellom studenter og ansatte, og ett for konflikter studenter imellom. LMU vedtok også, i forlengelsen av dette arbeidet å innføre et «Si fra»-system ved UiB, etter mønster av tilsvarende system ved UiO. Dette skal sikre at studenter på en enkel og trygg måte kan si fra om forhold ved læringsmiljøet som både er positive og som bør bedres. I tillegg skal systemet kunne håndtere varsling om kritikkverdige forhold. Det er etablert en prosjektorganisasjon, og målsetningen er at systemet skal være i drift fra årsskiftet 2017/2018.

LMU har mottatt klager fra fem fakultet. De fleste av klagen gjelder det fysiske læringsmiljøet, der klager på luftkvaliteten og temperaturen er en gjenganger. I tillegg er LMU orientert om HMS-avvik som omhandler studenter. Her dominerer stikk- og kuttskader i klinikk, og de mest berørte fakultetene har godt innarbeidede rutiner. Utvalget har også behandlet klager på at forelesere ikke møter opp til undervisning, sen endring av tidspunkt for obligatorisk undervisning og svikt i informasjonsrutiner. Klagen blir enten fulgt opp av fakultetene eller Eiendomsavdelingen.

Læringsmiljøprisen ble for 2016 tildelt førsteamanuensis og visedekan for digitalisering Knut Martin Tande og den faglige ledelsen ved Det juridiske fakultet. Tande fikk prisen for hans sterke innsats for

digitalisering, og de endringene det har ført til i læringsstruktur og -kultur. For den faglige ledelsen ble det særlig framhevet at fakultetet gjennom en årrekke har stått for en kraftfull, dynamisk og helhetlig tenkning. Det vises til LMUs årsrapport for 2015-2016 (styresak 139/16).

Bedriftshelsetjenester

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) er organisert under Seksjon for HMS, beredskap og BHT ved HR-avdelingen. BHT bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i tråd med arbeidsmiljøloven § 3 – 3., forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kap. 13. og forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område Kap 2.

BHT bistår ved ulike arbeidsmiljøutfordringer, gjennomfører befaringer og kartlegginger ved enhetene og gir individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, og tar hensyn til personvern og taushetsplikt. BHT søkte og fikk november 2016 ny 5-års godkjenning som bedriftshelsetjeneste fra Arbeidstilsynet. Det vises til Årsrapport 2016 – Bedriftshelsetjenester (AMU-sak 3/17, styresak 45/17).

Verneombudene

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets område. Verneombudet skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver.

Vernetjenesten var i 2016 organisert med 9 hovedverneområder med hver sitt hovedverneombud og vara, og med 70 lokale verneombud og tilsvarende antall vara-verneombud. Vernetjenesten har god struktur og faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling og opplæring. «Kompetansedag for verneombudene» ble første gang gjennomført i 2015 og blir videreført som et årlig tiltak for verneombudene. Tema i 2016 var medbestemmelse ved omstillinger med caseoppgaver om risikovurdering av flytteprosesser. Det vises til egen årsrapport fra vernetjenesten (AMU-sak 15/17).

UiBs 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 positivt at alle enheter rapporterer at de gjør det. 2 enheter melder imidlertid at gjør det «i liten grad» og 3 «i noen grad».

Høsten 2016 ble det gjennomført valg av verneombud og varaverneombud ved UiB for funksjonsperioden 2017-2018 (AMU-sak 17/16, 5/17). Flere av verneombudene ble gjenvalgte, noe som er ønskelig, men det var en betydelig utskifting av verneombud. Etter noen justeringer av verneområdene, samt Fakultet for kunst, musikk og design som nytt hovedverneområde er det fra 2017, foruten universitetets hovedverneombud, til sammen 77 verneombud og 10 hovedverneombud og tilsvarende antall vara-verneombud ved UiB.

HMS-avvik

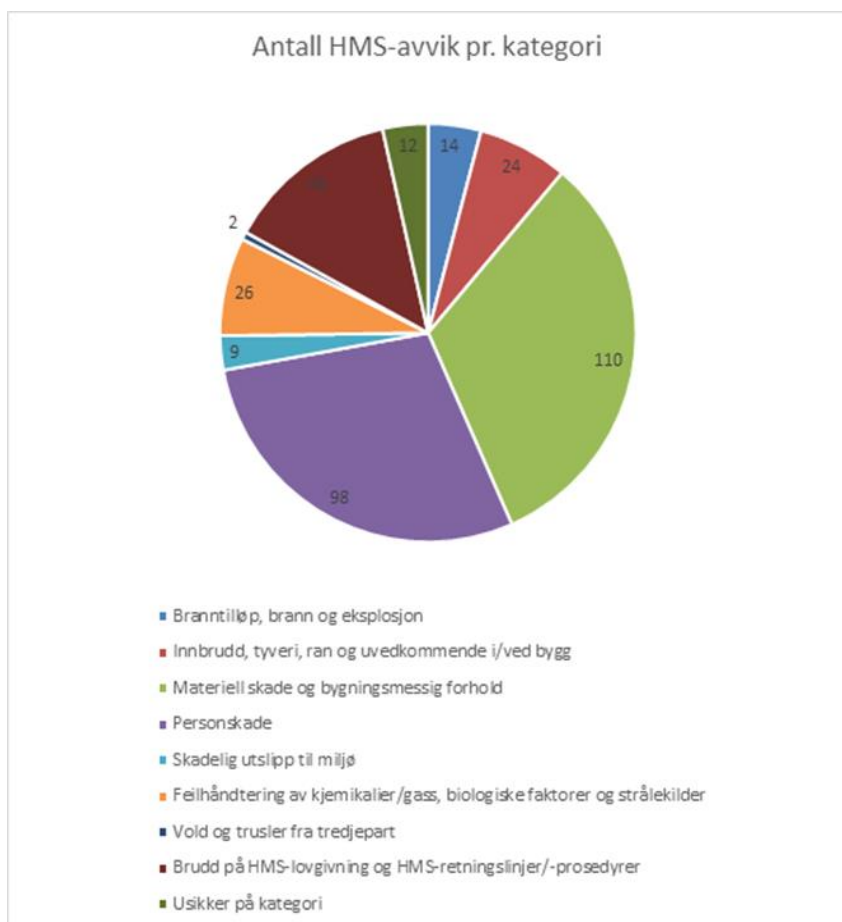
Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av ledelsen for iverksetting av tiltak, forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Sekvensiell innføring av digitalt HMS-avvikssystemet

ble igangsatt høsten 2015 gjennom prosjektet «Nytt system for HMS-avvik», og i løpet av 2016 har alle fakultet og avdelinger ved universitetet tatt systemet i bruk. En viktig målsetning for prosjektet var å tilby en digital og brukervennlig løsning for melding av HMS-avvik for alle ansatte og studenter, samt at prosjektet skulle føre til økt oppmerksomhet om HMS-avvik ved universitetet.

Alle ansatte og studenter kan nå melde HMS-avvik via et digitalt skjema, og linjeleder følger opp HMS-avvik i digitalt system. Fakultet og avdelinger har oversikt over HMS-avvik ved eget fakultet/avdeling og verneombud har oversikt over HMS-avvik i eget verneområde. Systemet vil driftes ved Seksjon for HMS, beredskap og BHT, som vil tilrettelegge for videreutvikling av systemet, gi opplæring og sørge for brukerstøtte. Digitalt system har ført til økt rapportering av HMS-avvik.

HMS-avvik		
Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14

I 2016 er det registrert 301 meldte HMS-avvik. Det meldes flest HMS-avvik i kategoriene «Materielle skader og bygningsmessige forhold» og «Personskader».



Et omfattende HMS-avvik som kan trekkes fram var brann i UPS-rommet (datarom) ved IT-avdelingen og konsekvensene av denne. Iverksetting av tiltak var tilfredsstillende. Det er meldt 49 personskader som krevde medisinsk behandling, av disse er 36 også meldt til NAV, og 39 mindre personskader som

ikke krevde medisinsk behandling i 2016. Ett HMS-avvik med personskade er meldt til Arbeidstilsynet, mens 9 HMS-avvik er meldt til politiet. Alle rapporterte HMS-avvik legges fram for AMU.

Tilsyn med HMS

Etter flere år med både meldte og uanmeldte tilsyn fra Arbeidstilsynet og pågående saker var det ingen nye tilsyn fra Arbeidstilsynet i 2016 som Seksjon for HMS, beredskap og BHT har vært involvert i. I 2016 er det i forlengelse av Arbeidstilsynets tilsyn «Arbeid for helse» i perioden 2010-2013, som ble lukket i 2013, arbeidet med revisjon av HMS-samordningsavtale med Helse Bergen. Den ble signert av partene og implementert januar 2017.

Strålevernsarbeidet ved Universitetet fungerer godt. Årlig gjennomføres internkontroll av alle rom på UiB der radioaktive kilder benyttes, og lokale strålevernkoordinatorer følger opp enhetenes arbeid på en god måte. UiB sender årsrapport til Statens strålevern, og årsrapporten for 2016 ble oversendt mars 2017. Alle utslippsgrenser er overholdt. Det ble meldt ett HMS-avvik vedrørende avfallsbehandling av strålekilde i 2016. Dette ble forskriftsmessig fulgt opp.

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brann- og eksplosjonsvernloven. Brannvesenet har i 2016 gjennomført tilsyn på følgende adresser: Allegaten 41-55-66-70, Christiesgate 12, Fosswgt. 6-14, H. Sheteligsplass 7, Sydnesplassen 7-9-13, Jahenbakken 3, J.Brunsgate 12, Magnus Lagabøtesplass 1, Parkveien 1 og P.Keysersgate. Ingen avvik ble registrert. UiB ved Eiendomsavdelingen skal også innrapportere tekniske bygg-detalljer etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer. To tilsyn er gjennomført med «bygg kortet»; Det Akademiske Kvarter og Studentsenteret. Ingen avvik ble registrert.

Helsedirektoratet gjennomførte i 2016 tilsyn etter genteknologiloven ved Molekylærbiologisk institutt, Institutt for biologi, Institutt for biomedisin, Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2. Hensikten med tilsynet var særlig rettet mot instituttene sine system for internkontroll, opplæring og risikovurdering. Alle enhetene bortsett fra Klinisk institutt 1 fikk avvik som ble bedt om å følges opp ved at tiltak for opplæring vedrørende innesluttet bruk av genmodifiserte organismer utbedres innen 01.07.17.

På oppdrag fra universitetsstyret (styresak 106/15) gjennomførte bedriften PwC våren 2016 en internrevisjon vedrørende UiBs rutiner knyttet til risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) og beredskapsplaner. Revisjonen har involvert den sentrale beredskapsledelsen, Institutt for geovitenskap og fakultetsadministrasjonen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Hovedinntrykket i rapporten er at UiB har fokus på å få gjennomført og få på plass ROS-analyser og beredskapsplaner i henhold til gjeldende lover og regler. Det er utarbeidet en tiltaksplan for krisekommunikasjon og krisehåndteringsverktøyet CIM blir implementert for hele UiB og sentralledelsen og fakultets- og instituttnivå har god forståelse for arbeidet.

Det er i rapporten beskrevet fem forbedringspunkter som er gitt høy prioritet: Ansvar og myndighet for ROS- og beredskapsarbeidet bør tydeliggjøres. Det er en forutsetning at Seksjon for HMS, beredskap og BHT og de ansvarlige ved fakultetene og instituttene får satt av tilstrekkelig ressurser. Generelt er omfanget av øvelser for lite. Det bør identifiseres og kartlegges kritisk bygningsmasse/objekter og utarbeides en oversikt med prioriteringer over gjenstående arbeid og nødvendige ressurser. Policy og rutiner for bestilling av ansattreiser bør strammes inn. Rapporten lister også opp en rekke andre forbedringspunkter med lavere prioritet, blant annet varslingsystem og ROS-analyser for IKT.

På bakgrunn av revisjonen ble det nedsatt en arbeidsgruppe som leverte et forslag til organisering og en detaljert plan med tiltak som UiB mener vil bidra til en styrking av sentral og lokal kriseledelse. Herunder en tettere faglig oppfølging av sentral beredskapsledelse, etablere ny ressursgruppe for

beredskap samt oppfølgingsplaner for avdelingene som inngår i beredskapsledelsen. Dette arbeidet er igangsatt våren 2017.

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 ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar.

Enhetens rapporter viser at enhetene «i stor grad» (16 enheter) til «i svært stor grad» (47 enheter) anser at det foreligger nødvendig kompetanse. 1 enhet mener leder «i liten grad» har nødvendig HMS-kompetanse. 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 lederens HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. Seksjon for HMS, beredskap og BHT har tilbudt obligatorisk lederutvikling innen HMS for universitetets ledere – «HMS for ledere» siden 2009. 223 av UiBs ledere har fullført hele kurspakken siden tilbudet ble gitt for første gang.

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 at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte, studenter og gjester (13 «i noen grad», 22 «i stor grad», 29 «i svært stor grad»).

De 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, viser stor kompleksitet. Det er da noe overaskende at det kun er 12 enheter som ser at det er rom for forbedring når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse, mot 29 som svarer «i stor grad» og 22 «i svært stor grad».

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse; «40-timers grunnopplæring i HMS» tilbys annet hvert år i forbindelse med verneombudsvalg. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver (22 «i svært stor grad», 29 «i stor grad», 11 «i noen grad», og 1 «i svært liten grad»).

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2016 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi:

2016	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
Kurs for ledere	Mellomlederprogram	V/H	4 samlinger	25
	Beredskapsseminar	H	2-dager	26
	CIM, modulen Krisehåndtering	V	1 kurs	10
	HMS for ledere	V	2 kurs, 1,5 dag	13
	Kortprogram for nye ledere	V/H		22
	Medarbeidersamtaler – introduksjonskurs	H	1 kurs	4
	Medarbeidersamtaler – viderekomne	H	1 kurs	2
	Rekrutteringskurs for vitenskapelige ledere	V	1 kurs	40

	Studieseksjonsledere	V/H	2 samlinger	
	Toppledersamling	V	1 samling	26
	Universitetslederkonferansen	V	1 samling	20
	Vår- og høstsamling for ledere	H/H	2 samlinger	120
Kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud	Håndtering av vold og trusler – innføringskurs	V/H	2 halvdagskurs	19
	HMS-avvikssystem	V	1 kurs	12
	IA-kurs: Styrke trepartssamarbeidet	V	1 kurs	12
Kurs for ansatte	ABC opplæring i brannvern (no/eng)	V/H	9 kurs	150
	Førstehjelpskurs	V/H	4 kurs	75
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	5 kurs	95
	Minimesse – ergonomi på kontoret	H	1 samling	100
	Seniorkurs	V/H	2 kurs	66
	Working with Norwegians	V	1 kurs	14
Kurs for ansatte innen risikofyllt arbeid	Avfallshåndtering	H	2 kurs	40
	Dagskurs strålevern / Radiation Protection	H	2 kurs	31
	Førstehjelp på laboratoriet / First Aid at the Laboaratory	H	2 kurs	34
	HSE at the Lab for New Employees	H	1 kurs	9
	Kjemikaliereregisteret (EcoOnline)	V/H	7 kurs	60

Det gis også mye lokal opplæring og informasjon som har HMS-aspekter i seg.

Eiendomsavdelingen, HR-avdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT gjennomførte i tillegg rådgiving og tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis og i grupper, knyttet til et bredt utvalg av tema relatert til arbeidsmiljø som:

- Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK)
- Avfallshåndtering
- Beredskap
- Brannvern, innbrudd og sikkerhet
- CIM Risikovurdering og generell risikovurdering
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Eksponeringsregisteret ECOexposure
- Feltarbeid
- HMS-avvik
- HMS-møte
- HMS-runde
- Medarbeiderutvikling
- Konflikthåndtering
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål
- Kjemikaliehåndtering
- Kjemisk og biologisk eksponering
- Lederstøtte
- Psykososialt arbeidsmiljø, organisasjonsendringer
- Samarbeidsutvikling, teamutvikling
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming

Det er holdt informasjonsmøter for UiBs HMS-koordinatorer, Avfallskoordinatorer, EcoOnline-kontakter og Miljøkontakter, og gjennomført Årlig kontaktmøte mellom Seksjon for HMS, beredskap og BHT og HMS-kontakter/koordinatorer og hovedverneombud ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen.

Praktisk bruk av digitale verktøy er en del av flere opplæringstiltak, som HMS-avvikssystemet, Kjemikaliereregisteret EcoOnline, CIM krisehåndtering og CIM risikovurdering. For å styrke HMS-opplæringen for ansatte, ledere og studenter vil UiB ta i bruk digitale plattformer i opplæringen. Som en del av prosjektet «Utvikle e-læring-portefølje for ansatte ved UiB» igangsatt desember 2016 vil det tilbys e-læringskurs i 2017 innen HMS.

Det er også igangsatt et prosjekt «Sikresiden.no – fellesløsning for informasjon om sikkerhet i UH-sektoren». Sikresiden.no er et samarbeid i UH-sektoren som har som mål å etablere en web-løsning som gir en grunnleggende og kort informasjon om sikkerhet på områder som f.eks.

Rinformasjonssikkerhet, personvern, voldshendelser, smittevern, laboratoriearbeid, og reisevirksomhet. Informasjonen skal være relevant for alle studenter og ansatte. Løsningen skal være tilgjengelig for store og små virksomheter i UH-sektoren i oktober 2017.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattssidene for å informere om aktuelle HMS-saker.

Flere fakultet og institutt har egne HMS-nettsider med lokale rutiner og eksempler på god HMS-praksis. En rekke enheter har jevnlig nyhetsbrev hvor HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler på arbeidsmiljørelatert informasjon som kan trekkes fram for 2016 er «#ORG2022», «Helsecampus Årstadvollen» og «Nytt fakultet ved UiB». Disse prosjektene har egne websider for god oppdatert informasjon om prosessene.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets HMS-pris for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling gikk i 2016 til Institutt for geovitenskap for gode rutiner for gjennomføring av risikovurdering i forkant av feltarbeid. Prisen er på kr 50 000 og ble utdelt for 12. gang.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati, der strategi- og beslutningsprosesser er transparente og basert på kommunikasjon, samt medvirkning fra både ansatte og studenter. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre arbeidsfellesskap og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. UiB er et internasjonalt arbeids- og studiested i en sektor som er i stadig endring og utvikling. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.

Universitetsstyret vedtar overordnede mål, strategier og handlingsplaner for HMS, fører tilsyn gjennom årlig rapportering og sørger for at det avsettes ressurser til å følge opp de mål, strategier og handlingsplaner som er vedtatt (Regelsamlingen Del 1.2 Myndighetskart, jf. Lov om universiteter og høyskoler § 9-2). Tilsvarende gjøres i styrende organer på lavere nivå. Institutttrådene skal også være et rådgivende informasjons- og kontaktorgan mellom linjeleder, alle ansatte og studenter i øvrige HMS-saker.

UiB skal ha åpne strategi- og beslutningsprosesser, samt gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Et tiltak i HMS-handlingsplanen er at arbeidsmiljørettete tema skal tas opp på alle møter i alle styrende organer for å styrke helse, miljø og sikkerhet ved universitetet. Det planlegges å utarbeide webinformasjon om viktigheten av dette.

Det er i 2016 arbeidet med ny Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, behandlet i universitetsstyret 27.04.17 (styresak 37/17) og ny Handlingsplan for mangfold og inkludering som skal behandles i universitetsstyret i løpet av våren 2017. Begge planene tar opp tema som berører ledernes og ansattes kompetanse i å lede og delta i tverrfaglige, mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø. To hovedinnsatsområder er foreslått: «Likestillingsorientert ledelse og holdningsskapende arbeid» og «Arbeids- og studiemiljø preget av mangfold, inkludering og likeverd». Å styrke ledernes og de ansattes kompetanse på dette feltet er tiltak i UiBs HMS-handlingsplan.

Likestilling- og mangfoldsledelse skal innarbeides i alle lederopplæringsprogrammer ved UiB. Først ut er det planlagte instituttlederprogrammet der dette vil være tema ved første samling høsten 2017.

Geofysisk institutt har gjennomført en spørreundersøkelse knyttet til multikulturelt arbeidsfellesskap som del av instituttets HMS-møte, med eksternt foredragsholder om multikulturelt arbeidsmiljø, og der tiltak inngikk i instituttets systematiske HMS-arbeid. Et annet godt eksempel på innsats for å styrke ansattes kompetanse i å delta i tverrfaglige, mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø er Molekylærbiologisk institutt prosess og utarbeidelse av «Code of Conduct» som del av i instituttets HMS-møte.

Inkluderende arbeidsliv

UiB har i 2016 fortsatt å følge opp «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet» som ble vedtatt av AMU 18.02.15 (sak 7/15). IA-avtalen gjelder for perioden 2014-2018. Det totale sykefraværet har som tidligere vært relativt stabil, mellom 3-4 %. Det er imidlertid fortsatt store forskjeller på enhetsgruppenivå og blant grupper av tilsatte ved UiB.

For å få bedre oversikt over sykefravær, samt mer systematisk oppfølging av sykemeldte ved universitetet har Det samfunnsvitenskapelige fakultet i 2016 vært pilot for ny fraværsmodule i personalportalen (PAGA). SV-fakultetet konkluderer med at modulen samlet sett løser mange av utfordringene ved sykefraværsoppfølging, at den er enkel å bruke og gir god oversikt over fravær på egen enhet. På bakgrunn av dette ble alle enheter i 2016 anbefalt av HR-avdelingen å ta i bruk systemet. Den nye fraværsmodule gir ikke generelle oversikter/statistikk over sykefraværsutvikling ved UiB som helhet. Det arbeides i sektoren med anskaffelser av nye systemer for personal-, økonomi- og dokumenthåndtering.

Seksjon for HMS, beredskap og BHT tilbyr som tidligere bistand til ansatte og miljøer som opplever utfordringer på arbeidsplassen. Alle enheter oppfordres til å involvere bedriftshelsetjenesten tidlig i saker hvor dette er hensiktsmessig. Det har i 2016 vært gjennomført IA-kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud i «Styrke trepartssamarbeidet».

Det er i 2016 satt spesielt fokus på delmål 2 i IA-avtalen. Dette gjelder både oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet ovenfor egne arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, samt at organisasjonen skal åpne for personer som har behov for utprøving av arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet. UiB har i 2016 meldt sin interesse til å delta i nytt traineeprogram for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning i regi av Kommunal og moderniseringsdepartementet og Difi. UiB vil også delta i nyetablert nettverk for mangfoldig rekruttering i statlig sektor, i regi av Nav Arbeidslivssenter. Videre har IA-gruppen sett på muligheter for å utarbeide en plan for å systematisere og intensivere arbeidet med tiltaksplasser.

Det er svært positivt at enhetene fortsatt gjennomgående bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte, «Retningslinjer for konflikthåndtering» og «Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk».

Revisjon av «Retningslinjer for konflikthåndtering», som er et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, vil HR-avdelingen påbegynne med høsten 2017, og arbeidet med forebygging og håndtering av mobbing og trakassering vil bli sett på i sammenheng med dette.

UiB skal gjennom sin personalpolitikk sikre at ansatte ivaretas i ulike livsfaser. 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. Det er et mål for universitetet å stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid og det er ønskelig med en balansert alderssammensetning. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, veiledning for oppfølging av gravide, ansattbarnehager og seniortiltak viser at det tilrettelegges for typiske livsfasebehov. Årlige medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler er et viktig i dette arbeidet og skal ivareta

livsfaseperspektivet. Informasjon og maler for dette er publisert på UiBs Ansatte-sider. Der finnes også oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretagelse i ulike livsfaser.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB legger sentralt til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Rapportene viser at det legges til rette for fysisk aktivitet blant UiBs enheter.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og som grunnlag for å gjennomføre tiltak, er et virkemiddel i universitetets HMS-handlingsplan.

«HMS-møtet» er universitetets verktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på lokalt nivå og anerkjent av Arbeidstilsynet. Ved hjelp av ulike anbefalte metoder og rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, skal «HMS-møte» brukes 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, godt forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

UiB igangsatte i 2014 «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser – ARK», som er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren, som et supplement til årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet på lokalt nivå («HMS-møte»). ARK er et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøutvikling. Bruk av ARK vil i tillegg til å kartlegge arbeidsmiljøet ved en lokal enhet, gi et fakultet-/avdelingsperspektiv på psykososiale, organisatoriske og ledelsesmessige forhold som har betydning for arbeidsmiljøet, og UiB vil over tid få et grunnlag for iverksetting av tiltak på institusjonsnivå. Ca. 15.000 ansatte i UH-sektoren har nå gjennomført ARK.

Ved UiB har 1711 ansatte ved følgende enheter fått invitasjon om å delta siden oppstarten: Det humanistiske fakultet, Det juridiske fakultet, Det psykologiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Eiendomsavdelingen, IT-avdelingen, Kommunikasjonsavdelingen, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og Økonomiavdelingen. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Studieadministrativ avdeling og HR-avdelingen planlegger gjennomføring i 2017. Det tilstrebes at første gjennomføringsrunde avsluttes våren 2018.

Kjernen i ARK er spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target). Den gjennomsnittlige svarprosenten for de enhetene ved UiB som har besvart dette, er 63 %. ARK består i tillegg til spørreskjemaet av tilbakemeldingsmøter samt utvikling og implementering av tiltak. HR-avdelingen bistår enhetene i de ulike fasene.

«HMS-møte» skal gjennomføres årlig ved alle lokale enheter. Bruken av ARK kan inngå i «HMS-møtet» det året ARK gjennomføres, men resultater fra ARK kan om ønskelig også inngå i påfølgende «HMS-møter» som grunnlag for gjennomgang og utvikling av tiltak.

Det er en fortsatt noe nedgang i antall enheter som svarer positivt på om det er gjennomført psykososial kartlegging, fra 89 % i 2014 til 84 % i 2015 («ja» og «må bli bedre») og 77 % i 2016 («i svært stor grad», «i stor grad» og «i noen grad»). Hele 10 enheter svarer at de «i svært liten grad» har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i 2016 (2 «i liten grad», 3 «ikke aktuelt») - 23 %. Andelen som svarer negativt har steget noe siden 2012 med «nei»: 16 % i 2015, 11 % i 2014, 15 % i 2013, 24 % i 2012. Noen få enheter begrunner svaret med at de venter på gjennomføring av ARK ved fakultet/avdeling.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgt opp kartleggingen viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av ARK eller «HMS-møte» som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. Ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, ble i 2016 brukt gjennomgående med påfølgende

diskusjon, med noen få unntak. Tema som enhetene tar opp er arbeidskultur, samarbeid, kommunikasjon, organisatoriske forhold og lignende. Det rapporteres om noen svært få tilfeller der fysisk arbeidsmiljø/resultater fra HMS-runde, og generell oppfølging av HMS-handlingsplan er tema for HMS-møtet.

Det humanistiske fakultet, Det juridiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Eiendomsavdelingen, Kommunikasjonsavdelingen og Universitetsmuseet rapporterer om at de har benyttet ARK som verktøy i 2016. Det juridiske fakultet, Universitetsmuseet og Eiendomsavdelingen rapporterte at de benyttet ARK også i 2015, og enkelte av disse skriver at de har fulgt resultater fra denne opp i HMS-møte i 2016. Det samme rapporterer Det psykologiske fakultet som benyttet ARK både i 2014 og 2015.

Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler

UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Alle ansatte – både faste og midlertidige, vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte ved UiB skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Det er også en målsetning å ikke bare tilby, men også gjennomføre årlige samtaler med alle.

I 2015 svarte 61 % (av i alt 62 enheter) at alle ansatte (faste og midlertidige) hadde fått tilbud om medarbeidersamtale, mot 65 % i 2014 (av i alt 65 enheter) og 62 % i 2013 (av i alt 66 enheter). Fortsatt gis det ikke et tilbud til alle:

Har alle vitenskapelige/stipendiater/teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale/utviklingssamtale?						
2016 (64 enheter)	1 (i svært liten grad)	2 (i liten grad)	3 (i noen grad)	4 (i stor grad)	5 (i svært stor grad)	Ikke aktuelt
Vitenskapelige	1	1	3	10	27	22
Stipendiater	4	4	8	7	17	24
Tekn./Adm.	4	1	3	11	38	7
Alle	9	6	14	28	82	53

For 2016, som tidligere år, nevnes lederskifte, kapasitetsmessig utfordring og stort arbeidspress blant lederne som en årsak til å ikke å oppfylle dette myndlighetskravet.

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler, viser rapportene at det fremdeles er rom for forbedring.

Andel gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler (summert prosentvis fordeling på hver enhet delt på antall enheter ved fak/avd som har ansatte i kategori)											
2016 (tall for 2015 i parentes)	HF	MN	MOF	SV	JUSS	PSYK	Adm. (inkl. Sars)	EIA	UB	UM	KMD
Vit.	50 % (67%)	57 % (42 %)	51 %** (61 %)	47 % (54 %)	100 % (100 %)	73 % (60 %)	40 % (0 %)	- (-)	- (-)	40 % (33 %)	83 %
Stip.	81 % (71 %)	22 % (8 %)	47 %** (63 %)	67 % (59 %)	100 % (100 %)	61 % (35 %)	60 % (0 %)	- (-)	- (-)	40 % (33 %)	73 %
Tekn./Adm.	82 % (83 %)	82 % (98 %*)	73 % (80 %)	100 % (99 %)	100 % (100%)	89 % (70 %)	66 % (78 %)	50 % (74 %)	93 % (80 %)	66 % (59 %)	100 %*
Alle 2016 (64 enheter) (2015: 62 enheter)	71 % (74 %)	54 % (49 %)	57 % (68 %)	71 % (71 %)	100 % (100 %)	74 % (55 %)	55 % (78 %)	50 % (74 %)	93 % (80 %)	49 % (42 %)	85 % (-)

Griegakademiet er inkl. i HF i 2015 og KMD i 2016.

*1 enhet har ikke oppgitt tall

**2 enheter har ikke oppgitt tall.

På spørsmål om hvordan enheten planla og gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler skriver flere enheter at de bruker UiBs maler og metoder for planlegging og gjennomføring av medarbeidersamtaler, eller tilpasser dem etter behov. Rapporteringen viser at ansvar for gjennomføring av samtaler gjennomgående er delegert i linjen, med ulike varianter grunnet organisasjonsstruktur. Det er viktig at disse rapporterer videre tilbake til øverste leder ved enheten og at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtalen. Ansatte som ikke ønsker å benytte seg av tilbudet om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler bør kalles inn til en mer uformell samtale. Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler er et viktig utviklingsverktøy for den ansatte, og et viktig ledelsesverktøy for arbeidsgiver. Fakultet/avdelinger rapporterer som tidligere at de vil fortsette det systematiske arbeidet med å kunne både tilby og gjennomføre samtaler med alle ansatte, samt at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtalen.

HR-avdelingen tilbyr kurs i medarbeidersamtaler og har det som tema på andre ledersamlinger. Foruten maler og informasjon som ligger på Ansattensidene er Difi sin digitale læringsplattform om «Snakk om utvikling – medarbeidersamtaler i staten» informert om og distribuert til universitetets ledere.

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta menneske, miljø og materielle verdier i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.

I hvilke typer arbeidssituasjoner kan universitetets ansatte bli utsatt for risiko? Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført ved de aller fleste av UiBs enheter: 16 «i svært stor grad», 18 «i stor grad», 18 «i noen grad», 2 «i liten grad» og 5 «i svært liten grad». 5 enheter har svart «ikke aktuelt» på spørsmålet.

Arbeidet med risikovurderinger er utfordrende, og myndighetskrav om risikovurdering ble skjerpet i 2013. Oppmerksomhet og kunnskap om potensiell risiko og kartlegging av denne er vesentlig for å kunne fremme trygghet og helse, forebygge sykdom, avvik og ulykker ved UiB. Det er positivt at flere fakultet/avdelinger ser viktigheten av å rette fokus mot dette grunnleggende HMS-kravet.

36 av UiBs 64 enheter rapporterer om at det blir utført risikofylt arbeid ved enheten - arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende. Det digitale krisestøtteverktøyet CIMs modul for risikovurdering som UiB tok i bruk i 2015 ved sekvensiell implementering (se nedenfor), gir ikke bare mer brukervennlige løsninger og veiledninger for risikovurdering av risikofylt arbeid, men skal også benyttes til beredskap og sikkerhet, som brann, vold og trusler.

«Retningslinjer for håndtering av vold og trusler», som inkluderer risikovurdering og forebygging, ble implementert i virksomheten i 2014. På spørsmål om retningslinjene blir fulgt svarer alle enheter bekreftende. 7 enheter mener imidlertid det ikke er aktuelt å følge disse.

Også når det gjelder «Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt» følger alle enheter denne «i svært stor grad» eller «i stor grad», bortsett fra 3 enheter. Det er imidlertid hele 46 enheter som rapporterer at dette «ikke er aktuelt». Det er grunn til å anta at det er flere enheter ved

UiB som driver innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning o.l. utenfor campus, enn som ser at dette kan medføre økt risiko for skade på menneske og/eller miljø, og dermed skal følge retningslinjen. Dette er påpekt i tilbakemeldinger til fakulteter/avdelinger de siste årene, der det er aktuelt, men har ikke ført til endring av betydning. I forbindelse med prosjektet «Innføring av CIM» vil «delprosjekt - feltarbeid og tokt», som er igangsatt januar 2017, muliggjøre digital registrering av feltarbeid og tokt og vil kunne føre til økt oppmerksomhet om retningslinjen.

Viktigheten av økt bevissthet rundet risiko og å etablerer en sikkerhetskultur vil følges opp i 2017.

På spørsmål om enheten følger UiBs «Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier», «Retningslinjer for stoffkartotek» og «Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer» følger alle enheter som innbefattes av disse retningslinjene. Det er svært positivt. Også enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer registrerer ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret EcoExposure. Her er det 6 enheter som imidlertid gjør dette «i svært liten grad». Disse enhetene vil få oppfølging.

Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes. Alle enheter ved UiB som skal ha dette rapporterte om at skriftlige arbeidsinstruksjoner er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. 1 enhet melder «i svært liten grad».

Informasjon og beredskapsøvelser

UiBs enheter skal følge opp universitetets beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om enheten har lokale rutiner for beredskap,

Det har i 2016 vært to hendelser hvor den sentrale beredskapsledelsen har vært mobilisert. Disse var relatert til uvær og brann. Hendelsene og evaluering av disse har bidratt til økt oppmerksomhet om krisehåndtering og organisering av beredskapsledelsen. Et forslag til organisering som UiB mener vil bidra til en styrking av sentral og lokal kriseledelse er utarbeidet på bakgrunn av dette, samt resultater av internrevisjon av UiBs beredskapsarbeid utført av PWC i 2016.

Informasjon og regelmessig beredskapsøvelser for ledere, ansatte og studenter i hele organisasjonen på alle nivå er et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan.

På universitetets årlige beredskapsseminar for universitetsledelsen ble det gjennomført en kriseøvelse. Øvingsmoment for øvelsen var samhandling mellom lokalt og sentralt nivå, håndtering av ansatte i utlandet som rammes av en alvorlig hendelse, fremskaffe oversikt over ansatte i utlandet og bruk av CIM. Evaluering av øvelsen bidro til bevisstgjøring og identifiserte forbedringspunkt, som følges opp gjennom planverk og lokale øvelser.

Det ble i 2016 gjennomført en rekke varslingsøvelser og en mobiliseringsøvelse for den sentrale beredskapsledelsen. Det er gjennomført table-top øvelse ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det juridiske fakultet der tema var ansatte i utlandet. Det skal i 2017 utarbeides en plan for å øke frekvensen av øvelser blant ansatte og studenter.

Tettere samarbeid om beredskap i UH-sektoren i 2016 har resultert i at det er igangsatt et prosjekt «Sikresiden.no – fellesløsning for informasjon om sikkerhet i UH-sektoren», februar 2017. Seksjon for HMS, beredskap og BHT bidrar i prosjektgruppen og flere arbeidsgrupper. Prosjektet har som mål å etablere en web-løsning som gir en grunnleggende informasjon og korte e-læringsmoduler («nano-kurs») om sikkerhet på områder som informasjonssikkerhet, personvern, livstruende vold (PLIVO), smittevern, laboratoriearbeid, og reisevirksomhet. Informasjonen skal være relevant for alle studenter og ansatte. Løsningen skal være tilgjengelig for store og små virksomheter i UH-sektoren oktober 2017.

Digitale system for krisestøtte og risikovurdering

Opplæring og implementering av digitalt krisestøtteverktøy til bruk i beredskapsarbeidet og system for HMS-risikostyring med bruk av digitale risikovurderinger, er tiltak i UiBs HMS-handlingsplan.

I 2014 ble det etablert ROS-analyser for risiko og sårbarhet (grovanalyse) av utvalgte analyseområder som ansees å være av særlig risikofylt karakter og som potensielt vil kunne utløse Beredskapsplan for UiB. I henhold til årlig internkontroll for HMS/beredskap ble analysene revidert og evaluert i 2016.

Prosjektet «Innføring av CIM» ble først etablert høsten 2014 og deretter videreført høsten 2015 og 2016 (2013/5305). Prosjektet legger til rette for innføring av modulene krisehåndtering og risikovurdering i CIM og tilbyr opplæring og støtte for fakulteter/avdelinger i innføringsfasen.

Modulen krisehåndtering i CIM er tatt i bruk ved den sentrale beredskapsledelsen og prioriterte avdelinger i sentraladministrasjon.

I 2016 ble det gjennomført en pilot ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, hvor fakultetets beredskapsplan ble revidert og tilpasset den sentrale beredskapsplanen og CIM. Deres beredskapsplan og tiltakskort kan brukes som mal av øvrige fakultet/avdelinger når de tar i bruk verktøyet.

Innføring av CIMs modul for risikovurdering pågår. Selve implementeringsprosessen består av informasjonstiltak knyttet til risikovurdering og praktiske kurs i systemet for utvalgte ressurspersoner.

CIMs modul for risikovurdering vil være til hjelp og støtte for gjennomføringen av risikovurderingene i de ulike arbeids- og læringsmiljøene, samt gjøre erfaringsoverføring enklere og tydeliggjøre ansvar for oppfølging av tiltak. I tillegg vil det bidra til å forenkle rapporteringen til Kunnskapsdepartementet.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet tok i bruk digitale risikovurderinger i 2015 og vil fortsette arbeidet også i 2017. Implementering og opplæring på Det medisinsk-odontologisk fakultet ble igangsatt i 2016. Fakultet har valgt å begynne med risikovurderinger i CIM ved Klinisk institutt 2 og Institutt for klinisk odontologi. Videre implementeringsarbeid vil fortsette ved fakultetet i 2017. Også ved Eiendomsavdelingens fire driftsenheter er det igangsatt implementering og opplæring av digital risikovurdering i 2016. Arbeidet fortsetter i 2017.

Arbeid med digitale risikovurderinger knyttet til arbeidsfeltene eksamensavvikling, digitale tjenester og studieorientering er påbegynt ved Studieadministrativ avdeling i 2016. Universitetsmuseet har igangsatt risikovurderinger i CIM knyttet til rehabilitering av Museplass 3 (MP3) – flytting av museumsobjekter i Hvalsalen, samt informasjonsflyt mellom universitetsansatte og ansatte i OBAS (Statsbygg) i byggefasen. I tillegg risikovurderes generell sikkerhet i MP3 i bygge- og driftsfasen.

Brannvern og innbrudd

Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branddører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia.

Brannalarmen ble utløst 58 ganger, de fleste unødvendig på grunn av arbeid på stedet. En eksplosjon/brann oppstod under arbeid med bytte av batterier i UPS-rommet (datarom) til IT-avdelingen i fjerde etasje Nygårdsgaten 5 april 2016 med skader på det elektriske utstyret og mye røykskader. Tiltak ble iverksatt og er gjennomført. Brannvernkursene, som tilbys både på norsk og engelsk, har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet.

Hensynet til brannvern er fortsatt godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. UiBs Retningslinjer for brannvern blir fulgt av alle enheter, og alle enhetene har gjennomført eller deltatt på brannøvelse. 1 enhet rapporterer at dette ikke er aktuelt.

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012 etter innstilling fra arbeidsgruppe og en bred høring i organisasjonen. Nedgang i antall innbrudd ved UiB forsetter.

Innbrudd	
Årstall	Antall*
2016	11
2015	9
2014	19
2013	29

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

Det er mange årsaker til dette. Bedre sikring ved at flere alarmer har blitt montert har bidratt til raskere utrykning og pågripelse. I dag er flere små bygg døgnstengt med kort og kode. Flere vektere i visse tidsrom har stoppet både innbrudd og forsøk på hærverk. Mer synlig politi og økt fokus på sikkerhet blant ansatte har også bidratt til nedgangen.

Nedgangen i 2014 skyldes stenging av Nygårdsparken i august. At Nygårdsparken fortsatt har vært stengt i 2016 har nok vært medvirkerne til kun 11 innbrudd, selv om det er en liten oppgang fra 2015.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklime og ergonomi skal ivaretas, og vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.

Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. UiB skal sikre at denne har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk. 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. Enhetene kartlegger sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av HMS-runder. Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT bidrar med kartlegger og risikovurdering ved behov.

Som tidligere år har så nært som alle av universitetets enheter gjennomført HMS-runde i 2016, kun 4 enheter svarer «i svært liten grad», og 1 «i liten grad». Det er svært positivt at denne form for grunnleggende kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet fortsatt er godt forankret i virksomheten.

Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. I 2016 er det gjennomført omfattende inneklimatekarteringer, inkludert måling av forurensning i arbeidsatmosfæren for å kartlegge mulige eksponeringer for farlige kjemikalier. Nødvendige tiltak er igangsatt og resultatene viser tilfredsstillende arbeid- og læringsmiljø. Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS,

beredskap og BHT har rutiner for oppfølging av bygningsmassen, også ved nedstenging og flytting, i samarbeid med fakultet/avdeling.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det som svært tilfredsstillende, også i 2016. 7 enheter svarer «ikke aktuelt». Enhetene svarer også bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset, med 51 enheter «i svært stor grad». For på best mulig måte å kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt har Eiendomsavdelingen og Seksjon for HMS, beredskap og BHT ressurser med bred fagkunnskap.

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2016 både i opplæringen av Eiendomsavdelingens sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse» i byggeprosjekter. Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

Tilpassende og fremtidsrettede arealer er viktig for UiB og det er igangsatt et arbeid med en arealplan for campusutvikling som skal ivareta universitetets langsiktige behov.

Det er også et tiltak i universitetets HMS-handlingsplan å systematisk utvikle universelt utformede arbeidsplasser og bygninger. Det ble i 2015 ferdigstilt et arbeid med å kartlegge status på universell utforming (UU) av UiBs bygg. Oversikten danner et godt grunnlag for å utarbeide handlingsplaner og strategi for å iverksette prosjekt og konkrete tiltak. Videreføring av UU-arbeidet vil skje hos Eiendomsavdelingen. Det er laget utkast til en strategi for UU og denne vil bli ferdigstilt tidlig i 2017. Eiendomsavdelingen vil starte arbeidet med konkrete prosjekter utover våren 2017.

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er å videreutvikle digitale hjelpemidler og arbeidsprosesser for trygge og funksjonelle arbeidsplasser. Som et ledd i UiB sin digitaliseringsstrategi er prosjektet «Utvikle elærings-portefølje for ansatte ved UiB» etablert. Prosjektet er et samarbeid mellom HR-avdelingen, DigUiB og #ORG2022 der prosjektfasen er fra januar til september 2017, med planlegging og gjennomføring av 3-4 e-læringskurs i pilotfasen, bla. for kurset «HMS for nytilsatte på laboratoriet». Målet for prosjektet er å etablere en digital kursplattform, med utvikling av maler og veiledningsmaterieill, samt publisering av en opplæringsportal til bruk ved fremtidige e-læringskurs.

Lydia, som er UiBs elektronisk meldetjeneste for mindre bygningsmessige avvik; som belysning, elektro, varme og ventilasjon, renhold og avfall, dører og vinduer, løse heller, park, trapper og ramper, er videreutviklet i 2016. Det pågår også et arbeidet ved Eiendomsavdelingen med videreutvikling av UiBs SD-anlegg (sentrale driftsovervåking) – som overvåker og styrer de tekniske anlegg i byggene.

Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere

I 2016 har UiB inngått og implementert samordningsavtaler med Studentskipnaden i Bergen og Godt Brød for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter ansatte innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med arbeidsmiljøloven § 2-2.

Det er også gjennomført et omfattende arbeid med revisjon av tilsvarende samordningsavtaler med Helse Bergen HF og Uni Research de siste årene. Avtaler med Helse Bergen HF og Uni Research ble signert av partene og implementert januar 2017.

Det legges opp til faste treffpunkt for partenes ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene. Samordningsavtalene inngår i universitetets HMS-internkontrollsystem med rapportering i linjen. Det er utarbeidet informasjon og veiledning om HMS-samordningsavtaler i HMS-portalen.

På spørsmål om enheten har samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet svarer 19 enheter i «svært stor grad» og 11 enheter «i stor grad». Her er det ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen over hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med. I tillegg nevnes Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) og Havforskningsinstituttet. Noen har imidlertid nevnt andre UiB enheter som jo ikke innbefatter aml. § 2-2. Det er 24 enheter som melder at dette «ikke er aktuelt» i 2016. Det er imidlertid grunn til å anta at UiB har en rekke flere samarbeidspartnere der begge parter ansatte er lokalisert og/eller driver aktivitet i tråd med aml. § 2-2, enn det som enhetene melder i 2016.

UiB har flere kunnskapsklynger under utvikling. Kunnskapsklyngene skal, i tråd med UiBs strategi, være en av universitetets viktigste arenaer for samhandling med andre virksomheter. Både samordningsavtalene som er etablert og implementert og nye som skal komme til, er virkemiddel for å sikre måloppnåelse og imøtekomme myndighetskrav. Samordningsavtalene knyttet til HMS skal bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området, og er et felt som må styrkes ytterligere.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

UiB har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet, redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift, samt bidra til et bærekraftig samfunn. I april 2016 ble hele UiB ferdig sertifisert som Miljøfyrtårn, som det første av de store universitetene i Norge.

Miljøfyrtårn er Norges mest kjente sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Prinsippene i Miljøfyrtårn er kontinuerlig forbedring og strengere krav enn minimumskravene i loven og omfatter miljøtemaene HMS/systemkrav, arbeidsmiljø, innkjøp, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk, som skal føre til mer miljøvennlig drift og et bedre arbeidsmiljø.

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Miljøfyrtårnsertifiseringsprosessen har ført til gjennomføring av tiltak blant enhetene i 2016; 24 svarer «i svært stor grad», 19 «i stor grad» og 7 «i noen grad».

Som Miljøfyrtårn skal universitetets ytre miljøarbeid være en naturlig del av UiBs systematiske HMS-arbeid. Fra 2016 inngår ytre miljøaspekter som en del av den digitale risikovurderingsmodulen i CIM med kriterier for sannsynlighet og konsekvens.

UiB ble i 2016 medlem av arbeidsgruppen i Nordic Sustainable Campus Network for å fremme bærekraftige utvikling ved nordiske universiteter.

I samarbeid med Klimapartnere Hordaland blir klimaregnskap for UiB 2016 publisert i juni 2017. Miljøfyrtårnrapportering 2016 er sendt til Stiftelsen Miljøfyrtårn april 2017. Årsrapport for ytre miljø 2016 skal behandles i universitetsstyret august 2017.

Informasjon, opplæring og tilrettelegging for miljøvennlige valg

UiB skal i tråd med UiBs HMS-handlingsplan gi informasjon og opplæring for ansatte og studenter for å redusere UiBs klimagassutslipp og ressursforbruk og legge til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg.

I 2016 er det publisert web-informasjon «Hvordan kan jeg bidra» om hvordan ansatte og studenter kan være mer miljøvennlige. Det er utarbeidet og publisert en enøk-brosjyre. Ordningen med miljøkontakter ved fakultet og avdelinger fortsetter og de følger nå opp Miljøfyrtårn lokalt, med møter minst fire ganger i året. UiBs miljøkontakter i ENØK-arbeid er kurset, og informasjon knyttet til universitetets ytre miljø arbeid er gitt i en rekke sammenhenger, på web og i møter; som i fellesmøte mellom AMU og LMU og i møter med UiBs miljøkontakter. UiB som Miljøfyrtårn ble markert i oktober med seminar i Egget på Studentsenteret der Bergens ordfører overrakte Miljøfyrtårn-plakettene til fakultetene og avdelingene.

UiB ble Bergen kommunes andre Sykkeldynamobedrift i 2016 og 114 trygge sykkelparkeringsplasser kom på plass på campus. UiB bygde ut flere e-bil-parkeringsplasser. For miljøvennlig innkjøp ble miljøsertifiserte produkter tydelig merket i innkjøpssystemet.

Kartlegging av kildesortering er ferdigstilt høsten 2016, og utrulling av kildesorteringssystem startet i januar 2017 med formål å øke kildesorteringsdekning ved UiB fra ca. 50 % til 70 % i løpet av første halvår 2017.

ARBEIDSMÅL

Universitetet skal til enhver tid drive et systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø, og har en rullerende handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet med virkemidler og tiltak for 2016 - 2018.

Basert på resultater fra denne rapporten og HMS-utfordringer ved universitetet er HMS-kompetanse, risikostyring og beredskap prioriterte områder for 2017, samt å implementere nytt Fakultet for kunst, musikk og design i UiBs systematiske HMS-arbeid.

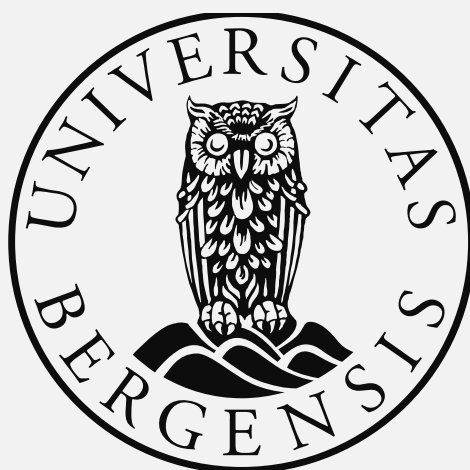
Følgende HMS-områder får særlig oppmerksomhet i 2017 og må følges opp på alle nivå:

- Oppfølging av HMS-handlingsplanens fire HMS-mål:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Fortsatt styrke arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeidersamtale/ utviklingssamtaler for alle ansatte.
 - Følge opp UiBs IA-mål.
 - Fortsette sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK».
 - Øke bevisstheten av digitaliseringens ulike påvirkninger på arbeidsmiljø.
 - God risikostyring og beredskap
 - Styrke og videreutvikle UiBs beredskapsarbeid gjennom tettere faglig oppfølging av sentral og lokal kriseledelse, og utarbeide plan for å øke frekvensen av øvelser.
 - Fortsette opplæring og implementering av digitalt krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring (CIM).

- Utvikle sammen med UH-sektoren og implementere «Sikresiden.no» for grunnleggende informasjon og korte e-læringsmoduler om sikkerhet på sentrale HMS-områder.
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - Sikre at bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk.
 - Fortsette arbeidet med å samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.
- Ansvar for det ytre miljø
 - Utarbeide ny Handlingsplan for det ytre miljø.
- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ansatte og ledere på alle nivå.

VEDLEGG

Vedlegg 1. Årsrapport 2016 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.





HMS-årsrapport 2016

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?						
* Har enheten en skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?						
* Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og vernombud? i						

HMS-KOMPETANSE

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?						
* Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?						
* Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?						
* Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?						

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)? i						

* Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i						

* Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte

* Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmissbruk ved UiB?						
* Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden? i						

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler? i						
* Har enheten lokale rutiner for beredskap?						
* Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						
* Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt? i						
* Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek? i						
* Registrerer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier? i						
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer? i						

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? i						
* Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)? i						
* Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?						
* Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?						
* Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet? i						

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1.	2.	3.	4.	5.	ikke aktuelt
* Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning? i						

* Skisser kort tiltak:

Kommentarer til enkeltpørsmål i Del 1.

DEL 2. HMS-HANDLINGSPLAN

* Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

VEDLEGG