



HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

RAPPORT 2015 // UNIVERSITETET I BERGEN

Sammendrag

Engasjement og utvikling preger helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB). UiBs HMS-årsrapport for 2015 viser at det foregår mye godt HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene. Et systematisk og integrert HMS-arbeid bidrar til å gi universitetet gode, robuste og sikre arbeidsmiljø.

Tilbakemeldingene fra fakulteter, museet, biblioteket, sentrale utvalg og fra sentraladministrasjonen, viser at universitetets HMS-handlingsplan for 2013-2015 sine mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2015. 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 2015, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2015 trekkes følgende spesielt frem:

- Det er gjennomført obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant universitetets ledere.
- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Nye IA-mål er implementert, med fokus på sykefraværsoppfølging og tilrettelegging.
 - Fortsatt sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser - ARK».
 - Utarbeidet premisser for fysisk aktivitet i arbeidstiden.
 - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - Nytt innføringskurs i håndtering av vold og trusler.
 - Ferdigstilt arbeid knyttet til nye krav i forskrift i forbindelse med alarmer til avtrekkskap og spesialventilasjon.
 - Gjennomført omfattende inneklimatekninger i universitetets bygningsmasse og igangsatt tiltak som har resultert i forbedringer av arbeid- og læringsmiljø.
 - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofylt arbeidsmiljø
 - Utarbeidet og implementert «Retningslinjer for risikovurdering knyttet til HMS» med veiledninger. Opplæring av digitalt krisestøtteverktøy CIMs modul for risikovurdering er igangsatt.
 - Fornyet alle eksisterende godkjenninger vedr. strålevernarbeidet ved UiB.
 - Kartlegging av farlige/brannfarlige/eksplosive kjemikalier for fysisk sikring av alle lagerrom ved UiB.
 - God håndtering av HMS-avvik
 - Prosjekt «Nytt system for HMS-avvik». 5 fakultet/avdelinger tok digitalt system i bruk.
 - I 2015 ble det registrert 276 HMS-avvik. 26 personskader ble meldt til NAV. Det var ingen alvorlige skader/ulykker i 2015.
 - Styrket beredskapsarbeidet: Revisjon beredskapsplan. Prosjekt «Innføring av CIM ved UiB»; tatt i bruk det digitale krisestøtteverktøyet CIM, kurs, øvelser, rapportering, planverk lokalt og sentralt.
 - Ansvar for det ytre miljø.
 - Sertifisering av UiB som miljøfyrtårn.
- Revisjon samordningsavtale HMS med Helse Bergen, utviklet nye avtaler med Godt Brød og SiB.
- Det er utviklet ny rullerende HMS-handlingsplan med mål og virkemidler for perioden 2016-2018 (vedtatt 11.02.16, styresak 7/16).

Innhold

Innledning	3
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB	3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget	3
1.2 Læringsmiljøutvalget	4
1.3 Verneombudene	4
1.4 Opplæring og informasjon	5
1.5 Inkluderende arbeidsliv	7
1.6 Individrettet helsearbeid	8
1.7 Velferd	8
1.8 Beredskap	9
1.9 Brannvern	9
1.10 Innbrudd	10
1.11 HMS-avvik	10
1.12 Tilsyn med HMS	11
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid	12
2.1 HMS-organisering	13
2.2 HMS-kompetanse	14
2.3 Gode arbeidsfellesskap	15
2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser	18
2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø	19
2.6 God håndtering av HMS-avvik	20
2.7 Ansvar for det ytre miljø	21
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak	22
3.1 Gode arbeidsfellesskap	22
3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser	23
3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø	25
3.4 God håndtering av HMS-avvik	26
3.5 Ansvar for det ytre miljø	27
4. Utfordringer og arbeidsmål	27
5. Vedlegg	28

Innledning

Universitetet i Bergen (UiB) skal som et internasjonalt forskningsuniversitet bidra med kompetanse til samfunnet gjennom fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon. UiBs Strategi gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i institusjonen. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode arbeidsmiljø der alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsyttere i arbeidet med å nå universitetets felles mål.

I 2015 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 og de fem HMS-målene: Gode arbeidsfellesskap, Trygge og funksjonelle arbeidsplasser, Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø, God håndtering av HMS-avvik, og Ansvar for det ytre miljø. 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 HMS i sitt arbeid. Det er i daglig samhandling og dialog, med aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2015. 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), HR-avdelingen (HR), HMS-seksjonen, AMU, LMU og Universitetets hovedverneombud (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 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. God kommunikasjon mellom ledelsen, ansatte og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

I 2015 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom HR-avdelingen (HR), 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. Utvalget har fast observatør fra studentene, og vil fra 2016 også inkludere studentombudet. Det er holdt fire møter og behandlet 40 saker i 2015 der AMU har arbeidet spesielt med saker knyttet til HMS-regler og –system, organisasjonsutvikling og verneombudsordningen. Utvalget har gjennomgått en rekke yrkeshygieniske undersøkelser og målinger, med særlig oppmerksomhet om spesialventilasjon og avtrekkskap. AMU har behandlet og godkjent rapport med forslag om tiltak for tilrettelegging for fysisk aktivitet for ansatte ved UiB. Det har vært gjennomført ett fellesmøte med LMU hvor tema var

«Beredskapsarbeid - status og utfordringer». Det vises til AMUs årsrapport for 2015 (AMU-sak 2/16, styresak i møte 29.09.16).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg. Utvalget driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk, og skal arbeide for å skape en helhetlig tilnærming og større åpenhet om slike spørsmål ved UiB. UiBs Rusmiddelpolitikk ble vedtatt i 2014. Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2016-2018 ble vedtatt 09.09.15 (AMU-sak 24/15). 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 (HMS-seksjonen), av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet. Det vises til AKAN-utvalgets årsrapport 2015 (AMU-sak 13/16).

1.2 Læringsmiljøutvalget

LMU er et utvalg som skal sikre at universitets- og høyskolelovens bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. Studentene og institusjonen har like mange representanter hver i utvalget og i 2015 har LMU hatt fem møter og behandlet 39 saker. Møtene blir arrangert på fakultetene, og kombineres med befaring og dialogmøte med studenter og ansatte. Det har vært gjennomført ett fellesmøte med AMU hvor tema var «Beredskapsarbeid - status og utfordringer».

Våren 2015 ble det igangsatt arbeid med revidert Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved UiB 2016-2019. Planen ble vedtatt i universitetsstyret 2804.16 (sak 34/16).

Studiestart og fadderuken har vært en viktig sak for LMU også i 2015. Utvalget har vedtatt tildelingen av midler til fadderarrangement, og kursopplegget for fadderne er videreutviklet i samarbeid med fadderkoordinator. Rapporteringen fra fadderarrangementene, som fikk tildelt støtte fra den sentrale potten, ble lagt fram for utvalget og godkjent.

Læringsmiljøprisen ble tildelt Christian Jørgensen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som fikk prisen fordi han er kreativ i formidlingen av fag, aktiviserer studentene og har god interaksjon med studentene. Gjennom tilrettelegging for læring også utenom undervisningssituasjonen, skaper han gode rammer for læring og bidrar til et svært godt læringsmiljø for studentene.

Høsten 2015 ble det nedsatt en arbeidsgruppe og en styringsgruppe som skal følge opp arbeidet med å lage et forslag til retningslinjer for konflikter som omfatter studenter samt å se på vern mot gjengjeldelser ved varsling for studentene.

LMU har anbefalt å innføre en mentorordning for studenter med nedsatt funksjonsevne ved UiB. Denne er nå implementert ved fakultetene.

LMU har mottatt klager fra fem fakultet i 2015. De fleste av klagene gjelder det fysiske læringsmiljøet, der klager på luftkvaliteten og temperaturen er en gjenganger. Utvalget har også behandlet klager på at forelesere ikke møter opp til undervisning, sen endring av tidspunkt for obligatorisk undervisning og svikt i informasjonsrutiner. Klagene blir enten fulgt opp av fakultetene eller Eiendomsavdelingen.

Andre viktige saker som er behandlet i LMU er LMUs rolle i klagesaker, og tidsplan og statutter for Læringsmiljøprisen. Det vises til LMUs årsrapport for 2014-2015 (Styresak 126/15).

1.3 Verneombudene

Vernetjenesten var i 2015 organisert med 9 hovedverneområder med til sammen 69 lokale verneombud og tilsvarende antall vara-verneombud. Enkelte justeringer av verneområder ble gjort som følge av organisatoriske endringer. Vernetjenesten har god struktur og faste møter for verneombud og hovedverneombud.

2015 var første år i funksjonsperioden 2015-2016, og en stor andel var nyvalgt til vervet (38 nye verneombud, 44 nye varaverneombud, 6 av 9 hovedverneombud var nye og 7 av 9 vara-hovedverneombud). Opplæringstiltak og nettverksbygging har derfor vært viktig. Grunnopplæring i HMS - 40-timerskurset for verneombud, hadde 55 deltakere. I 2015 ble det for første gang arrangert en kompetansedag for verneombud ved UiB i regi av UHVO, som en oppfølging til grunnkurset. Programmet omfattet rolleforståelse, saksgang, håndtering av uenighet og konflikthåndtering. Kompetansedagen hadde 60 deltakere og fikk meget positiv evaluering. Tiltaket videreføres.

UHVO arrangerte våren 2015 et 2-dagers kurs om hovedverneombudets rolle og oppgaver, i samarbeid med Arbeidsmiljøsenetret. HVO-nettverket er videreutviklet og har blitt en godt fungerende gruppe som møtes månedlig for erfaringsutveksling og gjensidig informasjon. Hovedverneombudene har en viktig rolle som støttespiller og motivator for sine verneombud, og har ansvar for månedlige nettverksmøter i sitt område.

Verneombudene medvirker i enhetens systematiske HMS-arbeid i samarbeid med linjeleder. Vernetjenesten har bidratt i utforming av ny HMS-handlingsplan, tilrettelegging for fysisk aktivitet for ansatte, miljøfyrtårnsertifisering, implementering av nytt HMS-avvikssystem, risikovurderinger og revisjon av beredskapsplaner, gjennomføring av ARK og organisasjonsutviklingsprosesser. Universitetets hovedverneombud har i 2015 vært leder av Arbeidsmiljøutvalget. Det vises til egen årsrapport fra vernetjenesten (AMU-sak 14/16).

1.4 Opplæring og informasjon

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 at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. HMS-seksjonen har tilbudt systematisk lederutvikling innen HMS for universitetets ledere siden 2009.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. Det gis også mye lokal opplæring og informasjon som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her. I 2015 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført av EIA, HR og HMS-seksjonen:

- Lederkurs:
 - «Administrativ mellomlederprogram», 4 samlinger, 23 deltakere
 - «Beredskapsseminar», 2-dager, vår, ca. 25 deltakere.
 - «HMS for toppledelsen», obligatorisk halvdagskurs for universitetsledelsen, dekaner, fakultets- og avdelingsdirektører, høst. 4 deltakere.
 - «HMS for ledere». 2 obligatoriske kurs over 1,5 dager for instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og i sentraladministrasjonen. Vårsemester: 17 deltakere Dag 1, 18 Dag 2 og 4 deltakere Dag 3. Høsten 2015 hadde Dag 1: 14 deltakere og Dag 2, som inkl. Dag 3: 13 deltakere.
 - «Håndtering av vold og trusler - innføringskurs», Primært tilbudt ledere, men også hovedverneombud. 2 halvdagskurs vår og høst, til sammen 28 deltakere.
 - «Kortprogram for nye ledere», 17 deltakere, høst.
 - «Medarbeidersamtaler – introduksjonskurs», 11 deltakere, høst
 - «Medarbeidersamtaler - viderekomne», 4 deltakere, høst
 - Studieseksjonsledere: 2 halvdagssamlinger, vår og høst
 - «Vår- og høstsamling», ca. 120 deltakere
- Verneombudskurs:
 - «40-timers grunnopplæring i HMS for verneombud», 55 deltakere, vår.
- IA-kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud
 - «Hvordan følge opp sykemeldte», 2 kurs, vår og høst, til sammen 36 deltakere
 - «Tilrettelegging», 2 kurs, høst, til sammen 32 deltakere
- For ansatte innen risikofyllt arbeid

- «3-dagers strålevernkurs», 15 deltakere, høst.
- «Eksposeringsregisteret EcoExposure», 4 kurs, vår, til sammen 150 deltakere
- «Førstehjelp på laboratoriet/First Aid at the Laboratory», 2 kurs vår, norsk og engelsk, til sammen 20 deltakere
- «Green Chemicals», 1 kurs, 20 deltakere, høst.
- «Hanskesikkerhetskurs», 1 kurs, 60 deltakere
- «HMS for nytilsatte på laboratoriet», 1 kurs, 11 deltakere, høst
- «Kjemikalierregisteret (EcoOnline)», 3 kurs, vår og høst, til sammen 22 deltakere
- For lærlinger:
 - «HMS ved UiB», 1 ukes kurs, 2 deltakere, vår
- For alle ansatte:
 - «ABC opplæring brannvern», 8 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, vår og høst, til sammen rundt 150 deltakere.
 - «Førstehjelpskurs», 3 kurs vår, 2 kurs høst, til sammen 93 deltakere
 - «Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB», 5 kurs vår og høst; 2 på norsk med til sammen 60 deltakere, 3 på engelsk med til sammen 59 deltakere.
 - «Rekruttering», 18 deltakere, høst
 - «Skriving av innstilling», 18 deltakere, høst
 - «Seniorkurs», 2 kurs, vår- og høst, til sammen 57 deltakere.
 - «Working with Norwegians»: 1 kurs for internasjonale ansatte, 38 deltakere.
- Kontaktmøte mellom HMS-seksjonen og HMS-kontakter/koordinatorer og hovedverneombud ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen.

EIA, HR og HMS-seksjonen 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 innen HMS, som:

- Avfallshåndtering
- Beredskap
- Brannvern, innbrudd og sikkerhet
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Feltarbeid
- HMS-runde
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.
- Kjemikaliehåndtering
- Kjemisk og biologisk eksponering
- Psykososialt arbeidsmiljø, Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK), HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling, organisasjonsendringer, lederstøtte, medarbeiderutvikling, og konfliktløsning.
- Risikovurdering
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming
- Informasjonsmøter for UiBs HMS-koordinatorer, Avfallskoordinatorer, EcoOnline-kontakter og Miljøkontakter.

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 Ansattsidene for å informere om aktuelle HMS-saker.

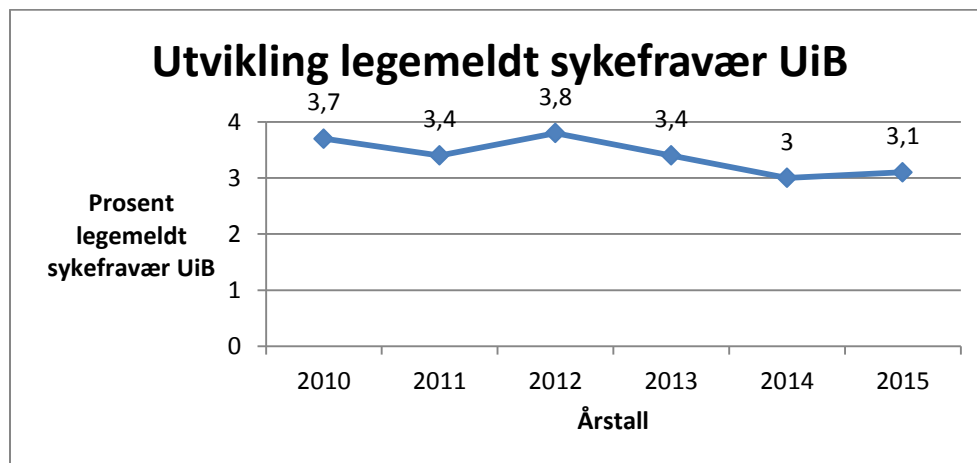
Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på kr 50 000, ble utdelt for første gang i 2005. Institutt for biologi ble tildelt prisen i 2015 for sin innsats for å trygge arbeidsmiljøet gjennom et aktivt «Teknikerforum» som koordinerer viktig HMS-opplæring og -oppfølging, og som har utviklet seg til en svært viktig arena for det systematiske HMS-arbeidet ved instituttet.

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 arbeidsmiljørettet informasjon som kan trekkes fram for 2015 er Museumsprosjektet ved Universitetsmuseet og Organisasjonsutviklingsprosjektet (OU-prosjektet) for å utvikle de sentraladministrative tjenestene og gi støtte til den faglige kjernevirksomheten. Disse prosjektene har egne websider for god oppdatert informasjon om prosessene.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

I 2015 er nye IA-mål implementert ved organisasjonen. Det er dette året satt fokus på delmål 1 og 2 i IA-avtalen, og det er i samarbeid med Nav Arbeidslivssenter gjennomført flere kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud med IA-arbeid som tema (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon).

Det totale sykefraværet ved organisasjonen har holdt seg relativt stabilt de siste årene, og ligger mellom 3-4 %. Fraværstallene i tabellen under er hentet fra Altinn.



Det er fremdeles store forskjeller i fravær mellom ulike enheter og grupper av tilsatte ved universitetet. Det er i 2015 satt i gang flere tiltak ved utsatte miljøer, og ny fraværsmul som verktøy i sykefraværsoppfølging er prøvd ut og skal nå tilbys alle enheter. Videre oppfordres det til å involvere universitetets bedriftshelsetjeneste så tidlig som mulig i saker der dette er hensiktsmessig.

IA-gruppen ved UiB har i 2015 startet arbeidet med å se på mulighetene for å øke antall arbeids- og tiltaksplasser (delmål 2). Både fakultetene og UiB sentralt mottar og behandler nå henvendelser angående arbeids- og tiltaksplasser, noe som gjør det vanskelig å få en fullstendig oversikt over hvor mange arbeids- og tiltaksplasser det er ved UiB til enhver tid. Det er også et ønske fra fagforeningene at rutinene for ansatte som av helsemessige årsaker trenger å forsøke annet arbeid ved UiB evalueres.

Prosjektet med å kartlegge tilgjengelighet (Universell Utforming) ved UiB ble avsluttet høsten 2015, og tilstandsrapport for hvert enkelt bygg er publisert på Ansatt-sidene.

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for individrettet helsekontakt. Universitetets bedriftshelsetjeneste (HMS-seksjonen) har i 2015 gitt følgende individrettet helsetilbud:

- Arbeidsmedisinsk og ergonomisk rådgiving og arbeidsplassvurderinger.
- Arbeidsmedisinske konsultasjoner.
- Attesting ved refusjon av utlegg til synsundersøkelse og innkjøp av databriller.
- Blodprøver og hepatitt- og difteri-tetanusvaksine til risikogrupper.
- Befaringer med kartlegging av kjemisk/fysisk/biologisk/ergonomisk eksponering.
- Bistand til ledere og ansatte ved oppfølging av sykefravær.
- Bistand i forbindelse med konflikter, trakassering- og mobbesaker.
- Individrettet IA-arbeid.
- Målrettede helsekontroller av risikogrupper.
- Oppfølging av HMS-avvik.
- Oppfølginger i forhold til mulig yrkessykdom.
- Rusoppfølging/AKAN-individrettet arbeid.
- Sjømannsattester.
- Utlån av hjelpemidler og spesialutstyr til ansatte ved tilrettelegging av arbeidsplasser.

Individrettet helsearbeidet er resultat av henvendelser pr. telefon/e-post og relatert til besøk og oppdrag ute i enhetene. Henvendelser har utløst en rekke helsekontakter i form av konsultasjoner, møter, befaringer eller kartlegginger på arbeidsstedet, kontroller etter vaksiner og stikkskader, kontakt opp mot helsevesenet og andre former for oppfølging.

Universitetet og SIB har en samarbeidsavtale med fastlegekontoret Legene på Høyden (LPH) som innebærer at studenter og ansatte blant annet kan få time på kort varsel. Legene bruker 20 % av sin tid til samfunnsmedisk arbeid og dette skal komme SIB og universitetet til gode. En egen avtale innebærer bistand/oppfølging fra LPH når studenter eller ansatte ved Institutt for klinisk odontologi har en stikk/kuttskade med risiko for blodsmitte. Avtalen er videreført i 2016.

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
- Rabatterte kinobilletter
- Hytter
- Treningstilbud for ansatte
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- Sangkor og orkester

UiB inviterte høsten 2015 alle ansatte til egen teaterkveld (Forbrent) på Den Nationale Scene og til konsert med Harmonien i Grieghallen.

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 Beredskap

Universitetets arbeid med beredskap er styrket ytterligere i 2015 gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det er stor aktivitet på fakultet og avdelinger i arbeidet med egen beredskap og beredskapsarbeid er nå en del av lederopplæringen. Beredskapsplanen gjennomgikk en omfattende revisjon og ble vedtatt av universitetsstyret 26.11.15 (sak 128/15). Hovedinnholdet i planen er i stor grad videreført, men innholdet er omstrukturert og forenklet. Budskapet i planen er blitt tydeligere og legger føringer for fakultet/avdelingers lokale beredskapsplaner.

Universitetet har etablert risiko og sårbarhetsanalyser (ROS) av utvalgte områder som ansees å være av særlig risikofylt karakter, og med stort skadepotensiale. I tråd med UiBs Retningslinjer for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll), ble evaluering av disse analysene igangsatt i 2015.

Knyttet til det forebyggende arbeidet rettet mot intenderte hendelser på campus, er det etablert samarbeid med politiet hvor det blant annet er utarbeidet planer for sentrale bygg, som spesifiserer byggets beskaffenhet, rømningsveier, overvåkning mv. Dette arbeidet vil følges opp i 2016 med seminar og kurs rettet mot prioriterte målgrupper. I tillegg er det etablert samarbeid med Bergen Kommune hvor universitetet kan benytte kommunes ressurser ved større hendelser, hvor det er behov for oppfølging av berørte ansatte, studenter og pårørende.

Det er gjennomført et 2-dagers beredskapsseminar der også fakultetsdirektørene deltok, og der tema blant annet var strategisk kriseledelse.

Gjennom prosjektet «Innføring av CIM ved UiB» har den sentrale beredskapsledelsen og prioriterte avdelinger i sentraladministrasjonen tatt det digitale krisestøtteverktøyet CIM i bruk, og gjennomført øvelser med fokus på effektiv varsling.

Risikovurdering danner grunnlag for alt beredskapsarbeid. UiB har vedtatt reviderte Retningslinjer for risikovurdering knyttet til helse, miljø og sikkerhet, som omfatter arbeid/aktiviteter utover de risikofylte arbeidsmiljøene. Innføring av ROS-modulen i krisestøtteverktøyet CIM ble igangsatt ved prioriterte fakultet; Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, våren 2015 og Det medisinsk-ontologiske fakultet, høsten 2015.

Det er utarbeidet en samleside med informasjon om sikkerhet og beredskap, som er tilgjengelig fra startsidene på UiBs nettsider, i tillegg til strategisk plassering på Studentsider.

1.9 Brannvern

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

Brannalarmen ble utløst 70 ganger. Det er noe oppgang i forhold til 2014 (50 ganger) og 2013 (60 ganger). De fleste alarmene ble utløst unødvendig på grunn av arbeid på stedet. Det var ingen branner ved UiB i 2015. Brannvernkursene har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Kursene er nå utvidet med et kurs til 4 kurs i vårsemesteret og et eget engelsk kurs.

EIA innrapporterte tekniske bygg-detalljer etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer i 2015, og gjennomførte to tilsyn med «bygg kortet»; Det Akademiske Kvarter og Studentsenteret. Ingen avvik ble registrert (se punkt 1.12 Tilsyn med HMS).

1.10 Innbrudd

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

	Antall innbrudd*
2015	9
2014	19
2013	29
2012	20
2011	42
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

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

Det er mange årsaker til denne nedgangen. Bedre sikring ved at flere alarmer har blitt montert har bidratt til raskere utrykning og pågripelse. I dag er flere små bygg døgntengt 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 enhetene og ansatte har også bidratt til nedgangen. Oppgangen i 2013 skyldes flere innbrudd på hus som ikke har alarm. Nedgangen i 2014 skyldes også stenging av parken 25. august. Fortsatt stenging av parken i 2015 har nok vært medvirkerne til reduksjon av innbrudd.

1.11 HMS-avvik

Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Digitalt HMS-avvikssystem har vært prøvd ut gjennom en pilot ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og våren 2015 ble piloten evaluert og avsluttet. I evalueringen ble forbedringspunkt identifisert og korrigert, i tillegg kom det frem at innføring ved fakultetet oppfattes å være vellykket og at terskelen for å melde avvik er lavere. Høsten 2015 ble sekvensiell innføring av digitalt HMS-avvikssystem igangsatt ved fakultet/avdelinger, og foruten Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet tok Det medisinsk-ontologiske fakultet, Universitetsmuseet i Bergen, HR-avdelingen og Studieadministrativ avdeling systemet i bruk i løpet av høstsemesteret. HMS-avvikssystemet vil innføres ved hele UiB i løpet av 2016.

En viktig målsetning med digitalt HMS-avvikssystem er at det skal være brukervennlig, lett tilgjengelig og bidra til økt oppmerksomhet om HMS-avvik. I tillegg skal det sikre at arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens bestemmelser ivaretas. Entydig definisjon på HMS-avvik i de nye retningslinjene og bedre tilgjengelighet gjennom webbasert meldeskjema, forventes å bidra til en økt og således mer korrekt rapportering av HMS-avvik ved universitetet.

I 2015 er det registrert en tydelig økning i HMS-relaterte avvik; 276 mot 124 i 2014. De meldte HMS-avvikene har varierende alvorlighetsgrad. Som tidligere år er det ikke meldt om store skader eller ulykker i 2015.

Registrert meldt	HMS-avvik	Ulykke med personskade meldt til NAV
2015	276	26
2014	124	14
2013	85	5
2012	99	6
2011	130	7
2010	149	6
2009	113	16
2008	127	15
2007	112	9
2006	122	11
2005	85	7

Totalt er det meldt 76 personskader (57 i 2014, 51 i 2013, 47 i 2012, 48 i 2011) hvorav 26 er meldt til NAV (14 i 2014, 5 i 2013). Dette er en merkbar økning, men en kjenner ikke til at det har medført varige skader. Det er meldt 4 yrkessykdommer (3 i 2014) til Arbeidstilsynet. Alle rapporterte HMS-avvik legges fram for AMU.

1.12 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 2015 som HMS-seksjonen har vært involvert i.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av kjemikaliebruken ved UiB i desember 2009 som del av den nasjonale kampanjen «Bedre Kjemi». Vedtak om 7 pålegg ble mottatt april 2010 med svarfrist juni 2011. UiB etablerte på bakgrunn av dette prosjektet «Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer» i 2010. Som del av «Bedre Kjemi» gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn av Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet, september 2011. Vedtak om 9 pålegg ble mottatt april 2012 med frist juni 2012. Arbeid med oppfølging av påleggene har involvert AMU, verneorganisasjonen, sentraladministrasjonen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Status i arbeidet ble gitt i møte med Arbeidstilsynet august 2013. Her vurderte Arbeidstilsynet det slik at alle pålegg kan lukkes, foruten to pålegg: Ett der UiB har søkt om dispensasjon for papirbasert stoffkartotek og ett pålegg knyttet til register over arbeidstakere som er/eller har vært eksponert for biologiske faktorer i smitterisiko 3 og 4, kreftfremkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier eller ioniserende stråling. UiB mottok dispensasjon for papirbasert stoffkartotek for ett år desember 2014. Søknad om forlengelse av dispensasjonen ble sendt innen fristen i desember 2015. UiB mottok fornyet dispensasjon i februar 2016. UiB gikk i november 2013 til anskaffelse av eksponeringsregisteret EcoExposure til registreringer av eksponeringer og sendte dokumentasjon på dette til Arbeidstilsynet april 2014. UiB mottok skriftlig svar på lukking av tilsynene «Bedre Kjemi» og «Bedre Kjemi – Dyreavdelingene» 16. juli 2015.

I 2015 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 forventes ferdigstilt i 2016.

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brannloven. For UiB ved EIA innebærer dette å innrapportere tekniske bygg-detallier 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. 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 2015 gjennomført tilsyn på Bygg for biologiske basalfag og Det nye odontologi bygget og Overlege Danielsens hus.

Det er ikke foretatt internrevisjon innenfor HMS-området i 2015, men universitetsstyret vedtok at det skal gjennomføres internrevisjon av UiBs system for å håndtere risiko og beredskap i 2016 (sak 106/15).

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 2015. For 2015 er dette 62 rapporter (65 i 2014, 66 i 2013, 67 i 2012, 68 i 2011, 72 i 2010). Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen og EIA (sentraladministrativ avdeling med flere underliggende enheter) skal behandle lokale rapporter og utarbeide en samlet HMS-årsrapport. Rapporten skal styrebehandles og oversendes universitetsdirektøren, sammen med fakultets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret.

Formålet med den årlige gjennomgangen – internkontrollen, 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-mål og -handlingsplan, samt bidra til kontinuerlig forbedring og effektiv ressursbruk på HMS-området.

Universitetsdirektøren gir skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som HMS-seksjonen gjennomfører med ansvarlig ledelse og hovedverneombud ved hvert fakultet/avdeling. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres.

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 sjekkliste for utfylling forutsetter egevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst, og lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2015 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 2015 gjaldt det kun Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Tidligere år har det vært fra 4 (2011 og 2013), 3 (2009 og 2010), 2 (2014) til 1 (2012) 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 og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. I tråd med Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeide denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud. Det fremgår imidlertid tydelig ved kun 5 av de 9 samlerapportene at hovedverneombudet har vært med reelt i planlegging og utforming av rapport i forkant av behandling i styret. Deltakelse i informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) i forkant er ikke tilfredsstillende. Dette må skjerpes inn ved neste årsrapportering.

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 arbeidsmengde som nedlegges og kompetansenivået i forhold til HMS i større grad bør prioriteres. Det er viktig at oppmerksomheten rundt HMS-arbeidet opprettholdes og kontinuerlig videreutvikles lokalt ved enhetene.

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 fortsatt har en fin utvikling ved en rekke enheter.

Alle enheter, uten om 2, rapporterer at leder og verneombud som grunnlag for rapporten for 2015, har gjennomført HMS-interntkontroll ved egen enhet. Som i 2014 er det 9 enheter (7 i 2013) som 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 delegerte HMS-oppgaver svarer 8 enheter at de må bli bedre. Ingen svarer nei på dette myndighetskravet (mot 1 i 2014 og 5 i 2013).

I hvilke typer arbeidssituasjoner kan universitetets ansatte bli utsatt for risiko? Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført ved 50 av UiBs 62 enheter (56 av 65 enheter i 2014). Blant disse er det imidlertid omtrent like mange som rapporterer at de må bli bedre på dette feltet; 25 enheter, mot 17 enheter i 2014, 14 i 2013 og 11 i 2012.

Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?		
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)
Ja	44 %	60 %
Må bli bedre	40 %	26 %
Nei	16 %	14 %

Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?										
2015 (62 enheter har svart)	HF	MN	MOF	SV	JUSS	PSYK	Adm. (inkl. Sars)	EIA	UB	UM
Ja	57 %	67 %	11 %	25 %	100 %	50 %	38 %	50 %	25 %	20 %
Må bli bedre	29 %	33 %	56 %	25 %	0 %	17 %	50 %	50 %	75 %	60 %
Nei	14 %	0 %	33 %	50 %	0 %	33 %	12 %	0 %	0 %	20 %

På spørsmål om hvordan enheten gjennomførte risikovurdering knyttet til HMS oppgir enhetene samlet sett en rekke svar som viser at de gjorde dette i tilknytning til HMS-runder, rehabiliteringer, i forbindelse med brann, sikkerhet og beredskapsarbeid, og ved bruk av ulike metoder for risikovurdering (som CIM, ROS-analyse og EcoOnline) ved ulike aktiviteter, arbeidsprosedyrer, rutiner, og lokaliteter, ved oppfølging av HMS-avvik, og ved ulike former for dialog, samtaler og møter (som medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler og HMS-møte).

Det å utføre 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 rette fokus mot dette grunnleggende HMS-kravet. Det digitale krisestøtteverktøyet CIMs modul for risikovurdering som i 2015 ble tatt i bruk ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet (se punkt 3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø) og skal implementeres sekvensielt ved hele institusjonen, gir ikke bare mer brukervennlige løsninger og veiledninger for risikofylt arbeid, men skal også benyttes til beredskap og sikkerhet, som brann, vold og trusler.

UiB fastsetter HMS-mål og -handlingsplan for virksomheten. UiBs enheter skal utarbeide/revidere HMS-mål og -handlingsplan, bygget på UiBs overordnede HMS-mål og -handlingsplan, samt lokale utfordringer og aktiviteter. 10 av universitetets enheter på underliggende nivå melder at de må forbedre arbeidet med HMS-mål (8 i 2014). Det er 3 enheter som ikke har fastsatt mål for det lokale arbeidsmiljøarbeidet.

Det er 3 enheter som melder å ikke ha en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for enhetens HMS-arbeid. Dette er en økning fra tidligere (1 i 2014 og 2013). Det er som i 2014 imidlertid hele 13 som ikke har lagt ved handlingsplan i det utfylte skjemaet som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå. De alle fleste vedlagte handlingsplanene er gode og detaljerte. 12 enheter rapporterer at de må forbedre sin handlingsplan, mot 9 i 2014 og 11 i 2013. Det fremgår imidlertid ikke like tydelig ansvar- og oppgavefordeling knyttet til tiltak i alle de lokale planene. Overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret er utarbeidet ved alle fakultet/avdelinger. 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.

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. 10 enheter melder imidlertid at de må bli bedre.

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. Kun 5 enheter, mot 3 i 2014, mener de må bli bedre.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- 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.
- Kunnskap om kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS og oppfølging av tiltak, må prioriteres. Implementering av digitalt system for risikovurdering (CIM) vil her være til hjelp.

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 ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Rapportene viser at enhetene i stor grad anser at det foreligger nødvendig kompetanse, med 10 enheter (8 i 2014) som 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. UiB har obligatorisk opplæring i HMS for ledere.

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. Som i 2014 er det kun 6 enheter som mener de må bli bedre.

Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte, studenter og gjester.

Praktiserer enheten (verneområdet) rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?				
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)	2012 (67 enheter har svart)
Ja	89 %	78 %	83 %	82 %
Må bli bedre	11 %	22 %	17 %	18 %

Nei	0 %	0 %	0 %	0 %
-----	-----	-----	-----	-----

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 for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?				
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)	2012 (67 enheter har svart)
Ja	68 %	69 %	65 %	67 %
Må bli bedre	31 %	31 %	35 %	32 %
Nei	1 %	0 %	0 %	1 %

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 Gode arbeidsfellesskap

UiB krever at enhetene gjennomfører kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet minst en gang i året. HMS-møte er et kartleggingsverktøy rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, og skal brukes på lokalt nivå for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. I 2014 tok UiB Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK) - et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser, i bruk ved sekvensiell utrulling (se punkt 3.1 Gode arbeidsfellesskap). 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. 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 liten nedgang i antall enheter som svarer positivt på om det er gjennomført psykososial kartlegging, fra 89 % i 2014 til 84 % i 2015. Andelen som svarer nei har steget noe siden 2012. Noen få enheter begrunner svaret med at de venter på gjennomføring av ARK ved fakultet/avdeling.

Har enheten (verneområde) kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?							
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)	2012 (67 enheter har svart)	2011 (67 enheter har svart)	2010 (72 enheter har svart)	2009 (72 enheter har svart)
Ja	76 %	74 %	65 %	67 %	61 %	72 %	70 %
Må bli bedre	8 %	15 %	20 %	9 %	27 %	18 %	8,5 %
Nei	16 %	11 %	15 %	24 %	12 %	10 %	21,5 %

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 2015 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. I 2015 rapporterer Det juridiske fakultet, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet, Eiendomsavdelingen og Økonomiavdelingen om at de har benyttet ARK som verktøy. I 2014 gjaldt dette kun Det psykologiske fakultet, som ved enkelte enheter melder at de har benyttet ARK i 2015 også.

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. Resultater fra HMS-møte/ARK følges opp i medarbeidersamtaler, på stabsmøter, i ledergrupper, i møter med verneombud og i HMS-handlingsplaner. Medvirkning og HMS-kartlegginger har særlig stor betydning ved endrede rammebetingelser, som ved omorganiserings- og flytteprosesser. Det fremgår av rapportene at psykososialt arbeidsmiljø og kartlegging oppleves som et viktig verktøy ved omorganisering og omstilling. Flere fakultet/avdelinger påpeker at de har stor oppmerksomhet på psykososialt arbeidsmiljø i forbindelse med omstilling, eller vil øke fokus i 2016.

UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Alle ansatte ved UiB skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Dette betyr at det ikke skilles mellom faste og midlertidige, vitenskapelige eller teknisk-administrative ansatte. I 2014 svarte 65 % (av i alt 65 enheter) at alle ansatte (faste og midlertidige) hadde fått tilbud om medarbeidersamtale, mot 62 % i 2013 (av i alt 66 enheter). I behandling av HMS-årsrapport 2013 i universitetsstyret 28.05.14 (sak 46/14) ble det særlig diskutert forbedringspotensialet knyttet til både å tilby og å gjennomføre medarbeidersamtaler, og at dette må følges opp. I skriftlig tilbakemelding fra universitetsdirektøren til fakultetene og avdelingene ble dette fremhevet, både for årsrapport 2013 og 2014, der det var aktuelt. Det var også et viktig oppfølgingstema i «ledelsens gjennomgang» - det årlige statusmøte HMS-seksjonen gjennomfører med ledelsen ved alle fakultet og avdelinger. Fortsatt gis det imidlertid ikke tilbud til alle.

Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	
	2015 (38 enheter har svart*)
Ja	61 %
Nei	39 %

*24 enheter har ikke vitenskapelige ansatte.

Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	
	2015 (37 enheter har svart*)
Ja	46 %
Nei	54 %

*25 enheter har ikke stipendiater.

Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	
	2015 (59 enheter har svart*)
Ja	75 %
Nei	25 %

*3 enheter har ikke teknisk/administrativt ansatte.

Flere fakultet/avdelinger har de siste årene påpekt dette som en gjenganger i sine årsrapporter. Skifte av leder eller midlertidig leder oppgis av noen få som årsak til ikke å gi tilbud. I tidligere rapporter er også ansatte i permisjon, med langvarig sykdom eller nyansatte, samt «åpen dør» og uformelle samtaler som erstatter den systematiske medarbeidersamtalen, oppgitt som grunner for ikke å ha tilbudt samtaler.

Dette fremkommer ikke i rapportene for 2015. For 2015 nevnes derimot kapasitetsmessig utfordring og stort arbeidspress blant lederne som en grunn.

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)										
2015 (62 enheter har svart)	HF	MN	MOF	SV	JUSS	PSYK	Adm. (inkl. Sars)	EIA	UB	UM
Vitenskapelige	67 %	42 %	61 %	54 %	100 %	60 %	0 %	-	-	33 %
Stipendiater	71 %	8 %	63 %	59 %	100 %	35 %	0 %	-	-	33 %
Tekn./Adm.	83 %	98 %*	80 %	99 %	100 %	70 %	78 %	74 %	80 %	59 %
Alle	74 %	49 %	68 %	71 %	100 %	55 %	78 %	74 %	80 %	42 %

*En enhet oppgir at de ikke har oversikt.

Enhetene melder at de har fokus på medarbeidersamtaler i ulike sammenhenger, ved ulike møter, samlinger og i handlingsplaner, men hvordan oppfølging og tilbakemelding til leder i linjen gjøres varierer, fra strukturert til mer tilfeldig. Som med forrige rapportering har noen fakultet som mål å tilby medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler til alle, andre har som mål både å tilby og å gjennomføre medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med alle.

Det er fortsatt viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv midlertidig ansatte og 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.

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. Det er 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. 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 samtalene. 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.

Det rapporteres om at administrative ledere i linjen gjennomfører medarbeidersamtaler med administrativt ansatte. Instituttledere gjennomfører med de faste vitenskapelige ansatte. Ved større enheter gjennomfører instituttleder med gruppeledere (forskergruppeledere, administrasjonssjef o.l.), mens forskergruppelederne gjennomfører med vitenskapelige ansatte i gruppen.

Stipendiater, ansatte i midlertidige rekrutteringsstillinger og forskerstillinger (gruppe B) får ved mange enheter tilbud gjennom forskegruppeleder eller forskningskoordinator. Andre steder har de et annet og eget opplegg for stipendiater der de for eksempel har medarbeidersamtaler i sitt 1. og 3. år, mens det 2. år gjennomføres en midtveisevaluering, som også inkluderer HMS-aspekter. Enkelte steder blir stipendiatene ikke tilbudt medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler, men blir kun fulgt opp av faglig veileder.

Hvordan medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler for de teknisk ansatte planlegges og gjennomføres varierer også. Noen steder meldes det om at nærmeste leder for teknikerne gjør dette, gjerne administrasjonssjef eller leder for teknisk gruppe, men ofte regnes de som del av forskergruppen og hvor forskergruppeleder har medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med ansatte i sin gruppe.

Fakultet/avdelinger rapporterer at de vil fortsette arbeidet med å utarbeide mer en spesifikk plan for gjennomføring med de forskjellige grupper ansatte, utarbeide gode rutiner for medarbeidersamtaler og sikre lik tolkning og håndtering av medarbeidersamtale som verktøy. Det er ikke bare store enheter med komplekse organisasjonsstrukturer som har utfordringer. En ansvarsstruktur og delegeringssystem for medarbeidersamtaler må tilpasses og utøves hensiktsmessig for den enkelte enhet, samt at det gjennomføres en mer systematisk oppfølging av samtalene. Lokale rutiner for dette er på plass hos enkelte, og flere har planer for dette i 2016. Fakultet/avdelinger må fortsatt styrke innsatsen på dette feltet. UiB har forventninger om en høyere gjennomføringsgrad i 2016.

Det er svært positivt at enhetene fortsatt bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte og konflikthåndtering, og retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk. Det rapporteres av noen få enheter (4) at rutiner og kompetanse i praktisk gjennomføring kan forbedres.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB legger sentralt til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet (se punkt 3.1 Gode arbeidsfellesskap). Rapportene viser at det legges til rette for fysisk aktivitet blant UiBs enheter.

Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?			
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)
Ja	82 %	66 %	56 %
Må bli bedre	13 %	20 %	21 %
Nei	5 %	14 %	23 %

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved alle enheter.
- Tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige).

2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle universitetets enheter har gjennomført HMS-runde i 2015, utenom 2 enheter (7 i 2014, 6 i 2013). Det er 6 enheter (5 i 2014) som melder at de må bli bedre her. Det er svært positivt at denne form for grunnleggende kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er godt forankret i virksomheten. Som ved tidligere år er det utfordringer relatert til inneklima, fortetning, universell utforming, støy, ventilasjon og renhold 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, også i 2015. Kun 3 enheter svarer nei her, mot 2 i 2014, mens tilsvarende 2014 svarer 2 må bli bedre. Enhetene svarer også bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset. Kun 1 enhet svarer nei og 3 enheter svarer at dette må bedres.

Hensynet til brannvern er fortsatt godt ivarettatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarliges fortrolighet til egen funksjon, kun 9 enheter sier de må bli bedre. Når det gjelder ettersyn av rømningsveier er det 6 som noterer forbedringspotensiale, og

1 enhet som ikke har fulgt opp. Det er kun 4 enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, mens 8 enheter vil styrke dette punktet. 5 enheter, mot 7 enheter i 2014 og 8 enheter i 2013, har ikke gjennomført eller deltatt på brannøvelse i 2015. 8 enheter rapporterer at de vil forbedre dette.

4 enheter har i 2015 ikke gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd. Dette er en økning fra 2014 der alle enheter rapporter om tiltak. 8 enheter mener de må bli bedre her.

Retningslinjer for håndtering av vold og trusler med veiledning ble implementert i virksomheten i 2014. På spørsmål om retningslinjene blir fulgt svarer alle enheter bekreftende, utenom 1 enhet. Det er nedgang i enheter som melder at de må bli bedre på dette feltet, fra 5 enheter i 2014 til 3 enheter i 2015.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Brannvern- og sikkerhetsarbeid er nødvendig og må ha prioritert blant universitetets enheter også i 2016.

2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

Det rapporteres om oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger blant enheter med risikofylt arbeidsmiljø og utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, samt på tokt. Feltarbeid, som defineres som innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, undervisning og lignende aktivitet utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet, kan medføre økt risiko for skade på menneske og/eller miljø, og er å anse som risikofylt arbeid. Nødvendigheten av å kartlegge og vurdere risiko systematisk er til en viss grad også til stede ved enheter med denne aktiviteten.

Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftsarbeid, feltarbeid og tokt, og lignende.	
	2015 (62 enheter har svart)
Ja	55 %
Nei	45 %

Det ble ved 34 av UiBs 62 enheter utført risikofylt arbeid i 2015. Det er kun Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket som rapporterer at det ikke blir utført risikofylt arbeid ved noen av underenhetene.

Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeidsmiljø?					
	2015 (34 enheter har svart*)	2014 (30 enheter har svart*)	2013 (32 enheter har svart*)	2012 (29 enheter har svart*)	2011 (27 enheter har svart*)
Ja	50 %	63 %	66 %	79 %	52 %
Må bli bedre	50 %	37 %	31 %	21 %	48 %
Nei	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %

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

Flere enheter har de senere år gjennomført risikovurderingsprosjekt for å øke oppmerksomheten rettet mot risikofylt arbeid og for å bygge opp kompetanse med overføringsverdi til andre enheter. Her kan nevnes Universitetsmuseets risikovurderingsprosjekt i Muséhagen og pilotprosjekt for risikovurdering ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet med fokus på kjemikaliehåndtering og feltarbeid i 2014. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har som en oppfølging av dette vært pilot ved innføring av det digitale krisestøtteverktøyet CIM ved UiB, med tilhørende modul for risikovurdering. I 2015 ble modulen

implementert ved både Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og igangsatt ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (se punkt 3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø).

Blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. 9 enheter, mot 7 i 2014, rapporterer om at de må bli bedre på dette punktet, 4 enheter svarer negativt, mot 2 i 2014 og 1 i 2013.

På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier, Retningslinjer for stoffkartotek og Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid disse, der dette er relevant. To enheter melder at de må bli bedre i bruk og håndtering av kjemikalier, 4 enheter må bli bedre i arbeid knyttet til stoffkartotek, mens 1 enhet melder behov for å forbedre arbeidet knyttet til biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer.

Når det gjelder bruk av eksponeringsregisteret EcoExposure som alle enheter som har ansatte som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer skal registreres i, svarer 4 enheter (10 i 2014) der dette er relevant at de ikke registrer ansatte/studenter/gjester i dette, mens 7 enheter (3 i 2014) enheter mener de må bli bedre.

Også når det gjelder Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid denne, der dette er relevant. 9 enheter (3 i 2014) påpeker at de må bli bedre. Det er imidlertid fortsatt 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 er å anse som risikofylt arbeid. Dette er påpekt i tilbakemeldinger til fakulteter/avdelinger de siste årene, der dette er aktuelt, men har ikke ført til endring av betydning. Dette må følges opp i 2016.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Risikofylt arbeidsmiljø krever kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet. Gjennomføring av risikovurderinger før en aktivitet finner sted eller når den endres og oppfølging av tiltak, må prioriteres. Implementering av krisestøtteverktøyet CIM, med tilhørende modul for risikovurdering, vil her være til hjelp.
- Innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet er definert som feltarbeid i UiBs Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt. Enheter som har denne typen aktivitet skal følge retningslinjen og kartlegge og vurdere risiko. Enheter må også vurdere om det bør utarbeides utfyllende lokale rutiner/prosedyrer ved feltarbeid.

2.6 God håndtering av HMS-avvik

Det er en økning i antall rapporterte HMS-avvik. Digitalt system for melding og oppfølging av HMS-avvik letter arbeidet. Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-ontologiske fakultet, Universitetsmuseet i Bergen, HR-avdelingen og Studieadministrativ tok systemet i bruk i 2015 og det vil være tatt i bruk ved hele UiB i løpet av 2016 (se punkt 1.11 HMS-avvik).

Har enheten hatt HMS-avvik?						
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)	2012 (66 enheter har svart)	2011 (66 enheter har svart)	2010 (66 enheter har svart)
Ja	63 %	49 %	47 %	41 %	52 %	39 %
Nei	37 %	51 %	53 %	59 %	48 %	61 %

Alle enheter som rapporterer om at de har hatt HMS-avvik oppgir at de har meldt og fulgt disse opp. Tre enheter melder at de kan bli bedre gjennom bedre rutiner og økt bevissthet og innmelding av avvik, samt oppfølging. Rapportene viser at HMS-avvik blir behandlet i faste møter av alle som oppgir at de har hatt HMS-avvik, utenom av 5 enheter.

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, 7 enheter (4 i 2014) har ikke dette på plass. Imidlertid er det 18 enheter som mener de må forbedre beredskapsarbeidet ved enheten.

Har enheten lokale rutiner for beredskap?			
	2015 (62 enheter har svart)	2014 (65 enheter har svart)	2013 (66 enheter har svart)
Ja	60 %	62 %	68 %
Må bli bedre	29 %	32 %	29 %
Nei	11 %	6 %	3 %

På spørsmål om hvilke tre hendelsen enheten vurderer som mest sannsynlig vil utløse en lokal beredskapsplan svarer svært mange av enhetene som tidligere brann og ulike former for lekkasje, som vann, gass og svikt i strøm- og ventilasjonsanlegg. Andre hendelser som flere anser som sannsynlig vil utløse lokal beredskap er vold og trusler, akutt sykdom/dødsfall blant studenter/ansatte, ulike former for kjemikalieulykker, uønsket hendelse/ulykke utenfor ordinært arbeidssted/på reise og konfidensiell informasjon på avveie. Nytt for 2015 er innbrudd og miljøutslipp. Enkelte fakultet/avdelinger har beredskapsarbeid som et prioritert satsingsområde i 2016.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Arbeid med å melde HMS-avvik må motiveres. Ved å ta i bruk digitalt system for melding og oppfølging av HMS-avvik, øke rapporteringsfrekvensen og tydeliggjøre omfang/oppfølging av meldinger i enhetenes faste møter, vil det forbyggende HMS-arbeidet kunne styrkes.
- Fortsatt øke aktiviteten og bevisstgjøringen knyttet til lokalt beredskapsarbeid. Implementeringen av det digitale krisestøttesystemet CIM som skal tas i bruk av hele UiB innen 2017, vil her være til hjelp

2.7 Ansvar for det ytre miljø

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Et stort antall enheter har de senere år rapportert om at miljøinnsatsen trenger ytterligere oppmerksomhet og i større grad bør koordineres sentralt. Arbeidet med miljøsertifisering av UiB startet i 2014 og sentraladministrasjonen, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det psykologiske fakultet ble sertifisert som Miljøfyrtårn i juni 2015. Til tross for dette er det 4 enheter ved disse som melder at de ikke har gjennomført miljøtiltak i 2015. Miljøfyrtårnprosessen for resten av UiB ble igangsatt høsten 2015 (se punkt 3.5 Ansvar for det ytre miljø). I alt er det 8 enheter som melder at de ikke har gjennomført tiltak ved UiB, mot 7 i 2014 og 2013. 8 enheter rapporterer at de må bli bedre.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Å være Miljøfyrtårn innebærer systematisk arbeid med miljøtiltak. For å nå UiBs mål innenfor det ytre miljøarbeidet må enhetene fortsatt bli bedre på å følge opp universitetets Handlingsplan for det ytre miljø.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 ble vedtatt i universitetsstyret 25.10.2012 og omfatter 5 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfellesskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for det ytre miljø

Det er lagt opp konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, 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 2015.

3.1 Gode arbeidsfellesskap

UiB skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og i livet. I HMS-handlingsplanen er det skissert flere virkemidler i dette arbeidet. I 2015 er det arbeidet med disse på følgende måte:

- **Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og gjennomføre tiltak.**

HMS-møtet er universitetets metode for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på enhetsnivå og anerkjent av Arbeidstilsynet. Det psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges årlig på lokalt nivå (se punkt 2.3 Gode arbeidsfellesskap). 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.

AMU vedtok i 2013 å ta i bruk Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK) ved UiB (sak 18/13). ARK er et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser og skal bidra til utvikling av psykososialt arbeidsmiljø. Opplegget er utarbeidet av, og for, universitetene og høyskolene. UiB har vært sentral i utviklingen. Kjernen i ARK er spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target). KIWEST bygger på bred kunnskap i forskningsmiljøene, utvalg og tilpasninger er gjort av forskere fra NTNU og UiO. Det viktigste for bruken av ARK er imidlertid ikke enkeltheter i KIWEST, men prosessen ved gjennomføringen av et totalopplegg; Forberedelser, forankring, tilbakemeldingsmøter og tiltaksutvikling, samt implementering. I 2014 ble en arbeidsgruppe som skal koordinere arbeidet sentralt oppnevnt av universitetsdirektøren. Samtlige fakultet/avdelinger ved UiB skal ta i bruk ARK. ARK rulles nå ut i hele institusjonen.

UiB tilbyr verktøyet «Jungs Type Indeks (JTI)» og «Teamkompasset» for enheter til bruk i utvikling av team og grupper. Flere enheter har benyttet seg av dette i 2015.

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015, med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble vedtatt i universitetsstyret i 2012. En rekke tiltak er gjennomført etter dette. Blant annet arrangerte UiB den årlige likestillingskonferansen i desember 2015. Konferansen har ledere, personalmedarbeidere og verneombud ved universitetet som målgruppe. 2015-konferansen hadde som tittel: «Smaken av balanse», og samlet over 90 deltakere fra alle deler av universitetet.

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

- **Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet».**

UiB har i 2015 jobbet for implementering av de nye «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet», som er utarbeidet for perioden 2014-2018. Det totale sykefraværet ved organisasjonen har holdt seg relativt stabilt de siste årene, og ligger mellom 3-4 %. Likevel er det store forskjeller mellom ulike enheter og grupper av tilsatte.

I tråd med delmål 1 arbeides det systematisk og kontinuerlig med oppfølging av sykmeldte i organisasjonen. Det er i 2015 arrangert flere kurs for ledere, verneombud og tillitsvalgte med fokus på sykefraværsoppfølging og tilrettelegging, samt hvordan 3-partssamarbeidet kan styrkes. HMS-seksjonen tilbyr også 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 årlige IA-møte mellom ledelsen, vernetjenesten og de tillitsvalgte ble avholdt høsten 2015. Her ble det spesielt satt fokus på delmål 2, med bruk av tiltaksplasser og rutiner for intern arbeidsutprøving for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet vil fortsette i 2016. I tillegg er det avholdt fire møter i IA-gruppen, hvor planlegging av kurs og nye fokusområder har vært tema. Universitetets bygningsmasse med tanke på universell utforming er nå kartlagt og publisert på Ansatt-sidene.

I henhold til delmål 3 arbeides det videre for å tydeliggjøre livsfaseperspektivet i UiBs personalpolitikk.

- **Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager.**

Rapport om fysisk aktivitet i arbeidstiden ved UiB ble ferdigstilt våren 2015, og lagt fram for AMU 06.05.15 (sak 18/15). AMU gav sin støtte til flere av anbefalingene her, og ansatte ved UiB har fra høsten 2015 fått tilbud om å trene inntil 1 time per uke i arbeidstiden. Premisser for hvordan fysisk aktivitet kan gjennomføres er publisert på Ansatt-sidene. Alle aktiviteter må avklares med leder. I tillegg oppfordres ledere i samarbeid med verneombud å legge til rette for mindre aktiviteter (5-10 min).

- **Gjennom UiBs 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 Ansatt-sider. Der finnes også oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretagelse i ulike livsfaser.

3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser er et mål i UiBs HMS-handlingsplan. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. UiB skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne oppholde seg. Målet fra HMS-handlingsplanen skisserer ulike virkemidler som i 2015 er arbeidet med på følgende måte:

- **Utarbeide retningslinjer for håndtering av vold og trusler og gjøre disse kjent for alle ansatte og studenter.**

Retningslinjer for håndtering av vold og trusler ble vedtatt og implementert i 2014. Innføringskurs i sentral regi for ledere og hovedverneombud ble gjennomført i februar og desember 2015.

- **Sikre at bygningsmassen som UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk.**

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2015 både 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» i byggeprosjekter. Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

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. Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Dersom det oppstår avvik har EIA og HMS-seksjonen rutiner for nedstenging og flytting i samarbeid med fakultet/avdeling. På møbleringssiden har EIA ressurser med bred fagkunnskap for på best mulig måte kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt.

- **Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklima.**

Ved universitetet er det gjennomført en rekke tiltak, basert på kartlegginger knyttet til inneklima, støy og ventilasjon. Av større saker i 2015 kan nevnes: På BB-bygget har det i flere år vært mistanke om kortslutning i ventilasjonen mellom innluft og avkast. I 2015 ble det gjennomført en større analyse som kartla topografi, vindforhold etc, og den konkluderte med at det ikke er påvist kortslutning av ventilasjonsanlegget som kan føre til helseskadelige effekter.

Ved Bibliotek for psykologi, utdanning og helse og Bibliotek for humaniora har det blitt foretatt inneklimamålinger. Den største utfordringen ved bibliotekene er kombinasjonen av høy temperatur og papirstøv, dette gir en opplevelse av dårlig inneklima. Driften ved EIA er informert og forsøker å utbedre problemene.

Ved Institutt for biologi ble det i 2014 oppdaget feil og mangler ved flussyre-labben (pollenprepareringslabben), og den ble stengt med umiddelbar virkning. I løpet av 2015 ble ventilasjonskanaler skiftet og feil og mangler utbedret. Labben ble tatt i bruk igjen i mars 2016.

Det ble også gjennomført en rekke støymålinger i 2015, både på kontor og laboratorier. I alle målingene var støyen under grenseverdier gitt av Arbeidstilsynet. Der støyen ble oppfattet som sjenerende ble det gitt anbefaling på støyreducerende utstyr.

- **Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU).**

For å nå målet «UiB tilgjengelig for alle innen 2025» har UiB i 2015 arbeidet med å implementere UU i byggeprosjekter og i drift av byggene. Kartleggingen av UU i bygg som inneholder undervisningsrom, studentfunksjoner, publikumsfunksjoner samt kontorbygg er ferdigstilt. Resultatet av kartleggingen er publisert i databasen «Bygg for alle». Det er tilsatt en prosjektleder som skal følge opp resultatene og utarbeide tiltaksplaner for byggene, tiltredelse våren 2016.

3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko. Arbeid med kjemikalier, ioniserende stråling, biologiske faktorer, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler. Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø er et mål i HMS-handlingsplanen. I 2015 er det arbeidet med de ulike virkemidlene sikkert i planen på følgende måte:

- **Gjennomføre risikovurderinger i alle risikofylte arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak.**

Ved UiB skal alle risikofylte arbeidsmiljø foreta kartlegging, risikovurdering, igangsette og følge opp tiltak (se punkt 2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø). I de ulike miljøene arbeides det med risikoanalyser relatert til de ulike utfordringer man står overfor i arbeidet. Blant annet gjennomføres det risikovurderinger av kjemikalier, biologiske faktorer og arbeidsprosessene knyttet til disse i det digitale stoffkartoteket EcoOnline.

Det arbeides fortsatt med innføring av krisestøtteverktøyet CIM ved UiB som ble tatt i bruk i 2014. Systemet inneholder egen modul for risikovurdering og prosjektet «Innføring av KunnskapsCIM ved UiB», består av en egen ressursgruppe for risikovurdering. Modulen for risikovurdering ble implementert ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet våren 2015. Implementeringsarbeidet ble også påbegynt ved Det medisinsk-odontologiske fakultet høsten 2015, hvor videre arbeid fortsetter våren 2016. Selve implementeringsprosessen består av informasjonstiltak knyttet til risikovurdering ved alle institutt og sentre. I tillegg holdes det praktiske kurs i systemet for utvalgte ressurspersoner. Krisestøtteverktøyet CIM, med tilhørende modul for risikoanalyser, vil være til hjelp og støtte for gjennomføringen av risikovurderingene i de ulike risikofylte arbeidsmiljøene, samt gjøre erfaringsoverføring enklere og tydeliggjøre ansvar for oppfølging av tiltak. I tillegg vil det bidra til å forenkle rapporteringen til Kunnskapsdepartementet.

Universitetet har i 2015 utført grovanalyser ved hjelp av CIM av hendelser som potensielt vil kunne utløse UiBs beredskapsplan. Utvalgte grovanalyser i arbeidsmiljø som ansees å være av særlig risikofylt karakter er feltarbeid i utlandet og laboratorier ved UiB.

Retningslinjer for risikovurdering knyttet til HMS med veiledninger i HMS-portalen er utarbeidet høsten 2015 og gjort kjent i organisasjonen.

Elementer av kartlegging og vurdering av risiko i risikofylte arbeidsmiljø tilbys gjennomgående i opplærings- og kompetansehevingstiltak som er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon). Det er gjennomført flere nettverksmøter med lokale HMS-koordinatorer ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofylt arbeidsmiljø ved UiB har i 2015 blant annet vært målrettet helsekontroller.

- **Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte og risikovurdere disse. Ved håndtering av kjemikalier skal det elektroniske stoffkartoteket ECOonline benyttes.**

Universitetets enheter skal registrere og risikovurdere kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder. I UiBs elektroniske stoffkartotek ECOonline er det i 2015 registrert 11879 ulike kjemikalier (11827 i 2014). I alt er det 25077 oppføringer i registeret (26389 i 2014) fordelt på 1718 lokasjoner (1638 i 2014) 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.

UiB fikk i 2014 dispensasjon for papirbasert stoffkartotek. Merkepliktige kjemikalier der sikkerhetsdatablad oppgir «pasienten bringes omgående til sykehus» eller «øyeblikkelig legehjelp kreves» skal imidlertid foreligge i papirversjon og være lett tilgjengelig i en tydelig merket perm, slik at alle som utfører arbeid ved UiB der det finnes merkepliktige kjemikalier har tilgang til disse sikkerhetsdatabladene.

I henhold til forskrift om utførelse av arbeid er UiB pålagt å føre register over arbeidstakere som er eller kan bli eksponert for kreftfremkallende kjemikalier (klassifisert som Carc 1A og 1B), arvestoffskadelige stoff (Muta 1A og Muta 1B), bly og blyforbindelser, biologiske faktorer (smitterisikogruppe 3 eller 4), arbeidstakere som kan bli utsatt for støv med asbestfiber, og arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling. Eksponeringsregisteret, EcoExposure, som ble kjøpt inn i 2013, ble implementert og tatt i bruk ved hele UiB våren 2014. Ytterligere informasjon og kursvirksomhet ble foretatt i 2015 (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon).

Strålevernsarbeidet ved UiB fungerer godt. I 2015 ble det arrangert 3-dagers kurs i «Strålevern» med avsluttende kursprøve. Det var 12 deltakere på kurset, og alle bestod kursprøven. Sentral strålevernkoordinator gjennomfører årlig en runde på alle lokasjonene som benytter radioaktive kilder/røntgen. På den måten følges miljøene på UiB opp på en god og egnet måte. Årsrapporten for 2015 ble sendt til Statens strålevern i mars 2016. UiB har overholdt alle utslippsgrenser. Det ble i 2015 rapportert om to HMS-avvik relatert til arbeid med radioaktive kilder, disse er fulgt opp.

Opplærings- og kompetansehevingstiltak er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon).

- **Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.**

UiB har en rekke ulike former for spesialventilasjon. For å sikre funksjonelle og trygge arbeidsmiljø er det nødvendig å kvalitetssikre disse jevnlig. Spesialventilasjon, som innbefatter oversikt og årlig kontroll, er ved UiB definert som brukers ansvar og kostnad. En presisering som tydeliggjør ansvaret for spesialventilasjon ble sendt alle enheter med slikt utstyr i 2015. I 2015 ble det montert alarm på alle avtrekksskap som manglet dette.

3.4 God håndtering av HMS-avvik

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. UiBs Beredskapsplan skal sørge for at skadeomfang og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell. Økt oppmerksomhet om HMS-avvik og beredskap bidrar til trygge og gode arbeidsmiljø. Målet fra HMS-handlingsplanen er arbeidet med i 2015 på følgende måte:

- **Ta i bruk nytt system for HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik som forebyggende tiltak.**

I 2015 ble sekvensiell innføring igangsatt ved fakultet/avdelinger (se punkt 1.11 HMS-avvik).

- **Følge opp UiBs Beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå.**

Beredskapsarbeid er en integrert del av det systematiske HMS-arbeidet, og integrert i universitetets styringssystem beskrevet i UiBs Regelsamling. Alle enheter på alle nivå skal foreta kartlegging, risikovurdering og utarbeide lokale rutiner for beredskap (se punkt 2.6 God håndtering av HMS-avvik). Det er gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyse) av utvalgte analyseområder som anses å være

av særlig risikofylt karakter og som kan utløse UiBs beredskapsplan og den sentrale beredskapsplanen ble revidert høsten 2015 (se punkt 1.8 Beredskap).

3.5 Ansvar for det ytre miljø

Universitetet skal ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % i perioden 2010-2020. Ansvar for det ytre miljø er et HMS-mål som støttes av universitetets Tiltaksplan for det ytre miljø. I 2015 er det arbeidet med målet på følgende måte:

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

I 2015 startet arbeidet med å sertifisere UiB som Miljøfyrtårn. 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 dette skal ifølge Stiftelsen Miljøfyrtårn sørge for miljøvennlig drift og et godt arbeidsmiljø.

UiB har valgt å benytte den såkalte «Hovedkontormodellen» fra Stiftelsen Miljøfyrtårn. Denne modellen innebærer at HMS-systemet og Miljøfyrtårnordningen er forankret i hovedkontoret (HK), som er sentraladministrasjonen. Fakultetene, Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket regnes som underenheter (UE), og har en noe enklere prosess for å oppnå sertifisering. Miljøfyrtårnordningen er basert på lister med krav til miljøprestasjon hos organisasjonen, og omfatter miljøtemaene HMS-systemkrav, arbeidsmiljø, innkjøp, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk. Til sammen må UiB oppfylle rundt 120 slike krav.

I vårsemesteret 2015 ble arbeidsgrupper for sentraladministrasjonen, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det psykologiske fakultet opprettet, og 3-5 arbeidsmøter gjennomført for hver gruppe. Disse tre enhetene ble sertifisert som Miljøfyrtårn i juni 2015. Miljøfyrtårnprosessen for Det humanistiske fakultet, Det juridiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet ble igangsatt høsten 2015, og sertifisert som Miljøfyrtårn april 2016, som det første av de større universitetene i Norge. Som Miljøfyrtårn skal UiB behandle ytre miljø som en del av det ordinære HMS-systemet. Ordningen med miljøkontakter ved fakultet og avdelinger fortsetter og følger nå opp Miljøfyrtårn lokalt.

4. Utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt og systematisk HMS-arbeid ved UiB for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. De lokale rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultet/avdeling. Universitetsdirektøren gir skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som HMS-seksjonen gjennomfører med ansvarlig ledelse og hovedverneombud ved hvert fakultet/avdeling. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres.

HMS-årsrapporten gir med andre ord 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.

Alle enheter ved UiB skal ha egen handlingsplan for HMS-arbeid, som bygger på UiBs HMS-handlingsplan. Enheter som ikke har dette må få dette på plass. 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. Dette må skjerpes inn ved neste års rapportering.

UiBs nye rullerende HMS-handlingsplan, vedtatt av universitetsstyret 11.02.16, sak 7/16, har en delvis videreføring av mål og virkemidler fra tidligere plan som gjenspeiler HMS-utfordringer ved UiB som fortsatt er viktig å arbeide systematisk med, samtidig tydeliggjøres en videreutvikling av arbeidsmiljøarbeidet gjennom nye mål og virkemidler. Planen har fire HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved: Gode arbeidsfellesskap, god risikostyring og beredskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, og ansvar for det ytre miljø. Det er lagt opp til bruk av konkrete virkemidler og tiltak for perioden 2016-2018 for å realisere målene, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Alle enheter skal med utgangspunkt i kartlegging og risikovurdering av HMS ved egen enhet og knyttet til overordnede HMS-handlingsplaner, utarbeide handlingsplan med tiltak for å sikre at myndighetskrav, interne regler og planer ivaretas. Universitetets HMS-handlingsplan skal med andre ord realiseres gjennom lokale mål og handlingsplaner ved fakulteter og institutter, i museet, biblioteket og i ulike administrative enheter.

Følgende HMS-områder får særlig oppmerksomhet i 2016:

- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2016-2018 med fire HMS-mål:
 - Gode arbeidsfellesskap
 - Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale/utviklingssamtaler for alle ansatte (faste og midlertidige).
 - Følge opp UiBs IA-mål.
 - Fortsette sekvensiell gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK».
 - God risikostyring og beredskap
 - Opplæring og implementering av system for HMS-risikostyring, med bruk av digitale risikovurderinger.
 - Implementere digitalt system for HMS-avvik i hele organisasjonen.
 - Videreutvikle UiBs beredskapsarbeid.
 - 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
 - Tydeliggjøre ytre miljøarbeidet som del av system for HMS-risikostyring.
- Utarbeide ny handlingsplan for det ytre miljø.
- Gjennomført valg av verneombud for perioden 2017-2018.
- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå gjennom obligatorisk HMS-kurs for ledere.

5. Vedlegg

Vedlegg 1. Årsrapport 2015 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

23.08.16/Runa Jakhell



HMS-årsrapport 2015

Formålet med årsrapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal beskrives i fritekst, og lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Skjemaet fylles ut av leder og verneombud.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har leder og verneombud gjennomført internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved enheten? i			
* Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?			
* Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?			
* Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS? i			

Dersom Ja/Må bli bedre, skisser kort hvordan enheten gjennomførte risikovurdering knyttet til HMS:

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?			
* Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? i			

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?			
* Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortløpig med egen funksjon? i			
* Har enheten gjennomført brannvernopplæring?			

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

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

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

	Ja	Nei
* Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i		
* Oppgi andel gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:		

	Ja	Nei
* Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i		
* Oppgi andel gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:		

	Ja	Nei
*Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? i		
* Oppgi andel gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:		

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?			
* Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden? i			

Dersom Ja/Må bli bedre, skisser kort tiltak som stimulerer til fysisk aktivtet i arbeidstiden:

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
* 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 gjennomført ettersyn av rømningsveier?			
* Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?			
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler? i			

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning? i			

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

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

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid? i			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			

	Ja	Må bli bedre	Nei	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt? 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 mikro-organismer? i				

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

	Ja	Nei
* Har enheten hatt HMS-avvik? i		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-avvik meldt og fulgt opp?			
Blir HMS-avvik behandlet i enhetens faste møter?			

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten lokale rutiner for beredskap?			

* Hvilke tre hendelser vurderer enheten å være de som mest sannsynlig vil utløse lokal beredskapsplan?

KOMMENTARER TIL ENKELTSPØRSMÅL I DEL 1.

--

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

* Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2015).

--

* Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2015).

--

* Legg ved enhetens HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2015) .

VEDLEGG
- Last opp vedlegg