



# Universitetet i Bergen

## Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008

# Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	3
2 Sammendrag.....	4
3 Mandat og komité.....	5
4 Målsetting.....	6
5 Styrende dokumenter.....	7
6 Presentasjon.....	8
7 Satsingsområdene.....	8
7.1 Ledelse .....	8
7.1.1 Overordnet mål.....	8
7.1.2 Arbeidsmål .....	9
7.1.3 Tiltak .....	9
7.2 Psykososialt arbeidsmiljø.....	9
7.2.1 Overordnet mål.....	9
7.2.2 Arbeidsmål .....	10
7.2.3 Tiltak .....	10
7.3 Verneombudenes rolle.....	10
7.3.1 Overordnet mål.....	10
7.3.2 Arbeidsmål .....	10
7.3.3 Tiltak .....	11
7.3.4 Referanser.....	12
7.4 Ytre miljø .....	12
7.4.1 Overordnet mål.....	13
7.4.2 Arbeidsmål .....	13
7.4.3 Tiltak .....	13
7.4.4 Referanser.....	13
7.5 Bygg og helse .....	14
7.5.1 Overordnet mål.....	14
7.5.2 Arbeidsmål .....	14
7.5.3 Tiltak .....	14
7.5.4 Referanser.....	14
7.6 Særlig risikofylt arbeid.....	15
7.6.1 Overordnet mål.....	15
7.6.2Arbeidsmål .....	15
7.6.3 Tiltak .....	15
7.6.4 Referanser.....	15
Vedlegg .....	
Tiltaksliste 2006	

# 1 Innledning

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en kode for en grunnleggende samling av begreper og metoder knyttet til arbeidsmiljø, sikkerhet og ytre miljø. For Universitetet i Bergen (UiB) innebærer dette at både krav til, og ansvar for, HMS må presiseres gjennom alle nivå i organisasjonen. Videre må avvik påtales og om nødvendig, få praktiske konsekvenser.

Universitets- og høyskolesektoren har de siste årene gjennomgått store endringer og står fortsatt foran store og gjennomgripende utfordringer. Aktuelle konsekvenser av Kvalitetsreformen bidrar til å illustrere dette:

- Ny gradsstruktur, utvidet undervisningsår, nye undervisnings- og evalueringsformer og nye krav til studentenes læringsmiljø (jf. Lov om universiteter og høyskoler pr. 01.04.05)
- Ny resultatavhengig budsjettmodell fra Utdannings- og forskningsdepartementet som skal stimulere til økt forsknings- og undervisningsproduksjon samtidig som kvaliteten ivaretas.

Endringer og omstillingsprosesser stiller store krav både til organisasjonen og til menneskene som fyller den. UiB er en kunnskapsinstitusjon der den største ressursen er kreative og nytenkende medarbeidere. Medarbeidere som trives, er mer engasjerte, lojale, friske og omstillingsdyktige enn de som ikke trives. Nye utfordringer, omorganisering og økte krav til produktivitet fordrer derfor *skjerpet* innsats rettet mot ivaretagelse av de enkelte medarbeidere og helse, miljø og sikkerhet som helhet.

En grunnleggende forutsetning for å møte utfordringer på en konstruktiv måte, er å sørge for hensiktsmessige rutiner for HMS-oppfølging.

Selv de beste intensjoner kan imidlertid bli utfordringer dersom de ikke etterfølges med handling. En utfordring for UiB er derfor også i kommende periode å utvikle en organisasjonskultur og et system som definerer felles mål, gir tilbakemelding for godt utført arbeid, fanger opp avvik, og intervensjoner ved stagnasjon, konflikter eller fysisk fare. Nulltoleranse for alle former for trakassering er en selvfølge og UiB skal preges av en kultur som tar avstand fra dette. Bevisstgjøring og kompetanse i arbeidsmiljøspørsmål på alle plan i organisasjonen er sentralt for å oppnå dette, og systematiseres blant annet gjennom tiltakene i handlingsplanen for HMS.

En av følgene av de endrete rammebetingelser UiB står overfor, er knyttet til mer permanente organisasjonsmessige forhold, spesielt behovet for en styrket personallederrolle på alle nivå i organisasjonen.

Ledere konfronteres med større ansvar, plikter og krav. I dette ligger også en forventning om å ivareta medarbeiderne på en god måte. Den mest kritiske faktoren for å lykkes i lederrollen, er knyttet til god personalledelse. Dette fordrer ledere som evner å ta i bruk personalpolitiske virkemidler egnet til å utvikle et godt arbeidsmiljø, skape trivsel og motivasjon. Man ønsker derfor å styrke lederrollen ved UiB og som et ledd i dette, vedtok Universitetsstyret 25.11.04 at det innen 01.08.07 etableres en felles styrings- og ledelsesstruktur ved alle instituttene med tilsatte instituttledere.

I foreliggende plan legges det opp til en ytterligere styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det forventes, og det skal legges til rette for, medvirkning og engasjement fra ansatte og studenter for utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø.

Ambisjonen er at hensyn til helse, miljø og sikkerhet skal gripe inn i all planlegging og all virksomhet. Slik ønskes økt fokus på faktorer knyttet til HMS i vid forstand, noe som er avgjørende mht å oppnå de ambisiøse målsettingene UiB har satt seg for kvalitet på forskning og undervisning i kommende planperiode. Tiltakene i foreliggende handlingsplan skal bidra til forankring og gjennomføring av sentralt definerte mål for HMS ved UiB. Dette innebærer blant annet at ledere på alle nivå skal tilføres nødvendig kompetanse slik at de på en profesjonell måte kan møte HMS-relaterte utfordringer og nye rammebetingelser.

## 2 Sammendrag

Foreliggende plan bygger i hovedsak på ”Handlingsplan for utvikling av helse, miljø og sikkerhet 2003-2005”. Satsningsområdene fra den forrige planen er videreført. Disposisjonen er imidlertid endret og tiltakene, naturlig nok, revidert.

Den nye handlingsplanen understreker arbeidet med å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder kvalitetskontroll i forbindelse med utvikling og drift av støttesystemer. Planen vil også medføre en styrking av personallederrollen på alle nivå i organisasjonen.

Arbeidet med å styrke helse, miljø og sikkerhet ved UiB er et virkemiddel for å styrke universitetet som en fremtidsrettet forsknings- og utdanningsinstitusjon med høy kvalitet og med stor grad av bevissthet knyttet til medarbeideroppfølging og samfunnsansvar.

Planen inneholder følgende satsingsområder:

1. *Ledelse*  
Det legges i planen stor vekt på å sikre at UiB's ledere har den nødvendige kompetanse og trygghet til å ivareta sitt ansvar.
2. *Psykososialt arbeidsmiljø*  
Hovedsatsingsområde definert i mandat. Angår alle arbeidstakere og studenter, og er det viktigste innsatsområdet når man skal skape og sikre gode arbeidsplasser.
3. *Verneombudenes rolle som aktive støttespillere for enhetenes ledere og ansatte.*  
Verneombudene er tillagt en sentral rolle i arbeidet med utvikling av et godt arbeidsmiljø. UiB trenger en verneombudsordning som er godt organisert og der aktørene har en høy grad av autoritet og kompetanse.
4. *Ytre miljø*  
Hovedsatsingsområde definert i mandat. Beskriver ivaretagelse av vårt ytre miljø inkl. forurensende utslipp, energiøkonomisering, gjenvinning av avfall og en bevisst, "grønn" innkjøpspolitikk.
5. *Helse og bygg*  
UiB har en stor og til dels eldre bygningsmasse som rommer et mangfold av

aktiviteter med tilhørende krav. Dette medfører store utfordringer knyttet til problemløsning, prioriteringer og samhandling.

6. *Særlig risikofylt arbeidsmiljø*

Videreføring av satsningsområde i handlingsplan for HMS 2003 - 2005 ("fysisk-kjemisk arbeidsmiljø og sikkerhet"), - og nå utvidet til å inkludere forhold relatert til biologiske agens (f.eks. smittefare, genmodifiserte organismer) og ulike former for feltarbeid. Samlet representerer dette selvforklarende utfordringer med til dels stort risikopotensiale.

I den foreliggende plan er det ingen referanser til studentenes læringsmiljø. Grenseflaten mot Læringsmiljøutvalgets ansvarsområde er heller ikke gjennomgått, og det bør derfor legges opp til en slik gjennomgang. Arbeidstilsynet er tilsynsmyndighet både i forhold til de tilsattes arbeidsmiljø og studentenes læringsmiljø, og arbeidet med kvalitetssikring bør derfor koordineres.

### 3 Mandat og komité

I møte i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 03.03.05 ble det konkludert med at det bør oppnevnes en komité for utarbeiding av handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet ved UiB.

Mandat:

*Med utgangspunkt i Handlingsplan for utvikling av helse, miljø og sikkerhet ved UiB 2003-2005 skal komiteen utarbeide forslag til en videreføring av planen, dvs. en rullering av handlingsplanen som skal gjelde for 2006. Som tidligere er det ønskelig at det fokuseres spesielt på det psykososiale arbeidsmiljø. I tillegg skal komitéen vurdere og komme med innspill når det gjelder det ytre miljø, herunder forurensning, energibruk, materialgjenvinning etc.*

Gjennom arbeidet i komiteen ble mandatet ytterligere konkretisert ved at det ble lagt fram en Handlingsplan for utvikling av helse, miljø og sikkerhet ved UiB for planperioden 2006-2008, samt en tiltaksliste for 2006. Tiltakslisten er ment å skulle rullere hvert år.

Komité:

Førstebibliotekar Pål H. Bakka (koordinator)  
 Seniorrådgiver Tone Bergan  
 Yrkeshygieniker Ragnar Flo  
 Ass. personaldirektør Eli Glambek  
 Kontorsjef Agnethe Erstad Larsen  
 Fakultetsdirektør Johs Teigland  
 Hovedverneombud, avdelingsingeniør Wenke Trovik

Personal- og økonomiavdelingen har hatt sekretariatsfunksjonen.

## 4 Målsetting

Strategisk plan 2005-2010 beskriver morgendagens universitet som en institusjon som er ”gitt et stadig større ansvar for egen utvikling og ressursdisponering”. Dette medfører at UiB i langt større grad enn tidligere må stå til ansvar for egne disposisjoner og egne valg. Det akademiske kollegium slo allerede i 1996 fast følgende overordnede mål for arbeidsmiljøet ved UiB skal:

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

UiB ønsker med foreliggende handlingsplan å signalisere at bevisst og systematisk ivaretagelse av medarbeidere og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer institusjonen i dag står overfor. Et optimalisert arbeidsmiljø skaper trivsel og produktivitet, og sikrer at tid og energi fokuseres mot kjerneområdene, forskning og undervisning.

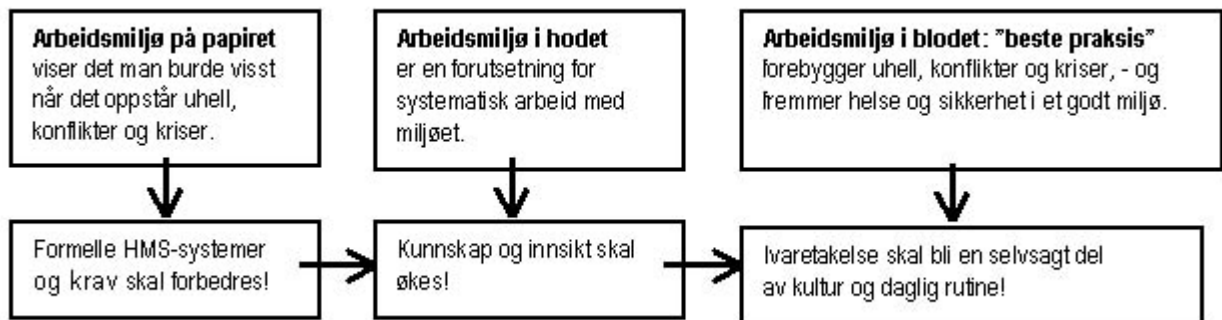
En handlingsplan skal være så offensiv at den gir visjoner, skaper positiv uro og flytter grenser, samtidig må den være gjennomførbar.

Målsettingen er å gjøre tiltakene i handlingsplanen *synlige* og *aktive* og intensjonen er at dette skal utfordre *alle* medarbeidere og *hele* organisasjonen:

- UiB er moralsk og juridisk forpliktet til å bygge en *struktur* som bekrefter vel utført arbeid, avdekker avvik og som bygger bro når enkeltpersoner ikke makter å utføre arbeidet
- Signaler fra *leder* er den viktigste forutsetningen når struktur og holdninger skal realiseres
- *Forankring* og erkjennelse av *ansvar* gir forutsigbarhet, - og forutsigbarhet gir trygghet
- *Innsikt* former ansvar, holdninger og prioriteringer
- *Åpenhet* om felles utfordringer skaper trygghet, og åpner for samarbeid om felles mål
- Positive *mål* gir utvikling uansett nivå, - med "beste praksis" som overordnet mål

Dette handler om å utvikle en god organisasjonskultur. Det handler også om å omsette idealer til *handlinger*.

Figuren under illustrerer prosessene involvert i utvikling av en organisasjonskultur som fremmer et godt og trygt arbeidsmiljø



Handlingsplanen tar utgangspunkt i UiBs målsetting for eget arbeidsmiljø. Målsettingene signaliserer ønske om å utvikle en organisasjon preget av åpenhet, refleksjon og handling rettet mot medarbeidere, arbeidsmiljø, læringsmiljø og ytre miljø.

Slike kvaliteter er i samsvar med dagens krav, og vil være helt nødvendige forutsetninger for å mestre krav til utvikling og endring. Gode kvaliteter og rutiner vil i økende grad bli etterspurt og evaluert av studenter og oppdragsgivere som vurderer UiB som mulig studiested og forskningspartner.

## 5 Styrende dokumenter

*Myndighetskrav:*

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 2005.06.17 nr. 062 med endringer ved lov av 21. desember 2005 nr. 121
- Lov om universiteter og høyskoler. 2005.04.01 nr 015
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven). 2005.06.03 nr 033.
- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). 2005.06.30 nr. 038
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Prinsipper om universell utforming

*Strategi og retningslinjer ved UiB:*

- Strategisk plan for 2005-2010
- Regelsamlingen
- HMS-håndboken
- Handlingsplan for likestilling
- Handlingsplan for utvikling av HMS ved UiB 2003-2005

## 6 Presentasjon

Handlingsplanen har form av følgende dokumenter:

1. Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan for 2006-2008
2. Tiltaksliste, med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering – gjeldende for en periode på ett år.

Plan med tiltaksliste er tilgjengelig på intranett.

## 7 Satsingsområdene

### 7.1 Ledelse

En samtlende organisasjonskultur kan være styrende for holdninger i et arbeidsmiljø. Den former identitet og stabilitet, og bidrar til mening i et forpliktende engasjement. En slik kultur må imidlertid ha substans for å gi mening. Visjoner og mål må presenteres, men viktigst er at ledere på alle nivå går foran og markerer en ønsket standard gjennom egen handling og atferd.

UiB's ledere på alle nivå har det formelle ansvar for å utforme et godt og trygt arbeidsmiljø. Dette innebærer arbeid med mål og visjoner samt ivaretagelse av konkrete, daglige utfordringer. Nye lovtekster, nye premisser for finansiering og skjerpede krav fra brukere, medfører økende utfordringer for ledere som skal forene handlekraft og ivaretagelse av medarbeidere og miljø.

Aktiv personalledelse er en grunnleggende forutsetning for et systematisk arbeid med arbeidsmiljøet og det er behov for en styrket personallederrolle på alle nivå i organisasjonen. Lederne må skoles i, og i større grad fokusere på, faktorer knyttet til arbeidsmiljøet i vid forstand.

For å kunne ivareta sine oppgaver og utfordringer er ledere ved UiB avhengige av å få en god og hensiktsmessig opplæring i arbeidsmiljø og personalforvaltning. Meldinger fra ledere ved grunnenhetene avslører stor variasjon i kompetanse og beredskap, og formidler ønske om bedre utrustning. UiB har derfor som mål i løpet av planperioden sikre at *alle* ledere innehar nødvendig kompetanse for å utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte.

#### 7.1.1 Overordnet mål

Kompetanse, trygghet og tydelige signaler fra leder skal sette og vedlikeholde en høy arbeidsmiljøstandard på alle nivå i organisasjonen. Universitetsdirektøren skal sikre og vedlikeholde en slik standard.



UiB skal preges av en kultur som ivaretar medarbeidere og miljø. En slik kultur skal formes av universitetets ledere, men praktiseres uavhengig av enkeltpersoner.

### **7.1.2 Arbeidsmål**

Som et ledd i å sikre at lederne har den nødvendige kompetanse og trygghet til å ivareta lederrollen på en god måte, startet UiB høstsemesteret 2005 et lederprogram for instituttledere/-styrere, dekaner og fakultetsdirektører samt direktørene for Bergen Museum og UB samt avdelingsdirektørene for de sentrale avdelingene.. Rektoratet og universitetsdirektøren er deltakere på samtlige samlinger. Programmets målsetting er en styrking av lederkompetansen ved UiB gjennom økt innsikt i, og kunnskap om, ledelse generelt, samt økt bevissthet om, og ferdigheter i, utøvelse av egen lederrolle.

### **7.1.3 Tiltak**

Det vises til Tiltaksliste(vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. (Link til tiltaksliste 7.1.3)

## **7.2 Psykososialt arbeidsmiljø**

Begrepet psykososialt er sammensatt av elementene "psykisk" og "sosialt". På den ene siden handler det om hvordan individer ser seg selv i relasjon til verden rundt seg (psykisk). På den andre siden handler det om hvordan mennesker forholder seg i interaksjon med hverandre (sosialt). Det psykososiale arbeidsmiljøet angår alle ansatte og studenter, og er det viktigste innsatsområdet når man skal skape og sikre gode arbeidsplasser.

I sin kjerne handler det psykososiale arbeidsmiljøet om holdninger som deles av menneskene i et arbeidsfellesskap. Hvordan oppfører vi oss mot hverandre? Hvordan takler vi spenninger og uenighet? Hvordan deler vi medgang, - og hvordan møter vi motgang og medarbeidere som sliter? Hvilke spørsmål er viktige, og hvilke svar er aksepterte? Folkeskikk, mot, åpenhet, ærlighet, respekt, omtanke, humor, raushet, vilje til å dele, til å vise oppmerksomhet og gi tilbakemelding er verdier med full gyldighet i en kunnskapsbedrift som UiB.

Arbeidsgiver har ansvaret for å forme en struktur og en kultur som legger til rette for godt samarbeid. Alle er imidlertid ansvarlig for aktivt å bidra til et positivt arbeidsmiljø.

Som et ledd i satsingen har UiB inngått avtale om Inkluderende arbeidsliv. Videre er et web-basert verktøy tatt i bruk for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø.

### **7.2.1 Overordnet mål**

UiB skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider. Det vil si et arbeidsmiljø der alle, ledere, ansatte og studenter, blir behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Ulike former for maktmisbruk og trakassering skal ikke tolereres.

## 7.2.2 Arbeidsmål

Et godt psykososialt samspill er en forutsetning for arbeidsglede, og øker sannsynligheten for gode løsninger. Systematisk arbeid rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet blir dermed en avgjørende forutsetning for at UiB som institusjon skal makte å realisere sine visjoner og skape forskning og undervisning av høy kvalitet.

Arbeidsmiljøspørsmål bør derfor ikke være preget av festtaleretorikk men stå på dagsorden på styrende møter på alle nivå i organisasjonen (styre, fakultetsstyre, instituttstyre). Godt arbeid skal framheves og verdsettes, avvik korrigeres.

Innsats rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet skal med andre ord være en integrert del av den daglige driften ved enhetene. Dette gjelder både forebyggende aktiviteter og problemløsning. Målet for planperioden er dels å styrke eksisterende tiltak, dels å heve tiltaksnivået.

Den viktigste forutsetning for arbeidsglede er gode rammebetingelser for utførelsen av det daglige arbeidet. Rammebetingelsene for forskning og undervisning påvirkes i avgjørende grad av kvaliteten på det støtteapparatet som ligger utenfor fakultetenes kontroll. Det er derfor viktig at utvikling og drift av støttesystemene underlegges kvalitetskontroll også med hensyn til sine effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet. Systemer som er nødvendige i utførelsen av det daglige arbeidet, må ikke være av en slik art at bruken av dem reduserer den enkeltes arbeidsglede og arbeidstilfredsstillelse.

## 7.2.3 Tiltak

Det vises til Tiltaksliste (vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. (Link til tiltaksliste 7.2.3)

## 7.3 Verneombudenes rolle

Ansvar for det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene hviler på lederne. Verneombudenes rolle er i første rekke å representere de ansatte i arbeidsmiljøspørsmål. Samtidig skal verneombudene være støttespillere for enhetenes ledere, og samarbeider med disse for å sikre et trygt og velfungerende arbeidsmiljø for alle ansatte.

### 7.3.1 Overordnet mål

UiB skal ha engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte verneombud.

### 7.3.2 Arbeidsmål

#### 7.3.2.1 Kvalitetssikring av opplæring for vernepersonalet

UiB tilbyr i dag "Grunnopplæring i arbeidsmiljø" for verneombud, kontorsjefer, avdelingsledere og instituttstyrere/ledere. Arbeidsmiljøloven krever at verneombudene

gjennomgår slik opplæring, og UiB er tjent med at verneombudene har de nødvendige kunnskaper for å skjøtte sitt verv på en forsvarlig måte. Det legges derfor vekt på å kvalitetssikre at alle som påtar seg verv, får den nødvendige opplæring.

#### 7.3.2.2 Nettverk for verneombudene

Verneombudenes rolle som rådgivere for enhetenes ledere i arbeidsmiljøspørsmål fordrer at verneombudene i tillegg til grunnopplæring opparbeider praktisk erfaring i slike saker. Verneombudene mangler pr. i dag et forum hvor de kan samles til erfaringsutveksling, og er derfor ofte avskåret fra å dra veksler på de erfaringer andre verneombud har tilegnet seg. Nettverk mellom verneombudene vil kunne avhjelpe denne situasjonen, samt bidra til å avlaste linje og stabsavdelinger. Hovedverneombudene må ta initiativ til å samle verneombudene i sine områder, slik at disse kan danne sine egne nettverk.

#### 7.3.2.3 Kompetanseutvikling for hovedverneombudene

Grunnopplæring i arbeidsmiljø oppfyller et minimumskrav for å kunne skjøtte verv som verneombud v/UiB på en forsvarlig måte. Hovedverneombudene har i tillegg behov for ytterligere kompetanseheving og faglig utveksling. For hovedverneombudene foreslås det derfor temavise samlinger minimum to ganger pr. år.

#### 7.3.2.4 Rolle ved omstillinger

UiB står overfor betydelige krav til omstillingsevne, ressursutnyttning og produktivitet. For å sikre at ansattes arbeidsmiljø ivaretas i disse prosessene, er det av avgjørende betydning at UiB integrerer verneombudene i de endringsprosesser som finner sted på en mer systematisk måte enn hva praksis er i dag.

#### 7.3.2.5 Rekruttering

Det er en kjensgjerning at det er vanskelig å motivere vitenskapelig tilsatte til å ta på seg verv som verneombud. Det må imidlertid være et mål at vitenskapelige, tekniske og administrative ansatte likestilles i muligheten til å påta slike verv for å opparbeide økt bevissthet omkring HMS-arbeid.

Fast ansatte ved UiB som påtar seg verv som verneombud, får frigitt tid til å arbeide med HMS-saker i arbeidstiden. Det arbeider imidlertid en rekke vitenskapelig ansatte på tidsbegrensede kontrakter. Dette skal i prinsippet ikke diskvalifisere denne gruppen fra å delta i HMS-arbeid, eller påta seg verv som verneombud.

Det foreslås at UiB utarbeider retningslinjer for kompensering av tid for vitenskapelig ansatte som engasjeres i vernearbeid. En slik ordning vil sikre at man kan trekke med de som er interessert og engasjert i HMS-arbeid, men som i dag sier nei takk grunnet berettiget frykt for forsinkelser i det vitenskapelige arbeidet. Retningslinjene må omfatte tidkompensasjon for midlertidig tilsatte, og fritak for andre verv og oppgaver for fast vitenskapelig personale.

### 7.3.3 Tiltak

Det vises til Tiltaksliste (vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. (Link til tiltaksliste 7.3.3)

### 7.3.4 Referanser

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 2005.06.17 nr. 062 kapittel 6 med tilhørende forskrifter med endringer ved lov av 21. desember 2005 nr. 121
- "Evaluering av verneombudsordningen ved Universitetet i Bergen" pr. 300102.
- Strategidokument: "Verneombudenes rolle som aktive støttespillere for enhetenes ledere". Innspill til handlingsplan for HMS, 2003-2005. Rapport fra arbeidsgruppe (Nina Riise, Torbjørn Dall-Larsen, Jan Georg Tangenes, Zeljka Svrljuga, Anne Misje) oppnevnt av komité for ny handlingsplan.

## 7.4 Ytre miljø

Vi opplever en økt miljøbevissthet i samfunnet, samtidig som vekst og globalisering i økende grad presser miljøet vi alle er fundamentalt avhengige av. Det stilles økende krav fra myndigheter og naturvernorganisasjoner til at institusjoner og bedrifter må ta konkret ansvar for å bidra positivt i forhold til miljøutfordringene på lokalt, nasjonalt og regionalt plan. All statlig virksomhet skal nå integrere miljøhensyn i egen drift. Kravet fra myndighetene er at alle statlige etater og virksomheter skal ha innført miljøledelse som en integrert del av organisasjonens styringssystemer innen utgangen av 2005. Ved UiB er det igangsatt et prosjekt for å sikre at miljøledelse integreres i virksomheten.

Miljøledelse er et systematisk arbeid for å endre virksomheten i en mer miljøvennlig retning. Virksomheten skal kartlegge miljøvirkningene av egen drift, fastsette miljømål, igangsette tiltak og synliggjøre resultatene. Miljøledelse eller miljøstyring omfatter organisering, planlegging, ansvarsforhold, praksis og prosedyrer, prosesser og ressurser for å utforme, iverksette, oppnå, gjennomgå og holde ved like miljøpolitikken i virksomheten (NS-EN ISO 14001).

Som universitet besitter vi høy faglig kompetanse på de fleste aspekter knyttet til forurensning og miljøbelastning. Vi har i tillegg grunnlag for å forutse konsekvensene av en manglende effektiv miljøpolitikk. Miljøpolitikken omfatter alle arenaer for menneskelig aktivitet, også på arbeidsplassen. Med de forutsetninger universitetet har på dette området vil både studenter, ansatte og våre omgivelser ha høye forventninger, noe som også kom til uttrykk i UiBs handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2003-2005: "UiB skal i kraft av egen praksis være en pådriver for ivaretagelse av det ytre miljø".

UiB har som kunnskapsbedrift med samfunnsansvar et stort potensial gjennom den forskning, formidling og undervisning som utføres, til å støtte opp under og være en pådriver i arbeidet for bærekraftig utvikling både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Gjennom tiltredelsen til "The University Charter for Sustainable Development" den 14. september 1993 av Rektor Ole D. Lærum, har vi tatt på oss en slik forpliktelse.

### 7.4.1 Overordnet mål

Miljøledelse skal bli en integrert del av UiB sitt styringssystem innen helse, miljø og sikkerhet. Universitetet skal i all planlegging og alt utøvende arbeid søke å eliminere eller minimere all skadelig miljøpåvirkning av egen virksomhet.

Universitetets ansatte og studenter skal ha en bevisst holdning til betydningen av egen innsats for en mer miljøvennlig utvikling.

Universitetet som kunnskapsbasert virksomhet skal i kraft av egen praksis være en lokal og internasjonal pådriver for bærekraftig utvikling.

### 7.4.2 Arbeidsmål

For hvert innsatsområde skal det utarbeides et sett med miljøindikatorer som skal gjøre det mulig å vurdere resultater av innsatsen og sette nye arbeidsmål for kommende periode.

Det skal årlig utarbeides miljøregnskap for driftsperioden og utarbeides plan for kommende driftsår. Regnskap og plan skal inngå i årsrapport som sendes Utdannings- og forskningsdepartementet, (Kunnskapsdepartementet fra 010106).

Holdningsskapende arbeid vil være en kontinuerlig utfordring på alle nivå i organisasjonen. Synliggjøring av oppnådde resultater og belønning av god innsats vil stimulere til økt engasjement.

Opplæring av og informasjon til ledere og ansatte, tverrfaglig samarbeid mellom fagmiljøene og samarbeid mellom fagmiljø og lokal- og sentral administrasjon vil være viktige innsatsfaktorer i arbeidet med ytre miljø og miljøledelse.

Det skal sikres en god videreføring av det arbeidet som er lagt ned i prosjektet ”grønt universitet” etter prosjektets avslutning.

### 7.4.3 Tiltak

Det vises til Tiltaksliste (vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. (Link til tiltaksliste 7.4.3)

### 7.4.4 Referanser

- Prosjekt ”grønt universitet”, plan for innføring av miljøledelse ved UiB
- Brev av 13. mai 2003 fra Miljøverndepartementet til alle statlige virksomheter om innføring av miljøledelse.
- The University Charter for Sustainable Development, tiltrådt av Ole D. Lærum 14. september 1993.

## 7.5 Bygg og helse

UiB disponerer en stor og sammensatt bygningsmasse som skal romme et mangfold av funksjoner. Gamle og/eller nedslitte bygninger og endret bruk av bygningene byr på spesielle utfordringer.

Følgende faktorer kan påvirke helse og personsikkerhet:

- universell utforming (tilgjengelighet for alle inkl. ulike typer funksjonshemming)
- tilgjengelighet til bygg og rom (grad av "skallsikring" og adgangskontroll)
- beredskap og kontroll mht. brannvern
- tørre og rene bygg
- termisk klima (temperatur, trekk og luftfuktighet)
- luftkvalitet

### 7.5.1 Overordnet mål

UiB skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser.

### 7.5.2 Arbeidsmål

I planperioden skal man følge opp eksisterende, og ved behov utarbeide nye, rutiner som sikrer at nybygg, ombyggingsprosjekter og drift- og vedlikehold av eksisterende bygningsmasse ivaretar de nødvendige hensyn til helse, miljø og sikkerhet for alle brukere av bygningene, herunder ansatte, driftspersonell, studenter, funksjonshemmede, innleid arbeidskraft og besøkende.

Byggesaker og større drifts- og vedlikeholdsoppgaver ved UiB vil alltid medføre prioriteringer der behov settes opp mot ressurser. Informasjon om grunnlaget for, og konsekvensene av, slik rangering er en viktig forutsetning for å sikre samhandling med brukerne som blir rammet av konsekvensene.

### 7.5.3 Tiltak

Det vises til Tiltaksliste (vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. ([Link til tiltaksliste 7.5.3](#))

### 7.5.4 Referanser

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 2005.06.17 nr. 062, kapittel 4 med tilhørende forskrifter.
- Brann- og eksplosjonsvernloven, med forskrifter
- Plan- og bygningsloven, med forskrifter
- Smittevernloven, med forskrifter

- Beredskapsplan for UiB
- "Inngåelse/revisjon og oppfølging av leveranseavtale" (se Regelsamlingen del 9, kap. 1.2). (revideres i planperioden)

## 7.6 Særlig risikofylt arbeid

"Særlig risikofylt arbeid" betegner arbeidsoppgaver som etter en vurdering krever tiltak for å eliminere, redusere eller kontrollere risikoen. Eksempler på dette kan være arbeid med spesielle helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, ioniserende stråling, gass eller væske under trykk, nedkjølte gasser, felt- eller toktarbeid. Slike oppgaver setter blant annet krav om skriftlige instruksjoner, klare ansvarsforhold, god beredskap og kunnskap om faremomenter og nødvendige vernetiltak. Det er utarbeidet sentrale retningslinjer for risikovurdering ved UiB og for feltarbeid. I tillegg er det gitt opplæring og informasjon om risiko og sårbarhetsanalyse (ROS) til oppnevnte kontaktpersoner i utsatte miljøer. ROS er et verktøy for grovkartlegging av risiko med påfølgende plan for gjennomføring av risikoreduserende tiltak.

### 7.6.1 Overordnet mål

Særlig risiko i arbeidsmiljøet skal utliknes gjennom tiltak, kunnskap og holdninger.

### 7.6.2 Arbeidsmål

Retningslinjer for systematisk HMS-arbeid ved UiB (HMS-håndboken) skal revideres og implementeres.

"Retningslinje for risikovurdering" skal følges opp.

Vedlikeholde og utvikling av nettverket for erfaringsoverføring for de som har lokalt ansvar for å gjennomføre risikovurderinger.

Det skal også rettes en særlig innsats mot å etablere gode kontrollrutiner for verneteknisk utstyr, vurdering av adgangsbegrensning til sensitive miljøer og en policy for alenearbeid.

Det blir viktig å ta i bruk det nye elektroniske kjemikalierregisteret for bedre kontroll og styring med kjemikaliebruken i virksomheten.

### 7.6.3 Tiltak

Det vises til Tiltaksliste (vedlegg til Helse, miljø og sikkerhet, Handlingsplan 2006-2008). Tiltakslisten gir detaljert oversikt over de aktiviteter/tiltak som skal iverksettes og synliggjør bla ansvarsforhold og status for tiltakene. (Link til tiltaksliste 7.6.3)

### 7.6.4 Referanser

- Forskrift om systematisk HMS-arbeid (HMS-forskriften)

- Retningslinje for kartlegging og vurdering av risiko knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) med tilhørende risikoreduserende tiltak.
- Innføring av risiko- og sårbarhetsanalyse ved UiB, brev fra U.dir.