



HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UNIVERSITETET I BERGEN / 2009–2011



Et godt arbeidsmiljø for alle!

Universitetet i Bergen (UiB) har ambisiøse mål for forskning og utdanning. For å nå disse målene, er det avgjørende å fokusere på forhold som er knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) i vid forstand.

For universitetet er det viktig å utvikle institusjonen og ha systemer som definerer felles mål, gir tilbakemelding for godt utført arbeid, fanger opp avvik og følger opp der det er stagnasjon, konflikter eller fysisk fare. Bevisstgjøring og kompetanse i arbeidsmiljøspørsmål på alle plan i institusjonen er sentralt for å oppnå dette.

Det legges opp til en ytterligere styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det forventes, og skal legges til rette for, at tilsatte og studenter medvirker og engasjerer seg i utviklingen og ivaretagelsen av eget arbeidsmiljø.

Et godt psykososialt arbeidsmiljø og god tilrettelegging av arbeidet skal bidra til at den enkelte får brukt sin kompetanse og utviklet seg gjennom utfordrende oppgaver i et stimulerende miljø. Systematisk arbeid rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet er en avgjørende forutsetning for at vi ved UiB som institusjon skal kunne realisere våre visjoner og skape forskning og gi utdanning av høy kvalitet.

UiB skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider – 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.

Som arbeidsgiver har vi ansvar for å fremme en kultur som legger til rette for godt samarbeid. Likevel deler vi alle ansvaret for aktivt å bidra til et positivt arbeidsmiljø. Innsats rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet skal med andre ord være en integrert del av det daglige virket, i alle deler av universitetet.

Lederne har ansvar for å tilrettelegge for et mest mulig produktivt og godt arbeidsmiljø. Ved å ta hensyn til medarbeidernes ulike livsfaser, kan ledere bidra til at medarbeiderne beholder god helse og arbeidslyst, og kan bidra i yrkeslivet. Det kan derfor være viktig å legge vekt på fleksibel organisering av oppgaver, og at der er tilpasset virksomhetens behov, og den enkeltes særlige forutsetninger.

Et godt arbeidsmiljø skapes ikke av seg selv. Det har vi alle et felles ansvar.

Med hilsen



Sigmund Grønmo
Rektor



Kari Tove Elvbakken
Universitetsdirektør

2. Ansvar og organisering

Universitetet i Bergen skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et godt arbeidsmiljø.

Velfungerende arbeidsfelleskap og godt arbeidsmiljø henger sammen. Arbeidsmiljøet skapes gjennom daglig samhandling og dialog på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøutvikling handler om daglig praksis og skal kjennetegnes av ryddighet, enkelhet og løsningsfokus. Et godt arbeidsmiljø har oppmerksomhet på forebygging og forbedring, samt evne og vilje til å håndtere uønskede hendelser.

Ansvar for HMS-arbeidet ligger hos ledelsen på alle nivå ved UiB. Verneombudene har et særskilt ansvar gjennom sin tilsynsfunksjon. God kommunikasjon mellom ledelse og verneorganisasjon er vesentlig for etablering og videre utvikling av et godt arbeidsmiljø. Det følger også av Arbeidsmiljøloven en plikt for hver enkelt tilsatt til å bidra positivt til arbeidsmiljøet. HMS-relaterte utfordringer skal løses i linjen, på lavest mulig nivå og så tidlig at skader forebygges og konsekvenser reduseres.

Foreliggende plan har som formål å beskrive UiBs overordnede mål innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS). Dette blir gjort ved å definere resultatmål innenfor satsingsområder. Arbeidet skal følges opp av linjeledelsen ved alle enheter gjennom årlige handlings- og tiltaksplaner. (Mal for tiltaksplaner finnes på www.uib.no/poa/hms-portalen). Personal- og organisasjonsavdelingen, HMS-seksjonen og Eiendomsavdelingen har særlig oppfølgingsansvar. Kollegiesekretariatet har funksjon som internrevisor for HMS-arbeidet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten og skal påse at UiB som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar. Læringsmiljøutvalget (LMU) skal sikre at studentenes læringsmiljø blir ivarettatt. Samarbeid og dialog mellom de tilsatte og studentene er viktig for det helhetlige læringsmiljøet ved UiB.

Handlingsplanen gjelder for en periode på 3 år.



3. Satsingsområder

Handlingsplanen definerer 4 satsingsområder:

1. Psykososialt arbeidsmiljø
2. Ytre miljø og miljøledelse
3. Helse og bygg
4. Risikofylt arbeidsmiljø

Målene innenfor hvert område skal realiseres gjennom konkrete tiltak:

- sentralt i regi av enhetene med særskilt ansvar og oppgaver
- lokalt gjennom årlige tiltaksplaner/handlingsplaner
- i ulike former for samspill mellom enheter og nivåer

4. Resultatmål

Handlingsplanen tar utgangspunkt i UiBs overordnede målsettinger innenfor HMS-området og danner grunnlaget for tiltak. Resultatmålene beskriver den situasjonen vi ønsker å komme i innenfor de ulike satsingsområdene i planperioden.

Følgende resultatmål er konkretisert:

4.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Innen 2011 skal UiB:

1. ha ledere på alle nivå med kompetanse på HMS-feltet og vilje til å prioritere HMS-arbeidet
2. gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser
3. ha et Arbeidsmiljøutvalg og en vernetjeneste som bidrar aktivt i arbeidsmiljøutviklingen i enhetene
4. arbeide systematisk med forbygging, håndtering og oppfølging av psykososiale risikofaktorer, herunder opplærings- og kompetansehevingstiltak
5. ha fokus på medarbeidernes ulike livsfaser som en integrert del av Personalpolitikken

4.2 Ytre miljø og miljøledelse

Innen 2011 skal UiB:

1. ha gjennomført en holdningskampanje for å øke bevisstheten blant tilsatte og studenter om egen, miljørettet innsats
2. dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning knyttet til egen drift
3. profilere seg overfor brukere og samfunn som et lærested og en forskningsinstitusjon preget av en aktiv og bevisst holdning til miljøet

4. formidle aktuell kunnskap internt i egen organisasjon og ut mot samfunnet, spesielt gjelder dette for enheter som driver miljørettet forskning
5. ha tatt i bruk og videreutviklet et velfungerende system for miljøledelse og integrert dette i HMS-styringssystemet

4.3 Helse og bygg

Innen 2011 skal UiB:

1. ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser for tilsatte og studenter
2. ha rutiner for drifts- og vedlikeholdsoppgaver som innbefatter god informasjon om det fysiske miljøet og samhandling med brukerne av det
3. som del av planleggingen gjennomføre HMS-kartlegging i alle byggesaker for å sikre forebyggende tiltak i prosjektene
4. gjennomføre risikoanalyser som del av brannforebyggende tiltak
5. gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU), også i fredete og verneverdige bygg

4.4 Risikofylt arbeidsmiljø

Innen 2011 skal UiB:

1. ha et system for risikovurdering og risikoreduksjon
2. ha stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskap og holdninger i risikofylt arbeidsmiljø
3. gi tilbud om opplæring og kompetanseheving til tilsatte som arbeider i særlig risikofylte arbeidsmiljøer
4. gjennomføre periodisk kontroll av ventilasjon

5. Kartlegging og rapportering

Det vil bli utviklet et enkelt kartleggingsverktøy for å identifisere de viktigste HMS-utfordringene på satsingsområdene. Enhetene skal på bakgrunn av resultatene fra kartleggingen, vurdere hvilke av disse som skal undersøkes nærmere.

Fremdrift og utvikling for hvert enkelt satsingsområde rapporteres og håndteres i linjeledelsen i samarbeid med vernetjenesten. Kartleggingen og de lokale tiltaksplanene danner grunnlag for den årlige HMS-årsrapporten for UiB. Meldingen blir lagt fram for universitetsstyret og danner grunnlaget for universitetsledelsens tilbakemeldinger til enhetene.

HMS-organisasjonen ved UiB

Helse, miljø og sikkerhet er et lederansvar. **Ledelsen** har ansvar for at arbeidsmiljøet ved egen enhet holder den nødvendige kvalitet og har ansvar for å sette i verk tiltak om det er nødvendig. Ledelsen har ansvar for å etablere, vedlikeholde og utvikle det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

Verneombudene er de ansattes representanter i arbeidsmiljø saker og vil være samarbeidspartnere for ledelsen. Verneombudene har en tilsynsfunksjon. Det er valgt verneombud ved hvert institutt og avdeling. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Oversikt over verneombud og verneområder ligger på intranett under sentrale pekere.

De **ansatte** har plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har ansvar for å trekke opp hovedretningslinjene for de satsingsområdene som til en hver tid gjelder for arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet ved universitetet. Arbeidstakerne og arbeidsgiver har fem medlemmer hver i AMU. Studentrådet oppnevner en observatør m/ vararepresentant.

Alle enheter skal årlig:

- Gjennomføre HMS-runde og HMS-møte.
- Utarbeide/revidere lokal HMS-handlingsplan for oppfølging og gjennomføring av tiltak.
- Foreta en gjennomgang av HMS arbeidet i enheten.
- Rapportere om arbeid med HMS i enheten (HMS-årsrapport).

Vil du vite mer om ansvar og organisering, se www.uib.no/poa/hms-portalen



Leder av arbeidsmiljøutvalget ved UiB Ragnfrid J. Skavland

Helse, miljø og sikkerhet er viktig for å skape gode arbeidsplasser og trygge arbeidsforhold. Et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø gir mer effektivitet i arbeidet, og det er viktig for at vi skal nå de målene vi har satt oss. I lengden svarer det seg for alle parter at vi tar vare på hverandre og arbeidsmiljøet.

Hvorfor er HMS så viktig for arbeidstakerne?

UiB er en mangfoldig og krevende virksomhet som tiltrekker seg folk fra hele verden. Alle tilsatte har sin funksjon selv om vi har svært forskjellig bakgrunn og utdanningsnivå. Akademia er ingen søndagsskole, og det kan gå hett for seg i travle arbeidsdager både mellom kollegaer og studenter. I denne sammenhengen er respekt for hverandres ulikhet viktig.

Ledelsen har ansvar for å følge opp lov- og regelverket – verneombud, fagforeninger, HMS-seksjonen og Arbeidsmiljøutvalget skal være vaktbikkjer som gir beskjed når arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. Et godt HMS-apparat og et godt arbeidsmiljø sikrer at alle kan kjenne seg trygge på at de kan si fra når det trengs.



Hovedverneombud ved UiB Thorolf Førde

– Verneombudene skal være synlige, løsningsorienterte og engasjerte på vegne av de ansatte ved UiB. Et godt psykisk og fysisk arbeidsmiljø sikres når ledelsen og de ansatte skaper gode samarbeidsarenaer og har tillit til hverandre. Et godt kollegialt samarbeid gir grunnlag for produktivitet, kvalitet og kreativitet.

Hva er verneombudets rolle i oppfølgingen av HMS handlingsplanen ved UiB?

– Verneombudet kan gjennom sin tilsynsfunksjon og verne-runder fange opp saker som kan være til hinder for utviklingen av et godt psykisk og fysisk arbeidsmiljø. Det er viktig at konflikter som oppstår blir tatt tak i og behandlet på en god måte. Verneombudet kan være med på å bidra til at disse løses så tidlig som mulig.

– Kunnskap om risikofylte arbeidsmiljøer inngår i verneombudenes opplæring, vi legger stor vekt på å følge sikkerhetsinstrukser og prosedyrer for eksempel for avhending av kjemikalier, farlig avfall osv. Rapportering av avvik, nestenulykker og ulykker er en sentral del av HMS-arbeidet, og det er viktig at verneombudet følger opp dette arbeidet. Det er slik vi ser om vi lærer av våre feil.

– Arbeidsplassene ved UiB skal være trygge og funksjonelle, også med tanke på universell utforming. Her kan verneombudene være med og bidra. Men det er ikke baredet interne arbeidsmiljøet som er viktig, også UiBs forhold til det ytre miljø er viktig.

Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

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

HMS-portalen

www.uib.no/poa/hms-portalen



UNIVERSITETET I BERGEN

Eiendomsavdelingen: 55 58 49 00 • post@eia.uib.no

HMS-seksjonen: 55 58 20 54 • post@bht.uib.no

Personal- og organisasjonsavdelingen: 55 58 21 00 • post@poa.uib.no

