

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Arkivkode:

---

Fakultetsstyresak: **3**

---

Saksnr.: 2021/

---

Møte: 17.2.2021

---

### HMS-årsrapport 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Det henvises til brev fra Universitetsdirektøren datert 7. desember, hvor vi finner følgende ordlyd:

«Med dette oversendes skjemaet Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS) for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, jf. Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll)».

For å forebygge uhell, skader og konflikter, er alle arbeidsgivere pålagt å gjennomføre et systematisk HMS-arbeid. Årsrapport for helse, miljø og sikkerhet (HMS) er et verktøy for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB. Fakultetets HMS-årsrapport for 2020 er et ledd i det systematiske HMS-arbeidet ved UiB. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for hele universitetet der lokale HMS-årsrapporter er sentrale. Rapporten behandles av Arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Universitetets samlede HMS-årsrapport og grunnlagsmaterialet for rapporten blir også gjort tilgjengelig for UiBs internrevisjon. Års-rapporteringen er viktig for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet.

#### **Saksfremstilling**

Fakultetet har åtte underliggende enheter som har levert HMS-årsrapporter (syv institutter pluss fakultetsadministrasjonen). Basert på enhetenes HMS-årsrapporter har fakultetets hovedverneombud Ann-Elise Olderbakk Jordal, fakultetsdirektør Elisabeth Müller Lysebo og fakultetets HMS-koordinator Lill Knudsen utarbeidet en samlet HMS-årsrapport for 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. I tillegg til å sammenfatte rapporteringen fra de underliggende enhetene, gir rapporten en oversikt over organiseringen av det systematiske arbeidet ved UiB, samt at det vises til enkelte særlige forhold og planlagte tiltak ved fakultetet.

Fakultetsdirektøren har gjennom årsrapporten bedt om tilbakemelding fra enhetene om hvilke behov disse har for oppfølging av det kontinuerlige systematiske arbeidet med risikovurdering og beredskap, om enhetene har en god kultur for innmelding av HMS-avvik og god oppfølging av disse, i tillegg etterspørres hvordan medarbeidersamtaler følges opp lokalt.

Gjennomgangen av HMS-rapportene for 2020 viser at enhetene tar HMS-ansvaret meget alvorlig.

Året 2020 har vært preget av en korona-pandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved fakultetet. Dette har også i noen grad påvirket arbeidet med HMS-mål og tiltak som ble satt før koronapandemien slo til, men enhetene leverer utfyllende rapporter som viser at det arbeides målbevisst med det systematiske HMS-arbeidet og utvikling av HMS-rutiner på alle områder. Det er utarbeidet risikovurderinger og iverksatt planmessige tiltak for å opprettholde

trygg aktivitet på campus for studenter og ansatte gjennom et utfordrende pandemi-år. Gjennom pandemien har miljøene tilrettelagt for god medvirkning, men har måttet prioritere noen HMS-ansvarsgaver foran andre.

Årets rapporter viser forbedring på flere punkter, men det er også områder det blir viktig å ha fokus på i 2021 og videre, blant annet:

- Sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg
- Behov for tettere samarbeid med faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning
- Trekke ut systematikk fra avviksmeldingssystemet mht. organisasjonslæring og prioritering av tiltak
- Videre oppmerksomhet på økt gjennomføring av medarbeidersamtaler, spesielt for gruppen av midlertidige stillinger
- Fortsatt fokus på kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidet aktivt med arbeidsmiljøet lokalt når alle ansatte igjen kan være på campus
- Oppdatere HMS-handlingsplaner knyttet til den normale driften av enhetene
- Jobbe med å sikre god brukervedvirkning i alle byggesaker og med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør
- Fortsette det gode samarbeidet vi har etablert, på tvers av enhetene, under pandemisituasjonen i videre HMS-arbeid på internt på fakultetet, men også med våre samordningspartnere

HMS-rapporten legges fram for Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) for eventuelle merknader i forkant av behandlingen i fakultetsstyret.

### ***Forslag til vedtak***

Fakultetets samlede HMS-årsrapport for 2020 tas til etterretning.

5.2.2020 /LIKN

Helge K. Dahle  
dekan

Vedlegg:

1. HMS-årsrapport 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
2. Samlet oversikt over enhetenes HMS-årsrapporter for årene 2019-2020
3. HMS-handlingsplan med tiltaksliste
4. Tidligere vinnere av fakultetets årlige HMS-pris
5. HMS-årsrapport 2020 med kommentarer fra enhetene- ettersendes på forespørsel
6. Utfyllende tiltaksliste for 2021

# HMS-ÅRSRAPPORT 2020

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



Bergen, 4.02.2021

## Innhold

Kap 1	Helse- miljø og sikkerhet ved UiB .....	3
1.1	Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid .....	3
1.2	Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) .....	4
Kap2	HMS-arbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet .....	5
2.1	Organisering og ansvar .....	5
2.2	Handlingsplan for Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø 2020-2022 .....	5
2.3	Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2020 .....	6
2.3.1	Områder med behov for oppfølging identifisert gjennom HMS-årsrapporteringen .....	7
Kap 3	HMS-årsrapport 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet .....	9
3.1	Del 1: Systematisk HMS-arbeid .....	9
3.2	Del 2: HMS-mål og -tiltak .....	9
3.3	Del 3: Satsingsområder / utfordringer innen HMS .....	9
3.4	Oppsummering .....	11
3.1.1	HMS-organisering .....	12
3.1.2	HMS-kompetanse .....	12
3.1.3	Medarbeidersamtaler .....	13
3.1.4	Gode arbeidsfellesskap .....	13
3.1.5	God risikokultur og beredskap .....	14
3.1.6	Trygge og funksjonelle arbeidsplasser .....	16
Vedlegg 3	- HMS-handlingsplan med tiltaksliste .....	17
Vedlegg 4	– Tidligere vinnerprosjekt av fakultetets årlige HMS-pris .....	24
Vedlegg 5	– HMS-årsrapport 2020 med kommentarer fra enhetene .....	24
Vedlegg 6	– Utfyllende tiltaksliste for 2021 .....	25

*HMS årsrapport for 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet legges med dette fram for fakultetsstyret i møte 17. februar 2021.*

*Rapporten vil også bli behandlet i fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg (IDU). Eventuelle kommentarer fra IDU vil bli lagt frem for fakultetsstyret.*

Ann-Elise Olderbakk Jordal  
hovedverneombud

Lill Kristin Knudsen  
HMS-koordinator

## Kap 1 Helse- miljø og sikkerhet ved UiB

Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) berører eller griper inn i de fleste av fakultetets aktiviteter. HMS omfatter både fysiske og psykososiale forhold ved arbeidsplassen og i studiemiljøet, i tillegg til miljømessige aspekter knyttet til energikonsum, drift, forbruk, avfallshåndtering og etikk for å nevne noen områder.

Akutte HMS-utfordringer dukker opp fra tid til annen og må håndteres fortløpende av ledere, verneombud, HMS-koordinatorer og ansatte, og ut fra den aktuelle situasjonen der og da. For å forebygge uhell, skader og konflikter, er alle arbeidsgivere pålagt å gjennomføre et systematisk HMS-arbeid. Alle ansatte skal medvirke til gjennomføringen av HMS-tiltakene.

Systematisk HMS-arbeid fremmer helse og trivsel og forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Et attraktivt arbeidsmiljø gir godt omdømme, økt rekruttering og dyktiggjør ansatte til å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne.

HMS-årsrapport er et verktøy for internkontroll og årlig rapportering av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, der formålet er:

- Sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler (Internkontroll)<sup>1</sup>.
- Vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål.
- Avdekke forbedringspotensialer, vurdere og prioritere tiltak.

UiBs samlede HMS-årsrapport og grunnlagsmaterialet for rapporten blir også gjort tilgjengelig for UiBs internrevisjon.

Rapporteringen for 2020 er knyttet til «Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» og Universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021<sup>2</sup>.

To HMS-retningslinjer ved UiB er spesielt sentrale i det systematiske HMS-arbeidet og omtales nærmere i avsnitt 1.1 og 1.2.

### 1.1 Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid

*Retningslinjen for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid*<sup>3</sup> inngår i UiBs Regelsamling (Del 3 Personal og HMS), og er forankret i Arbeidsmiljøloven og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontrollforskriften).

Som det framkommer av retningslinjen, er formålet med denne:

*«Retningslinjen skal bidra til at Universitetet i Bergen (UiB) når sine virksomhetsmål og sikre at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) er i tråd med interne regler og myndighetskrav. Retningslinjen beskriver hvordan HMS-arbeidet ved UiB skal organiseres, gjennomføres og dokumenteres. Det systematiske HMS-arbeidet skal være forebyggende og skadebegrensende med hensyn til HMS og legge til rette for et aktivt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.»*

I retningslinjen finner vi følgende definisjon av systematisk HMS-arbeid:

---

<sup>1</sup> Internkontrollforskriften

<sup>2</sup> UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021

<sup>3</sup> Retningslinje for systematisk HMS-arbeid

*«Planlegging, organisering, gjennomføring og dokumentering av aktivitet ved UiB, i henhold til krav fastsatt i, eller i medhold av HMS-lovgivningen.»*

## 1.2 Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll)

*Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet<sup>4</sup> (internkontroll) inngår i UiBs regelsamling (Del 3 Personal og HMS), og er forankret i Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5, annet ledd punkt 8.*

Som det framkommer av retningslinjen, er formålet med denne:

*«... å se til at elementene i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) stemmer overens med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål og avdekke forbedringspotensialer, slik at tiltak kan vurderes og prioriteres.»*

---

<sup>4</sup> Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet

## Kap2 HMS-arbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

### 2.1 Organisering og ansvar

Ansvaret for det systematiske HMS arbeidet følger linjeledelsen (ledere på alle nivå).

Ifølge *Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid* har linjeleder innenfor sitt ansvarsområde:

- «Ansvaret for at retningslinjen blir iverksatt og fulgt opp
- Ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav»

Arbeidsmiljøloven (§ 3-5) stiller krav om at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Hensikten er å gi arbeidsgiver nødvendig kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og hvordan dette skal praktiseres i egen virksomhet.

UiB har utviklet HMS-opplæring tilpasset ledere som tilbys regelmessig. Denne er obligatorisk for alle ledere med personalansvar.

### 2.2 Handlingsplan for Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø 2020-2022

Fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø (HMS-plan) for perioden 2020-2022<sup>5</sup> tar utgangspunkt i og støtter opp under de tre HMS-målene i UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021<sup>6</sup>:

- A. Gode arbeidsfelleskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap

Fakultetet prioriterer disse tre innsatsområdene, men fakultetet har med sin bakgrunn i omfattende laboratorievirksomhet og felt- og toktarbeid valgt å ha et spesielt fokus på risikofylt arbeidsmiljø.

Fakultetet har i tillegg følgende HMS-mål:

- D. Systematisk HMS-arbeid

Som et tillegg til fakultetets HMS-handlingsplan, har fakultetet inkludert en egen tiltaksliste for ytre miljø.

- E. Ytre Miljø

Fakultetet har i perioden hatt søkelys på alle satsingsområdene, men har som følge av koronapandemien hatt et spesielt blikk på smittevernberedskap og risikovurderinger for å sikre trygg aktivitet på campus. Fakultetets smittevernsteam med representanter fra alle institutt har hatt ukentlige møter gjennom hele pandemien fra den første gradvise gjenåpningen våren 2020. Det har også vært stor oppmerksomhet på situasjonen omkring hjemmekontor og digital undervisning.

<sup>5</sup> Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø handlingsplan 2020-2022 for det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

<sup>6</sup> UiBs HMS-handlingsplan 2019-2021

Fakultetet har fulgt opp virksomhetsROS<sup>7</sup>- analysen fra UiB og vil ha videre fokus på dette gjennom 2021. Fakultetet har planlagt for ARK som rulles ut våren 2021, og har hatt stort forberedende fokus på medvirkning og byggesaker i forbindelse med utvikling av Nygårdshøyden sør.

Fakultetets- HMS-handlingsplan inneholder en rekke tiltak, og vi henviser til planen i sin helhet. Vi vil likevel spesielt nevne enkelte tiltaksområder:

- Ha HMS på dagsorden i alle instituttleder- og fakultetsstyremøter.
- Bruke HMS-avvikssystemet til økt læring på tvers av enheter i relevante fora.
- Arbeide målrettet for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler.
- Årlige HMS-seminar for ledere, verneombud, HMS-koordinatorer, HMS-utvalg, plassansvarlige med stedfortredere o.l., med særskilt fokus på relevante HMS-relaterede tema<sup>8</sup>
- Årlig dele ut en HMS-pris for å øke bevisstheten om HMS-arbeidet, og for å gi positiv tilbakemelding til miljøer som har gjort en spesiell HMS-innsats<sup>9</sup>.
- Fakultetets hovedverneombud<sup>10</sup> og enhetenes verneombud skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, inkludert byggesaker.

### 2.3 Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2020

Det er åtte enheter som leverer årlig HMS-rapport ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, syv institutter pluss fakultetsadministrasjonen.

Gjennomgangen av HMS-rapportene for 2020 viser at enhetene tar HMS-ansvaret meget alvorlig. Året 2020 har vært preget av en korona-pandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved fakultetet. Dette har også i noen grad påvirket arbeidet med HMS-mål og tiltak som ble satt før koronapandemien slo til, men enhetene leverer utfyllende rapporter som viser at det arbeides målbevisst med det systematiske HMS-arbeidet og utvikling av HMS-rutiner på alle områder. Flere enheter legger ved risikovurderinger og tiltaksplaner utarbeidet for å opprettholde trygg aktivitet på campus for studenter og ansatte gjennom et utfordrende pandemi-år. Gjennom pandemien har miljøene tilrettelagt for god medvirkning, men har måttet prioritere noen HMS-ansvarsoppgaver foran andre.

Årets rapporter viser forbedring på flere punkter. Fakultetet vil her spesielt trekke frem følgende områder: Alle enheter rapporterer at de har gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS, og alle ansatte, studenter og gjester har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte der det er aktuelt. Alle enheter praktiserer også rutiner for mottak av nytilsatte.

---

<sup>7</sup> ROS-analyse for Universitetet i Bergen ble revidert i desember 2019. Den reviderte ROS-analysen er gjeldende for 2020, og er gitt navnet VirksomhetsROS 2020. Basert på ROS-analysen er det utarbeidet en liste med anbefalte tiltak, og denne er gjennomgått av universitetsledelsen.

<sup>8</sup> HMS-seminaret ble gjennomført 19.11.2020 med tema: «Brukermedvirkning i arealutvikling»

<sup>9</sup> Tidligere «vinnerprosjekter» i vedlegg 4.

<sup>10</sup> Eksempler på områder hvor MNs HVO deltar: HMS-plan, HMS-årsrapport, HMS-pris, byggesaker, fast observatør IDU, fast invitert til MNs vårseminar og smittevernsteamet.



Alle enheter melder at de følger retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeledelse og verneombud og at alle ledere og verneombud har gjennomført respektiv HMS-opplæring.

I forbindelse med hjemmekontor/hjemmearbeid under korona har alle enheter hatt tiltak knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for å ivareta ansatte på hjemmekontor, og de har også iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø.

Fakultetet har de siste årene hatt oppmerksomhet knyttet til medarbeidersamtaler, det er en liten nedgang i gjennomførte medarbeidersamtaler totalt sett i år sammenlignet med 2019, men vi ser en gledelig økning for stipendiatgruppen.

### 2.3.1 Områder med behov for oppfølging identifisert gjennom HMS-årsrapporteringen

Selv om enhetenes systematiske HMS-arbeid gjennomgående holder høy kvalitet (jfr. kapittel 2.3), er det fortsatt områder hvor enhetene kan bli bedre. Noen av disse kan ikke løses av enhetene alene, men vil kreve innsats og bevilgninger fra sentrale avdelinger, spesielt EIA. Eksempler på områder for forbedring:

- Sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg
- Behov for tettere samarbeid med faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning
- Trekke ut systematikk fra avviksmeldingssystemet mht. læring og prioritering av tiltak
- Videre oppmerksomhet på økt gjennomføring av medarbeidersamtaler, spesielt for gruppen av midlertidige stillinger
- Fortsatt fokus på kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidet aktivt med arbeidsmiljøet lokalt når alle ansatte igjen kan være på campus
- Oppdatere HMS-handlingsplaner knyttet til den normale driften av enhetene
- Jobbe med å sikre god brukermedvirkning i alle byggesaker og med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør
- Fortsette det gode samarbeidet vi har etablert, på tvers av enhetene, under pandemisituasjonen i videre HMS-arbeid på internt på fakultetet, men også med våre samordningspartnere

UiB har implementert en ny modell for risikovurdering i 2020, denne har blitt tatt i bruk av enhetene. Grunnet korona-pandemien har alle enheter utført risikovurderinger knyttet til smittevern og aktivitet ved egen enhet. Det kommer midlertid frem av rapportene at enhetene ønsker tettere oppfølging av faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft for å øke kompetansen innen dette feltet.

Fellesmøtene for fakultetets verneombud, HMS-koordinatorer og administrasjonssjefer brukes som arena for læring og tar opp temaer innen områder med behov for opplæring eller deling av informasjon. Eksempler på tema som tas opp, er risikovurdering, avviksrapporing m.m. Læring på tvers og erfaringsoverføring er også jevnlig tema i den administrative ledergruppen. Gjennom pandemien har smittevern og andre HMS-relaterte problemstillinger knyttet til denne, vært tema i svært mange møter på en rekke arenaer.

Noen enheter har utarbeidet lokale beredskapsplaner, men flere enheter baserer lokal beredskap på fakultetets beredskapsplan.

ARK er en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse som var planlagt gjennomført for alle ansatte ved UiB i 2020. Dette er, ved siden av HMS-møte, ett av to verktøy UiB benytter for å kartlegge det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Alle enhetene ved fakultetet planla i utgangspunktet derfor for en ARK-kartlegging og ikke et HMS-møte for 2020. Det ble imidlertid klart i høst at ARK ble utsatt til over

nyttår og at enhetene måtte arrangere lokale HMS-møter. Vi ser av rapportene at kun tre av enhetene ved fakultetet har arrangert HMS-møte for 2020. Mye av forklaringen skyldes sen beskjed om at ARK ble utsatt og et krevende administrativt høstsemester grunnet koronasituasjonen. Alle enheter ved fakultetet er nå rigget for ARK undersøkelsen som skal rulles ut i begynnelsen av 2021.

Fakultet ble re-sertifisert som miljøfyrtårn våren 2019. Miljøsertifikatet er gyldig i 3 år. Når sertifikatet skal fornyes i 2022, vil kravene være strengere da Miljøfyrtårn har utviklet nye sertifiseringskriterier for laboratorier for virksomheter som håndterer kjemiske og biologiske stoffer og materialer. I tillegg vil Miljøfyrtårn stille strengere krav ved innkjøp. UiB har også inngått som #Plastsmartpartner og er i gang med å kartlegge egne plast-strømmer. Som en del av arbeidet med å kartlegge plastforbruk samarbeider UiB med Helse Bergen. Institutt med laboratoriedrift ved fakultetet skal bidra i dette arbeidet.

## Kap 3 HMS-årsrapport 2020 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

### 3.1 Del 1: Systematisk HMS-arbeid

- Se vedlegg 2 for oppsummerte resultater fra enhetene for rapporteringsåret 2020.

### 3.2 Del 2: HMS-mål og -tiltak

Alle enheter blir også bedt om å legge ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret 2020.

For fakultetets HMS-planer og mål, vises det til enhetenes planer i sin helhet, til fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø for perioden 2020-2022<sup>11</sup> og til oppdatert tiltaksliste til fakultetets HMS-plan 2020-2022 (vedlegg 3).

I avsnitt 2.2 trekker fakultetet fram enkelte av tiltakene i fakultetets HMS-plan, og avsnitt 2.3 trekker fram utfordringer som rapporteringen for 2020 avdekker.

### 3.3 Del 3: Satsingsområder / utfordringer innen HMS

Spørsmål fra fakultetsdirektøren til instituttene knyttet til del 3 i HMS-rapporten er som følger:

#### Systematisk HMS-arbeid:

- «Hvilke behov har instituttet i oppfølgingen av det kontinuerlige og systematiske arbeid med risikovurdering og beredskap?»
- «Har enheten nådd de lokale HMS-målene som ble satt for 2020?»
- Har enheten behov for bistand i HMS-arbeidet, enten fra IT-avdelingen, EIA eller HR-avdelingen?
- «Har instituttet andre tilbakemeldinger knyttet til det systematiske HMS-arbeidet ved enheten?»
- «Har instituttet en god og tydelig kultur for innmelding av HMS-avvik?»
- «Gjennomgår instituttledelsen jevnlig innmeldte HMS-avvik ved eget institutt for å kunne avdekke årsaker, fremme læring (også utover instituttet) og forebygge at tilsvarende hendelser skjer igjen?»
- «Hvordan går enheten fram når det tilbys medarbeidersamtaler?»
- «Får de som skal gjennomføre medarbeidersamtalen nødvendig opplæring?»
- «Dersom noen takker nei til medarbeidersamtale, blir vedkommende kalt inn til uforpliktende samtale?»

På spørsmålet om hvilke behov instituttet har i oppfølgingen av det kontinuerlige og systematiske arbeid med risikovurdering og beredskap, gir flere institutt uttrykk for at de har behov for oppfølging, veiledning og råd med det systematiske HMS-arbeidet og god opplæring i nye HMS-systemer.

På spørsmål om målene er nådd, fordeler svarene seg slik:

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	3	5

<sup>11</sup>Fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø (HMS-plan) for perioden 2020-2022

Tilbakemeldingene fra instituttene er at målene i mindre grad er nådd enn tidligere år. For mange av enhetene skyldes dette at målene ble satt ved årsskiftet 2019/2020 og har ikke tatt høyde for situasjonen med korona. Enhetene omstilte seg raskt for å håndtere en beredskapssituasjon, og det har blitt utarbeidet risikovurderinger og tiltaksplaner for å kunne opprettholde daglig drift. Beredskapssituasjonen i forbindelse med korona-pandemien har krevd store administrative ressurser fra fakultet og institutt, og kan i mange tilfeller forklare hvorfor de lokale HMS-målene ikke er nådd i 2020. Dessuten har planlagte sosiale tiltak i handlingsplanene vært vanskelige å gjennomføre på grunn av pandemirestriksjonene. Ambisjonene vil derfor bli videreført i neste rapporteringsår.

Enhetene rapporterer at de har behov for bistand i HMS-arbeidet fra IT-avdelingen, EIA og Faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft, og kontakter dem ved behov i enkeltsaker. EIA blir særskilt nevnt av flere Institutt i forbindelse med behov for bistand byggesaker, flytting og mangel på tilfredsstillende sykkelparkering for studenter og ansatte. Tre av instituttene trekker også frem godt samarbeid med IT-avdelingen omkring økt digital sikkerhet. Flere av miljøene ytrer behov for mer støtte fra seksjon for HMS- og beredskap.

Fakultetet ønsker et økt fokus på avviks-rapportering som en del av det systematiske HMS-arbeidet.

På spørsmål om instituttet har en god og tydelig kultur for innmelding av HMS-avvik, fordeler svarene seg slik:

	Ja	Nei
2020	5	3

Instituttene med høyere grad av risikofylt aktivitet har en tydeligere kultur for dette, men her er det rom for forbedring. Blant instituttene som svarer nei på dette spørsmålet har et institutt startet et kulturarbeid omkring melding av avvik, og de to andre vil arbeide for å gjøre dette bedre kjent. Fakultetet har HMS-avvik som fast orienteringssak på alle fakultetsstyremøter, og instituttene melder at HMS-avvik blir gjennomgått av instituttledelsen.

#### Medarbeidersamtaler

Her blir enhetene bedt om å beskrive hvordan de går fram når de tilbyr medarbeidersamtaler. De fleste instituttene ser ut til å ha gode rutiner på plass for dette, men det er store variasjoner mellom enhetene i hvilken grad medarbeidersamtaler blir gjennomført. Alle enheter, utenom en, melder at de som skal gjennomføre medarbeidersamtalene har nødvendig opplæring. Det er for rapporteringsåret 2020 en liten prosentvis nedgang i totalt antall gjennomførte medarbeidersamtaler fra året før, men vi ser en kraftig oppgang for gruppen stipendiater (vedlegg 2 kap. 3.1.3).

Får de som skal gjennomføre medarbeidersamtalen nødvendig opplæring?

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	7	1

Dersom noen takker nei til medarbeidersamtale, blir vedkommende kalt inn til uforpliktende samtale?

	Ja	Nei
2019	4	4
2020	5	3

Instituttene oppgir at de fleste har fått tilbud om medarbeidersamtale, men at forskere, postdoktorer og stipendiater oftere takker nei. Som begrunnelse for dette, viser de til at behovet ikke er så stort da de har samtaler med prosjektleder eller veileder. Ett av instituttene skriver at de planlegger å ta opp i oppstartsamtalene med nyansatte stipendiater/postdoktorer, at instituttleder ønsker at de benytter seg av muligheten som medarbeidersamtaler gir.

### 3.4 Oppsummering

Av rapportene går det fram at enhetene arbeider målbevisst med HMS og har gode rutiner for å følge opp egne tiltak skissert i de lokale HMS-planene. Instituttene har gjort gode prioriteringer innenfor rammene gitt av korona-pandemien, og det har resultert i et omfattende og systematisk HMS-arbeid med risikovurderinger og tiltaksplaner for smittevern, samt iverksetting av lokal beredskap. Enhetene har hatt fokus på tilrettelegging og oppfølging av ansatte på hjemmekontor og tilrettelegging for digital undervisning.

Fakultetet vil påpeke at kompetansen til verneombudene og samarbeidet med den lokale verne-linjen er av stor betydning for det HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene. Dette samarbeidet er et eksempel på «best practise» som gagnar institusjonen og som bidrar til et godt systematisk HMS-arbeid.

Ut fra sammenstillingen over, ønsker fakultetet å fremheve behov for videre fokus på følgende punkt:

- Jobbe videre med å sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg.
- Fortsette arbeidet med systematisk kartlegging av det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet gjennom HMS-møter og ARK-deltakelse og arbeide med arbeidsmiljøet lokalt når alle ansatte igjen kan være på campus.
- Jobbe med å sikre god brukermedvirkning i alle byggesaker og med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør.
- Følge opp aktuelle tiltak fra «virksomhetsROS 2020<sup>12</sup>».
- Jobbe videre med å etablere gode rutiner og verktøy for samhandling i systematisk HMS-arbeid, på tvers av enheter og institusjoner.
- Fortsatt sikre gode rutiner for å melde HMS-avvik og følge opp HMS-avvik, herunder videreføre og styrke læring og erfaringsdeling fra risikovurderingsarbeid og HMS-avvik.
- Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til HMS.
- Øke frekvensen på varslings- og beredskapsøvelser og fortsatt inkludere instituttene i øvelsene.
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning.
- Fortsatt oppmerksomhet på gjennomføring av medarbeidersamtaler.
- Sørge for at retningslinjene i HMS-arbeidet er gjort kjent.

Enhetenes rapporter legges ikke ved, men ligger til gjennomsyn på fakultetet.

---

<sup>12</sup> ROS-analyse for Universitetet i Bergen ble revidert i desember 2019. Den reviderte ROS-analysen er gjeldende for 2020, og er gitt navnet VirksomhetsROS 2020. Basert på ROS-analysen er det utarbeidet en liste med anbefalte tiltak, og denne er gjennomgått av universitetsledelsen.

## Vedlegg 2 - HMS-årsrapport 2020 Del 1 for årene 2019-2020

I innledningen til rapporteringsskjemaet står det følgende:

«Formål: Sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan skal også vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Skjemaet fylles ut av leder og verneombud.»

Enhetene blir her bedt om å vurdere status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har "ikke aktuelt".

### 3.1.1 HMS-organisering

**Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og frister?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	6	2

**Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig brann?)**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

### 3.1.2 HMS-kompetanse

**Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?**

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	8	0

**Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	6	0	2

**Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	7	0	1

**Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	8	0	0

### 3.1.3 Medarbeidersamtaler

Hvor mange (prosent) medarbeidersamtaler er gjennomført ved enhetene i rapporteringsåret?

	Vitenskapelige	Stipendiater	Teknisk/administrative	Alle ansatte
2019	75%	46%	82%	69%
2020	62%	62%	78%	67%

### 3.1.4 Gode arbeidsfellesskap

**Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?**

	Ja	Nei
2019	5	3
2020	3	5

**Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	7	1

**Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1

**Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	-	-
2020	7	1

**Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1

**Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	8	0

### 3.1.5 God risikokultur og beredskap

**Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?**

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	8	0

**Har enheten lokale rutiner for beredskap?**

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	5	3

**Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0



**Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	8	0

**Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Er UiBs Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	
2020	4	0	4

**Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?**

	Ja	Nei
2019	5	3
2020	5	3

**Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?**

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0

**Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0

**Er ansatte/student/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?**

	Ja	Nei
2019	4	1
2020	4	1

**Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0

**Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	3	2
2020	3	2

**Er UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0

### 3.1.6 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

**Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?**

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0

**Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?**

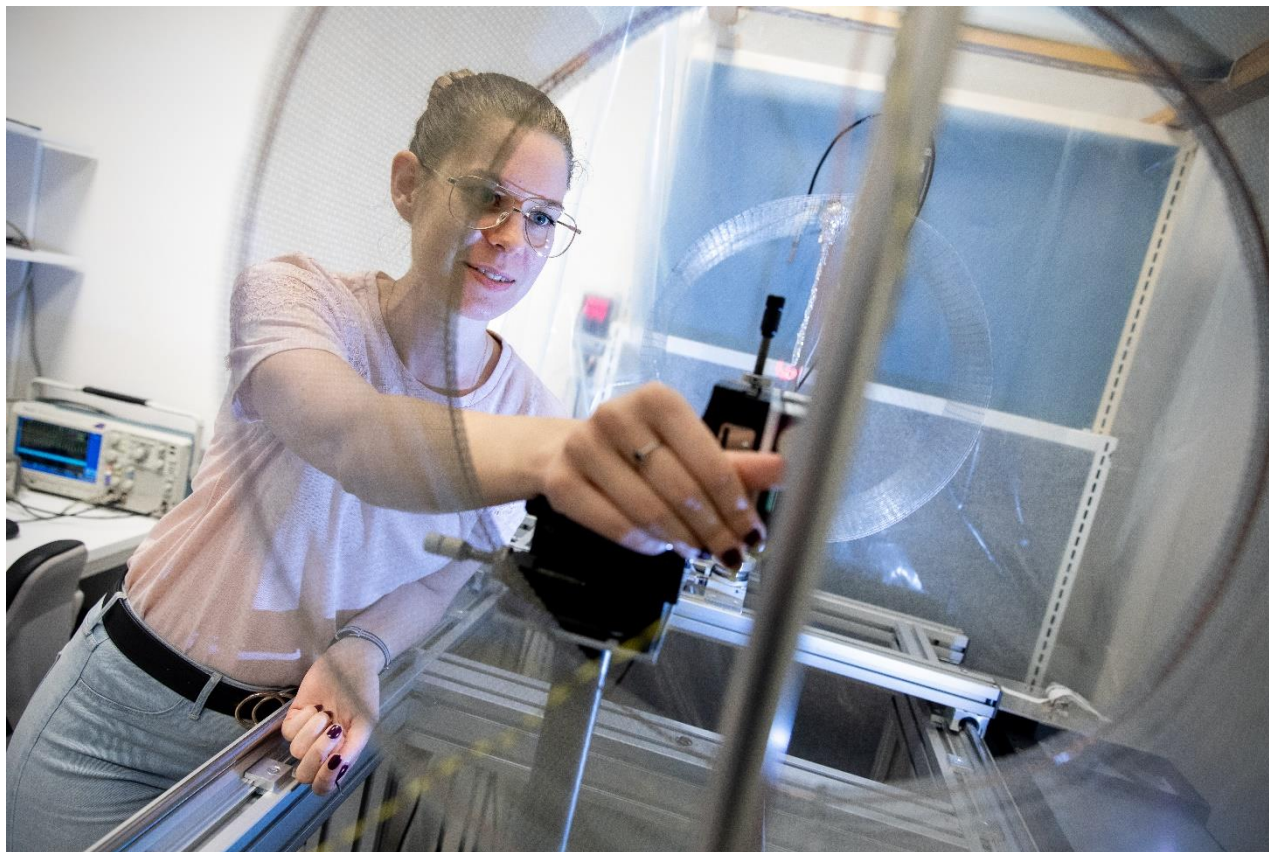
	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	3	0	5

**Har enheten iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø?**

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	8	0

**Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	3	2	3



Fotograf Eivind Senneset

# HELSE, MILJØ, SIKKERHET OG YTRE MILJØ

---

HANDLINGSPLAN 2020 – 2022 // [Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet]

# ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR ALLE

---

Fra UiBs HMS-handlingsplan kan vi lese følgende:

«Universitetet skal ha en kultur for helse, miljø og sikkerhet og beredskap som er forebyggende og helsefremmende. Det betyr at UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø på campus og reise
- mangfold, åpenhet og inkludering
- funksjonelle og sikre bygninger og uteområder, utstyr og forskningsfartøy
- kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte, verneombud og ledere

Dette innebærer at HMS på alle nivå skal være tydelig organisert og at arbeidsmiljøet skal kartlegges, risikovurderes og følges opp i tråd med myndighetskrav og interne regler.

## **HMS – en felles oppgave**

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter har et ansvar for aktiv medvirkning. Ansatte og studenter skal ha nødvendig opplæring og tilstrekkelig kompetanse til å kunne håndtere HMS-utfordringer i egen arbeids- og studiesituasjon.

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. UiBs ledere skal ha kompetanse, trygghet og vilje til å prioritere HMS-arbeidet. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. UiBs verneombud skal være godt kvalifiserte og sikres vilkår for å ivareta vervet.

Klare roller og ansvar med gjensidig forståelse og respekt for ulike funksjoner, forutsigbarhet, avklart ressursfordeling, samt tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø. Universitetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved UiB.

## **HMS-mål**

Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2019 - 2021 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål:

**UiB skal kjennetegnes ved:**

- A. Gode arbeidsfellesskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap»

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil prioritere disse tre innsatsområdene i denne perioden. Fakultetet vil ha et spesielt fokus på behovet for risikovurdering av risikofylt arbeidsmiljø. Dette har sin bakgrunn i de særskilte HMS-utfordringene fakultetet har med omfattende laboratorievirksomhet og felt- og toktarbeid.

Fakultetet har i tillegg følgende innsatsområde, se bokstav D. Innsatsområde: Systematisk HMS-arbeid.

Som et tillegg til fakultetets HMS-handlingsplan, har fakultetet inkludert en egen tiltaksliste for ytre miljø E: Ytre Miljø

## Alle enheter både på fakultets- og instituttnivå skal årlig:

- Gjennomføre HMS-kartlegginger, risikovurdere og prioritere tiltak.
- Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak.
- Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll).

### Informasjon om HMS ved UiB:

- Regelsamling for UiB: <https://regler.app.uib.no/>
- HMS-portalen: <https://www.uib.no/hms-portalen/75059/snarveier#>

### Informasjon om HMS ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet:

- Helse- miljø og sikkerhet (HMS) ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet: <https://www.uib.no/matnat/53246/helse-miljø-og-sikkerhet-hms-ved-det-matematisk-naturvitenskapelige-fakultet>

## INNSATSOMRÅDER FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET FOR PERIODEN 2020–2022

<b>A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESSKAP – Sitat UiBs HMS-plan:</b> <i>«UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre arbeidsskapskaper internt og i samarbeid med omverdenen. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. UiB har en sterk internasjonal profil. Studenter og ansatte samarbeider med kollegaer fra hele verden. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.»</i>			
<b>Delmål (UiB)</b>	<b>Hovedaktiviteter (UiB)</b>	<b>Tiltak (MN)</b>	<b>Ansvarlig</b>
<b>Delmål 1:</b> UiB skal ha et godt arbeidsmiljø og fremme felles forståelse og samarbeid.	Årlig kartlegging av psykososialt organisatorisk arbeidsmiljø.	Årlige HMS-møter.	Fakultet/institutt
	Gjennomføre og følge opp ARK i hele virksomheten.	Fortsatt følge opp resultatene fra arbeids- og klimaundersøkelsen ARK	Fakultet/institutt
<b>Delmål 2:</b> UiB skal utvikle en organisasjonskultur som møter endring på en konstruktiv måte.	Tydeliggjøre ansvar og roller i arbeidsmiljøarbeidet ved opplæring, informasjon og samarbeid, samt gjennomføre risikovurderinger og klargjøre målformuleringer ved endringer.	Følge opp UiBs tiltak for god informasjonsutveksling, samarbeid og risikostyring, for å møte endringer på en konstruktiv måte.	Fakultet/institutt
	Planlegge framtidige kompetansebehov bedre ved kartlegging og oppfølging.	Bruke medarbeidersamtaler aktivt for kartlegging og oppfølging av kompetansebehov.	Fakultet/institutt
	Gjennomføre opplæring i endringsledelse.	Følge opp UiBs opplæring i endringsledelse.	Fakultet/institutt
<b>Delmål 3:</b> UiB skal ha god medarbeideroppfølging.	Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse.	Fortsatt arbeide målrettet for å få på plass gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler for alle grupper ansatte.	Fakultet/institutt
	Tydeliggjøre karriereutvikling for alle ansatte.	Følge opp medarbeidersamtaler gjennom bevisst bruk av Del 3 i i fakultets HMS-årsrapport.	Fakultet/institutt
	Styrke mottak av nytilsatte.	Sikre god karriereutvikling og god medarbeideroppfølging gjennom bevisst bruk av medarbeidersamtalene.	Fakultet/institutt
	Styrke lederens kompetanse i å lede mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø.	Etablere og videreføre gode rutiner for onboarding.	Fakultet/institutt
		Videreføre og videreutvikle vår kompetanse i å lede multikulturelt arbeidsmiljø.	Fakultet/institutt
	For å sikre god integrering av våre internasjonale medarbeidere, være pådriver for at sentralt hold oversetter all nødvendig informasjon til engelsk	Fakultet	

**B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE – Sitat UiBs HMS-plan:**

«UiB har stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inn klima og ergonomi skal ivaretas. Vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.»

Universitetet går mot en større grad av matriseorganisering, som krever at fakultetet etablerer funksjonelle løsninger for systematisk HMS på tvers av matrisen, i implementering av gode samordningsavtaler.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (MN)	Ansvarlig
<p><b>Delmål 1:</b> UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.</p>	<p>Tydliggjøre organisering, roller, ansvar og oppfølging av byggesaker og på arbeids- og studieplasser.</p>	<p>Videreføre ordningen med at fakultetets hovedverneombud (HVO) og enhetenes verneombud (VO) tas med på råd under planlegging og gjennomføring av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet og innenfor ombudets verneområde, derunder byggesaker.</p>	<p>Fakultet/institutt, HVO/VO</p>
	<p>Årlige HMS-runder, samt ved ombygginger.</p>	<p>Ha en klarere oppfølging av ferdigstilte byggeprosjekter i de årlige HMS-rundene</p>	<p>Fakultet/institutt</p>
	<p>Iverksette et større løft for å oppgradere kritisk infrastruktur i gamle bygg til gjeldende HMS-krav, herunder krav til universell utforming.</p>	<p>Overvåke og følge opp avviksmeldinger knyttet til ventilasjon i fakultetets ulike bygg.</p>	<p>Fakultet/EIA</p>
		<p>Følge opp resultatene etter ROS-basert tilstandsvurdering gjennomført i Real FAGbygget 2019.</p>	<p>EIA i samarbeid med fakultetet</p>
		<p>Tilrettelegge for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne.</p>	<p>Fakultet i samarbeid med EIA</p>
		<p>Fortsatt vurdere mulighetene for nye RALUV-rom (Rom for Aktivitetsbasert Læring UndervisningsRom).</p>	<p>Fakultet i samarbeid med sentrale avdelinger</p>
<p><b>Delmål 2:</b> UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø.</p>	<p>Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.</p>	<p>Styrke lederne og de ansattes kompetanse i å lede og delta i samhandling på tvers av organisasjonene.</p>	<p>Fakultet</p>
	<p>Gjennomføre arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering, (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid o.l.).</p>	<p>Gjennomføre HMS-samordningsmøter (byggmøter) med våre samarbeidspartnere.</p>	<p>Fakultet/institutt</p>
	<p>Systematisk informere, tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.</p>	<p>Oppfordre til nye funksjonelle IT-verktøy, samt kompetanselæring.</p>	<p>Fakultet/institutt</p>
	<p>Ved innføring av IT-verktøy skal inkluderende arbeidsliv og HMS-aspekter vurderes og evalueres.</p>	<p>Ved endring av arbeidsprosesser, legge til rette for godt samarbeid og høy ressursutnyttelse</p>	<p>Fakultet/institutt</p>
		<p>Ved innføring av nye digitale verktøy (eller ved krav til ny digital kompetanse), oppfordre sentrale enheter om å bidra til at ledere og ansatte får tilstrekkelig informasjon og opplæring via brukerorientert tilnærming.</p>	<p>Fakultet</p>
		<p>Være en pådriver for at det fra sentralt hold blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til informasjon og opplæring.</p>	<p>Fakultet</p>

**C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP – Her står følgende i UiBs HMS-plan:**

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

Fakultetet tar mål av seg å styrke beredskapen på reiser generelt, og på felt spesielt. God risikostyring av vår aktivitet inkluderer òg vurdering av skallsikring av våre bygg.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (MN)	Ansvarlig
<b>Delmål 1:</b> UiB skal ha god HMS-risikoforståelse.	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til HMS.	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til HMS.	Fakultet/institutt
<b>Delmål 2:</b> UiB skal gjennomføre beredskapsøvelser.	Øke frekvens på varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser.	Øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelser.  Fortsatt inkludere instituttene i beredskapsøvelsene.	Fakultet/institutt  Fakultet/institutt
<b>Delmål 3:</b> UiB skal ha god beredskap på reiser.	Etablere og styrke rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid, tokt og reise, og følge dette opp.	Følge opp UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid, tokt og reise, herunder styrke risikovurderingen i forkant av aktivitetene.	Fakultet/institutt
<b>Delmål 4:</b> UiB skal sikre materielle og immaterielle verdier, som en del av sitt samfunnsansvar.	Sikre samlingene ved Universitetsbiblioteket og andre materielle verdier ved UiB.  Gjennom god risikostyring sikre regulert tilgang, bruk, oppbevaring, og avhending av biologiske og kjemiske farekilder.	Vurdere skallsikring og/eller styrkede barrierer som vanskeliggjør tilgang til verdier og farekilder i MNs bygg.  Vedlikeholde gode rutiner for tilgang, opplæring, oppbevaring, transport og avhending av biologiske og kjemiske farekilder.	Fakultet/institutt  Fakultet/institutt

**D. INNSATSOMRÅDE: Systematisk HMS-arbeid.**

Systematisk HMS-arbeid fremheves som sentralt under innsatsområde B og C. For å opprettholde god kvalitet på det systematiske HMS-arbeidet, vil fakultetet opprettholde følgende tiltak:

Delmål MN	Tiltak (MN)	Ansvarlig
Sette av midler til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak.	Opprettholde avsetningen «Helse, miljø og sikkerhet» i budsjettet.  Sette av midler til delvis lønnskompensasjon til fakultetets HVO.  Legge til rette for at instituttene skal kunne oppfylle sine HMS-planer, og bistå med tilrettelegging ved behov.	Fakultet  Fakultet  Fakultet
Møteplasser for god HMS-utveksling.	Arrangere HMS-seminar for fakultetets ansatte med særskilt fokus på områder der HMS-rapporteringen avdekker svakheter/utfordringer.  Ha HMS som tema på alle instituttlederemøter og jevnlig på andre relevante lederemøter.  I samsvar med UiBs «Retningslinje for samarbeid mellom linjeleder og verneombud» skal det avholdes jevnlig møter mellom fakultetsledelsen og fakultetets hovedverneombud.  HMS-nettsverksmøter for verneombudene.  Arrangere et felles møte minst én gang pr semester i samarbeid med fakultetets hovedverneombud for verneombud og HMS-koordinatorer.  Videreføre ordningen med at fakultetets hovedverneombud er observatør i Informasjons- og drøftingsutvalget og inviteres til fakultetets vårseminar.  Videreføre og styrke læring og erfaringsdeling fra risikovurderingsarbeid og HMS-avvik	Fakultet  Fakultet  Fakultet  MNs hovedverneombud Fakultet/MNs HVO  Fakultet  Fakultet, institutt, vernelinjen

HMS-kulturutveksling.	Tildele HMS-pris ved fakultetet.	Fakultet
	Arrangere HMS-møte for studenter.	Fakultet
	Sørge for oppdatert HMS-informasjon på våre nettsider.	Fakultet
HMS-tiltak og opplæringstilbud for studenter	Fortsatt ha fokus på den systematiske og gode opplæringen som gis studenter som jobber i risikofylt arbeidsmiljø.	Fakultet/institutt
Områder med behov for oppfølging identifisert gjennom fakultetets HMS-årsrapportering , risikovurdering eller avvik, følges opp gjennom følgende tiltak:	Som tema på instituttledermøtene.	Fakultet/institutt
	Som tema på verneombuds- og HMS-koordinatormøter.	Fakultet/institutt
	Vurderes som kriterier for fakultetets HMS-pris.	Fakultet/institutt

#### E. INNSATSOMRÅDE: YTRE MILJØ – Sitat UiBs HMS-plan:

«Arbeidsmiljøperspektivet knyttet til ytre miljø er ivarettatt i Handlingsplan for ytre miljø.»

Som et tillegg til fakultetets HMS-handlingsplan har fakultetet inkludert en egen tiltaksliste for ytre miljø som skal følge opp UiBs Ytre miljøplan med delmålene: Miljøledelse, klima og transport, energi og avfall, innkjøp og forbruk, biodiversitet og forurensning. Fakultetet har som mål å gjennomføre følgende tiltak:

Delmål UiB	Hovedaktiviteter UiB	Tiltak	Ansvarlig
Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse.	Ytre miljø skal jevnlig tas opp på enhetenes møter, samt i årlige handlingsplaner og rapporter.	Ha ytre miljø som tema på ledermøter og som del av fakultetets HMS-handlingsplan.	Fakultet/institutt
		Ha gode miljøtiltak inkludert som ett av kriteriene for fakultetets HMS-pris.	Fakultet
Redusere CO <sub>2</sub> utslipp fra transport.	Utarbeide og implementere en klimavennlig policy/retningslinje for reiser, bl.a. med retningslinjer for flyreiser.	Aktivt følge opp UiBs reisepolicy vedtatt november 2019.	Fakultet/institutt
Fossilfri internttransport.	Ved utskifting av kjøretøy skal fossilfrie varianter velges der det er mulig.	Vurdere fossilfrie alternativ ved utskifting av fakultetets biler.	Fakultet/institutt
		Vurdere bildeling som et alternativ til egne instituttbiler.	Fakultet/institutt
Redusere restavfallsmengden med 40% innen 2022 (basisår 2009).	Etablere rutiner for å bruke mindre engangsprodukter, kutte bruk av papirbrosjyrer og lignende.	Etablere lokale rutiner for å redusere bruken av engangsprodukter til et minimum, samt kutte ut all bruk av papirbrosjyrer o.l.	Fakultet/institutt
Øke kildesorteringsgraden til 80% innen 2022 (basisår 2009).	Innføre miljøstasjoner i alle bygg der dette er praktisk mulig, og i fellesarealer for studenter, øke sortering av emballasje i avfallsrom.	Følge opp UiBs rutiner for kildesortering og etterspørre miljøstasjoner der dette mangler og er praktisk mulig å innføre.	Fakultet/institutt
Universitetets anskaffelser skal bidra til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der det er relevant.	Stille krav i de aktuelle anskaffelsene, for eksempel ved å stille krav om at varer ikke inneholder miljøskadelige stoffer, krav om energiklasse, miljøsertifisering, krav om lang levetid eller ved å ta hensyn til livssyklus-kostnader.	Ved innkjøp, være bevisst på å velge miljøvennlige alternativ.	Fakultet/institutt
		Etterlyse miljøvennlige valg der dette mangler.	Fakultet/institutt
		I størst mulig grad, unngå å bestille i små kvanta.	Fakultet/institutt
		Etterlyse opplæring av fagbestillere/innkjøpere i å foreta/kreve miljøvennlige valg ved innkjøp.	Fakultet
UiB skal ta samfunnsansvar ved å fase ut miljø- og helseskadelige stoffer.	Utarbeide en policy for å substituere produkter og materialer som inneholder mikroplast, hormonhermere, parabener og andre aktuelle stoffer, samt miljøskadelige kjemikalier i laboratoriesammenheng.	Utarbeide lokale rutiner i samsvar med UiBs policy for å følge opp <u>substitusjonsplikten</u> .	Fakultet/institutt





## Vedlegg 4 – Tidligere vinnerprosjekt av fakultetets årlige HMS-pris

År	Institutt	Prosjekt/tiltak	Antall innspill
2020	Kjemisk institutt Institutt for geovitenskap	HMS-tiltaksplan for gjenåpning. Tiltaksplanen inneholder elementer som smittevernsprosedyrer for trygg gjennomføring av lab-kurs og e-læringskurs for HMS-opplæring av studenter og nytilsatte Risikovurdering og iverksetting av tiltak - en kontinuerlig prosess	4
2019	Institutt for fysikk og teknologi	Nye rutiner for lokalt strålevern Oppfølging av avvik knyttet til spredning av gass	6
2018	Institutt for biovitenskap Institutt for informatikk	Godt arbeid med Ytre miljø. Som sosialt tiltak, gjennomført strandryddedag hvor studenter, forskere og teknisk-/administrative deltok. Betydelig løft innen HMS-feltet på svært kort tid, og i tillegg gjennomført medarbeidersamtaler med samtlige ansatte.	4
2017	Kjemisk institutt	Totaliteten i måten å knytte sammen faglig og sosialt fellesskap: Instituttet kaller tiltaket: «Faglige og sosiale møteplasser ved Kjemisk institutt».	2
2016	Institutt for geovitenskap	Gode rutiner for gjennomføring av risikovurdering i forkant av feltarbeid	5
2015	Institutt for biologi	Instituttets innsats for å trygge arbeidsmiljøet gjennom et aktivt «Teknikerforum» som koordinerer viktig HMS-opplæring og oppfølging	8
2014	Kjemisk institutt Molekylærbiologisk institutt	Obligatorisk HMS-kurs på engelsk og norsk for masterstudenter Gode rutiner for beredskapsarbeid	6
2013	Institutt for biologi	Gode rutiner innen brannvernarbeid	12
2012	Molekylærbiologisk institutt	God velkomstbrosjyre og et godt system for mottak av nytilsatte, gjester og nye masterstudenter	8
2010	Geofysisk institutt	Tilrettelegging for bruk av sykkel til jobb	8
2009	Institutt for informatikk	Systematisk arbeid med å legge forholdene til rette for utenlandske arbeidstakere	10
2008	Institutt for biologi	Omfattende arbeidsmiljøundersøkelse	10
2007	Molekylærbiologisk institutt	Helhetlig og grundig HMS-arbeid bygget opp gjennom flere år. Eks: arbeidsinstruksjoner på engelsk, ukeinfo, prosjektregister med fokus på sikkerhet knyttet til forskningsaktivitet	14
2006	Geofysisk institutt	PhD-forum, - et forum for og av stipendiater ved GFI	10
2005	Institutt for geovitenskap	HMS-handlingsplan samt plan for HMS-møte	10
2004	Kjemisk institutt	"Tryggleikshåndbok", HMS-utvalg, HMS-kurs for begynnerstudenter, skilting, romansvar	22

## Vedlegg 5 – HMS-årsrapport 2020 med kommentarer fra enhetene

Vedlegg 5 er en samlet HMS-rapport med kommentarer fra enhetene. Denne rapporten sendes ikke ut til fakultetsstyrets medlemmer, men kan sendes på forespørsel.

## Vedlegg 6 – Utfyllende tiltaksliste for 2021

Tiltakslisten blir evaluert årlig i forbindelse med HMS-årsrapportering til fakultetsstyret, og blir revidert ved behov. Viser til handlingsplan med tiltaksliste for inneværende periode i sin helhet (vedlegg 3). Fakultetet har utarbeidet en tiltaksplan for gjennomføring av aktuelle tiltak som kom frem i «VirksomhetsROS 2020<sup>13</sup>», flere av disse tiltakene skal følges opp av fakultet og enheter i 2021 og er listet opp her.

<b>C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP – Her står følgende i UiBs HMS-plan:</b>			
<i>«UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.»</i>			
Fakultetet tar mål av seg å styrke beredskapen på reiser generelt, og på felt spesielt. God risikostyring av vår aktivitet inkluderer og vurdering av skallsikring av våre bygg.			
<b>Delmål (UiB)</b>	<b>Hovedaktiviteter (UiB)</b>	<b>Tiltak (MN)</b>	<b>Ansvarlig</b>
<b>Delmål 2:</b> UiB skal gjennomføre beredskapsøvelser.	Øke frekvens på varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser.	Gjennomføre beredskapsøvelser og trene på ekstremvær på lokalt og sentralt nivå	Fakultetet vil ta initiativ til å være en deltaker i en slik øvelse i regi av EIA
<b>Delmål 4:</b> UiB skal sikre materielle og immaterielle verdier, som en del av sitt samfunnsansvar.		Gjennomføre lokale risikovurderinger av beredskap ved ekstremvær: Vurdere hvilke områder som er sårbare ved en oversvømmelse eller stormflo. Undersøke hvilke områder som er kritisk ved strøbrudd i forhold til drift, ivaretagelse av dyr og forskningsmateriale, og om disse er dekket av nødstrøm.	Institutt/Fakultet

13 ROS-analyse for Universitetet i Bergen ble revidert i desember 2019. Den reviderte ROS-analysen er gjeldende for 2020, og er gitt navnet VirksomhetsROS 2020. Basert på ROS-analysen er det utarbeidet en liste med anbefalte tiltak, og denne er gjennomgått av universitetsledelsen.