

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Fakultetsstyresak: **5**

Saksnr.: 2022/

Møte: 23.2.2022

HMS-årsrapport 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Bakgrunn

Det henvises til brev fra Universitetsdirektøren datert 6. desember (sak 2021/17707), med følgende ordlyd:

Med dette oversendes skjemaet «Årsrapport 2021 – 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)».

Fakultetets HMS-årsrapport for 2021 er et ledd i det systematiske HMS-arbeidet ved UiB. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for hele universitetet der de 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. Årsrapporteringen 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 Christel Krossøy utarbeidet en samlet HMS-årsrapport for 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet. I tillegg til å sammenfatte rapporteringen fra de underliggende enhetene, gir rapporten en oversikt over organiseringen av det systematiske arbeidet ved UiB. Rapporteringen viser også 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 2021 viser at enhetene tar HMS-ansvaret meget seriøst, selv om året har vært preget av en korona-pandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved fakultetet. Enhetene leverer utfyllende rapporter som reflekterer målbevisst innsats og god medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet. Sosiale tiltak og arbeidsmiljøarbeid som krever fysisk tilstedeværelse på campus har imidlertid vært vanskelig å gjennomføre, og bør prioriteres i 2022.

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra enhetene, ønsker fakultetet å fremheve behov for videre fokus på følgende punkt:

- Nyttiggjøre mulighetene i det nye HMS-avvikssystemet til samarbeid på tvers av enheter for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Sørge for at medarbeidersamtaler og HMS-runder gjennomføres tidlig i 2022 der hvor dette ikke ble gjennomført i 2021. En ekstra rapportering av gjennomførte medarbeidersamtaler våren 2022 rapporteres til fakultetsstyret i juni.
- I kjølvannet av pandemien må enhetene arbeide aktivt med tilbakeføring og reetablering av det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Bedre arbeidshverdagen til de ansatte ved rutineforbedring av og informasjon om prosessene rundt BOTT-systemene.
- Fortsette arbeidet med å sikre god brukermedvirkning i alle byggesaker med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør.
- Fortsette arbeidet med å sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg.
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning.
- Få til et tettere samarbeid med faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft i risikovurderingsarbeidet.
- Fortsette det gode samarbeidet vi har etablert på tvers av fakultetet, under pandemisituasjonen, i det videre HMS-arbeidet.
- Jobbe videre med å etablere gode rutiner og verktøy for systematisk HMS-arbeid for å sikre samhandling og læring, på tvers av enheter og institusjoner.

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

Dekanens kommentarer

Systematisk HMS-arbeid fremmer helse og trivsel og forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Et attraktivt og trygt arbeidsmiljø gir godt omdømme, økt rekruttering, og bidrar til en organisasjon preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Rapportene reflekterer god forståelse av verdien systematisk HMS arbeid har i et forebyggende perspektiv. Akutte HMS-utfordringer håndteres fortløpende av ledere, verneombud, HMS-koordinatorer og andre ansatte.

Også verneombudenes kompetanse og samarbeidet med den lokale vernelinjen er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene. Det gode samarbeidet gagnar institusjonen og bidrar til et godt og systematisk HMS-arbeid.

Til tross for et gjennomgående godt HMS-arbeid er gjennomføringen av medarbeidersamtaler ikke tilfredsstillende og må forbedres. Fakultetet har hatt fokus på medarbeidersamtaler de siste årene, men for 2021 er det likevel en tydelig prosentvis nedgang i gjennomføringen for alle grupper. Flere av enhetene melder om forsinkelser i medarbeidersamtaler på grunn av koronarestriksjoner og ønsket om å gjennomføre samtalene fysisk. Dekanen har varslet til ledergruppen at fakultetet vil be enhetene gjennomføre medarbeidersamtalene tidlig i 2022 og rapportere status til fakultetsstyret i juni.

Etter innføringen av digitalt HMS-avvikssystem er kulturen for å melde avvik betydelig bedret. Det er likevel behov for oppmerksomhet på å melde avvik, spesielt når det gjelder avvik utenfor campus som f.eks. i felt og på tokt. Vi vil derfor ha særskilt søkelys på mulighetene det nye HMS-avvikssystemet gir til å styrke læring og erfaringsdeling på tvers av enhetene. For å ha god beredskap er det også viktig at enhetene følger opp bruken av CIM-modulen for felt, tokt og gruppereiser.

Forslag til vedtak

Fakultetets samlede HMS-årsrapport for 2021 tas til etterretning.

10.2.2022 /CHRK

Gunn Mangerud
dekan

Vedlegg:

1. HMS-årsrapport 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
2. Samlet oversikt over enhetenes HMS-årsrapporter for årene 2019-2021
3. HMS-handlingsplan med tiltaksliste
4. Tidligere vinnere av fakultetets årlige HMS-pris
5. HMS-årsrapport 2021 med kommentarer fra enhetene- ettersendes på forespørsel
6. Utfyllende tiltaksliste for 2022

HMS-ÅRSRAPPORT 2021

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



Bergen, 10.02.2022

Innhold

Kap. 1	Helse- miljø og sikkerhet ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet.....	3
1.1	Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid	3
1.2	Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll)	4
Kap. 2	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 2021	6
2.3.1	Områder med behov for oppfølging identifisert gjennom HMS-årsrapporteringen	7
Kap. 3	HMS-årsrapport 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8
3.1	Del 1: Systematisk HMS-arbeid	8
3.2	Del 2: HMS-mål og -tiltak	8
3.3	Del 3: Satsingsområder / utfordringer innen HMS	8
3.4	Oppsummering	10
3.1.1	HMS-organisering.....	11
3.1.2	HMS-kompetanse.....	11
3.1.3	Medarbeidersamtaler	12
3.1.4	Gode arbeidsfelleskap	12
3.1.5	God risikokultur og beredskap	13
3.1.6	Trygge og funksjonelle arbeidsplasser	15
Vedlegg 3	- HMS-handlingsplan med tiltaksliste	16
Vedlegg 4	– Tidligere vinnerprosjekt av fakultetets årlige HMS-pris	23
Vedlegg 5	– HMS-årsrapport 2021 med kommentarer fra enhetene.....	23
Vedlegg 6	– Utfyllende tiltaksliste for 2022	24

HMS årsrapport for 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet legges med dette fram for fakultetsstyret i møte 23. februar 2022.

*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
MN - hovedverneombud

Elisabeth Müller Lysebo
Fakultetsdirektør

Christel Krossøy
HMS-kordinator

Kap. 1 Helse- miljø og sikkerhet ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

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 energiforbruk, drift, forbruk, avfallshåndtering og etikk for å nevne noen områder.

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 bidrar til å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Ved Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet er det tydelig at arbeidet som gjøres i miljøene bærer preg av at de ansatte og lederne forstår verdien av systematisk HMS i et forebyggende perspektiv. Akutte HMS-utfordringer håndteres fortløpende av ledere, verneombud, HMS-koordinatorer og andre ansatte.

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

- å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll)¹.
- å vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål.
- å avdekke forbedringspotensialer, vurdere og prioritere tiltak.

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

Rapporteringen for 2021 er knyttet til «Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» og Universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021². Arbeidsmiljøutvalget besluttet i møte 24.11.21 (sak 50/51) å forlenge *UiBs HMS-handlingsplan 2019-2021* til 31.12.2022.

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*³ 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

¹ Internkontrollforskriften

² UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021

³ Retningslinje for systematisk HMS-arbeid

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:

«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 sikkerhetsarbeidet⁴ (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.»

⁴ Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet

Kap. 2 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»
- «Ansvaret 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 2020-2022⁵ tar utgangspunkt i og støtter opp under de tre HMS-målene i UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021⁶:

- 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 hatt fokus på alle HMS-målene, men har som følge av koronapandemien vært i aktiv beredskap. Fakultetets smittevernsteam, med representanter fra alle institutt, har hatt jevnlig møter for å sikre trygg aktivitet på campus. Miljøenes gode grunnarbeid i starten av pandemien, og samarbeid under pandemien, har sikret trygge rammer for forskning og undervisning. Enhetene har hatt stor oppmerksomhet på situasjonen omkring hjemmekontor og digital undervisning. Det psykososiale arbeidsmiljøet ble kartlagt gjennom arbeids- og klimaundersøkelsen ARK som ble gjennomført våren 2021. ARK er utviklet av og for universitetssektoren for å fungere som et

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

⁶ UiBs HMS-handlingsplan 2019-2021

lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase, og prosessen skal være med å utvikle UiB som arbeidsplass. Formålet er å bedre helse og trivsel for den enkelte ansatte, og få økt oppnåelse av strategier, planer og målsettinger. Ved siden av HMS-seminaret, er ARK undersøkelsen ett av to verktøy UiB benytter for å kartlegge det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

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, med særskilt fokus på relevante HMS-relaterte tema⁷.
- 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-innsats⁸.
- Fakultetets hovedverneombud⁹ 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 2021

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det åtte enheter som leverer årlig HMS-rapport. Disse er fakultetets syv institutter samt fakultetsadministrasjonen.

Året 2021 har vært preget av en korona-pandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved fakultetet. Enhetene leverer utfyllende rapporter som viser at det jobbes målbevisst med det systematiske HMS-arbeidet, og miljøene har tilrettelagt for god medvirkning. Det bemerkes allikevel at særlig sosiale tiltak og arbeidsmiljøarbeid som krever fysisk tilstedeværelse på campus har vært vanskeligere å gjennomføre, og bør prioriteres i 2022.

Rapportene fra enhetene viser mye godt arbeid. Fakultetet vil her spesielt trekke frem følgende områder: Alle enheter rapporterer at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver, og at 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.

Alle enheter melder at de følger retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud og at alle verneombud har gjennomført HMS-opplæring. Ved to av instituttene har det kommet nye ledere i løpet av året som foreløpig ikke har gjennomført HMS-kurs for ledere. Dette vil bli fulgt opp i 2022.

Til tross for at fakultetet har hatt fokus på at der skal tilbys og gjennomføres medarbeidersamtaler de siste årene, er der for 2021 en tydelig prosentvis nedgang i gjennomføringen av medarbeidersamtaler for alle grupper. I tilbakemeldingen fra enhetene begrunnes denne nedgangen med flere perioder med strenge restriksjoner og bruk av hjemmekontor, og ønsket om å gjennomføre samtalene fysisk. Flere av enhetene er derfor forsinket i gjennomføringen, og har forskjøvet deler av dem til starten av 2022. De enhetene som har lyktes i å gjennomføre medarbeidersamtaler peker på at de har kalt inn til samtale på oppsatt tid og sted, i stedet for bare å gi de ansatte et tilbud om en samtale.

⁷ HMS-seminaret ble gjennomført 02.12.2021 med tema: «Nygårdshøyden sør»

⁸ Tidligere «vinnerprosjekter» i vedlegg 4.

⁹ Eksempler på områder hvor MNs HVO deltar: HMS-plan, HMS-årsrapport, HMS-pris, byggesaker, fast observatør IDU, fast invitert til MNs vårseminar og smittevernsteamet.

Enhetene har gjennom året hatt fokus på tilrettelegging og oppfølging av ansatte på hjemmekontor og tilrettelegging for digital undervisning. Det digitale arbeidsmiljøet oppleves som krevende for noen grupper ansatte. Det påpekes at det er krevende med lange møter, og personaloppfølging og medarbeidersamtaler egner seg mindre godt på digitale flater. Selv om UiB har utviklet en veileder for digitale medarbeidersamtaler, oppleves likevel fysiske samtaler å ha bedre kvalitet. Digital undervisning og veiledning oppfattes også som krevende. Det er flere miljøer som berømmer denne nye muligheten for å møtes, men som samtidig påpeker at digital samhandling ikke bidrar til nettverksbygging eller til å skape sosial tilhørighet til et arbeidsmiljø. Det påpekes at det digitale administrative arbeidsverktøyet UiB Hjelp ikke fungerer effektivt, og at avtale om hjemmekontor ikke er egnet i et miljø som fordrer tilstedeværelse for forskning og undervisning. Innføring av nytt lønns- og økonomisystem samt bestillings- og betalingssystem (BOTT-systemer) har gitt store arbeidsmessige utfordringer for mange ansatte.

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. De fleste av disse kan løses av enhetene alene, men noen vil kreve bistand fra sentrale avdelinger. Ventilasjonsutfordringen som nevnes, inngår som et vesentlig element i Nygårdshøyden Sør-prosjektet. Eksempler på områder for forbedring:

- Nyttiggjøre mulighetene i det nye HMS-avvikssystemet til samarbeid på tvers av enheter for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Medarbeidersamtaler må gjennomføres tidlig i 2022 der hvor de ikke ble gjennomført i 2021. Det vil bli lagt fram ekstra rapportering for fakultetsstyret i junimøtet 2022.
- I kjølvannet av pandemien oppfordres miljøene til å arbeide aktivt med tilbakeføring og reetablering av det psykososiale arbeidsmiljøet på campus.
- Bedre arbeidshverdagen til de ansatte ved rutineforbedring av og informasjon om prosessene rundt BOTT-systemene.
- Fortsette det viktige arbeidet med å sikre god brukermedvirkning i alle byggesaker med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør.
- Fortsette arbeidet med å sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg.
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning.
- Få til et tettere samarbeid med faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft i risikovurderingsarbeidet.
- Fortsette det gode samarbeidet vi har etablert på tvers av fakultetet, under pandemisituasjonen, i det videre HMS-arbeidet.

Fellesmøtene for fakultetets hovedverneombud, HMS-koordinatorer og administrasjonssjefer brukes som arena for læring og tar opp temaer innen områder med behov for opplæring eller deling av informasjon. Tema som har blitt tatt opp i 2021 er ny modell for risikovurdering inkludert sikker jobb-analyse, nye retningslinjer for HMS, det nye HMS-avvikssystemet og ny funksjonalitet i eksponeringsregisteret. 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.

Fakultet ble re-sertifisert som miljøfyrtårn våren 2019. Miljøsertifikatet er gyldig i 3 år. Når sertifikatet skal fornyes i desember 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.

Kap. 3 HMS-årsrapport 2021 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

3.1 Del 1: Systematisk HMS-arbeid

- Se vedlegg 2 for oppsummerte resultater fra enhetene.

3.2 Del 2: HMS-mål og -tiltak

Alle enheter blir også bedt om å legge ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret 2021.

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 2020-2022¹⁰ 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 2021 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 2021?»
- «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?»

Avvik som en del av det systematiske HMS-arbeidet:

- «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?»

Medarbeidersamtaler:

- «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 de ikke har tilstrekkelig kompetanse eller ressurser til selv. Det fremheves også at det er viktig med god opplæring i nye HMS-systemer.

¹⁰Fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø (HMS-plan) for perioden 2020-2022

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

	Ja	Nei
2020	3	5
2021	2	6

Tilbakemeldingene fra enhetene er at HMS-målene i mindre grad er nådd i 2021 enn tidligere år. I hovedsak er det de planlagte sosiale tiltakene i handlingsplanene som har vært vanskelig å gjennomføre på grunn av koronarestriksjoner. I tillegg har HMS-runder og medarbeidersamtaler blitt forskyvet grunnet høy grad av hjemmekontorbruk i rapporteringsåret. Det er derfor viktig at HMS-runder og medarbeidersamtaler fullføres tidlig i 2022 for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø når aktiviteten på campus reetableres.

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 i daglig drift og vedlikehold, byggesaker og flytting. Det blir påpekt at samarbeidet er godt, og at ansatte får god hjelp når de har behov for dette.

Det er i rapportene gitt tilbakemeldinger på at innføringen av DFØ sine digitale systemer som del av BOTT-samarbeidet ved UiB har vært en stor belastning og en arbeidsmiljøutfordring for alle. Mange av delsystemene oppleves som svært tungvinte, med store feil og mangler. Det er derfor et stort behov for å bedre arbeidshverdagen til de ansatte, både ved rutineforbedring av og informasjon om prosessene rundt BOTT-systemene, samt feilretting og på sikt videreutvikling av systemene.

Det meldes fra en enhet om at man ønsker en økt bruk av eksponeringsregisteret, samme enhet melder også om engasjerte verneombud og høyt fokus på HMS ved instituttet.

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

	Ja	Nei
2020	5	3
2021	6	2

Instituttene med høy grad av risikofylt aktivitet har en tydeligere kultur for å melde avvik, enn institutter uten risikofylt arbeidsmiljø. Blant instituttene som svarer nei på dette spørsmålet har et institutt startet et kulturarbeid omkring melding av avvik, mens det andre ønsker å synliggjøre læringseffekten av å melde inn avvik, og på den måten få ansatte til å se verdien av det. Fakultetet ønsker fremdeles fokus på avviks-rapportering som en del av det systematiske HMS-arbeidet, og har HMS-avvik som fast orienteringssak på alle fakultetsstyremøter og i ledergruppemøter. Flere av instituttene melder at HMS-avvik blir gjennomgått av instituttledelsen i linjeledermøter. Det nye HMS-avvikssystemet, som ble innført i oktober 2021, gjør det lettere å dele avvik for å gi organisasjonslæring på tvers av enheter.

Får de som skal gjennomføre medarbeidersamtalen nødvendig opplæring?

	Ja	Nei
2020	7	1
2021	7	1

Når det gjelder medarbeidersamtaler blir enhetene bedt om å beskrive hvordan de går fram når de tilbyr disse. Instituttene ser ut til å ha rutiner på plass, men det er store variasjoner mellom enhetene i hvilken grad medarbeidersamtaler har blitt gjennomført i inneværende periode. Alle enheter, utenom en, melder at de som skal gjennomføre medarbeidersamtalene har nødvendig opplæring. Det er for rapporteringsåret 2021 en tydelig prosentvis nedgang i totalt antall gjennomførte

medarbeidersamtaler, for alle gruppene (se vedlegg 2 kap. 3.1.3). Fra institutt med en økning av antall gjennomførte medarbeidersamtaler påpekes det at å invitere til oppsatt tid og sted hjelper på gjennomføringsgraden.

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

	Ja	Nei
2020	5	3
2021	4	4

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.

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 practice» 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:

- Enhetene må lage en tydelig plan for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler. Gjennomføring våren 2022 vil rapporteres til fakultetsstyret i en ekstra rapportering juni 2022.
- Gjennomføring og oppfølging av HMS-runder for å legge til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø på campus.
- Enhetene må ha fokus på å sikre gode psykososiale arbeidsmiljø når vi nå skal reetablere høy aktivitet på campus.
- Følge opp ARK- tiltakene for å sikre gode psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljø.
- Fortsette arbeidet med å sikre god brukermedvirkning i alle byggesaker, med spesielt fokus på utviklingen av Nygårdshøyden Sør.
- Jobbe videre med å etablere gode rutiner og verktøy for systematisk HMS-arbeid for å sikre samhandling og læring, på tvers av enheter og institusjoner.
- Fortsatt sikre gode rutiner og kultur for å melde og følge opp HMS-avvik, herunder videreføre og styrke læring og erfaringsdeling fra risikovurderingsarbeid.
- Følge opp aktuelle tiltak fra «virksomhetsROS 2020¹¹».
- Øke frekvensen på varslings- og beredskapsøvelser og fortsatt inkludere instituttene i øvelsene.
- Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til HMS.
- Jobbe videre med å sikre tilfredsstillende og sikker ventilasjon i alle fakultetets bygg på kort og lang sikt.
- Gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning.
- Sørge for at retningslinjene i HMS-arbeidet er gjort kjent.

¹¹ 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, Del 1 for årene 2019-2021

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. Svaralternativene er «Ja» og «Nei». Enkelte spørsmål har i tillegg svaralternativet «ikke aktuelt». Enhetenes rapporter legges ikke ved, men ligger til gjennomsyn på fakultetet.

3.1.1 HMS-organisering

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	6	2
2021	7	1

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	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
2021	6	2

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	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
2021	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
2021	5	1	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
2021	6	0	2

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	8	0	0
2021	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%
2021	55%	32%	54%	47%

3.1.4 Gode arbeidsfellesskap

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

	Ja	Nei
2019	5	3
2020	3	5
2021	8	0

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	7	1
2021	8	0

Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1
2021	8	0

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

	Ja	Nei
2019	-	-
2020	7	1
2021	8	0

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1
2021	8	0

Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	8	0
2021	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
2021	7	1

Har enheten lokale rutiner for beredskap?

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	5	3
2021	5	3

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0

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

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	8	0
2021	7	1

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	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
2021	6	0	2

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

	Ja	Nei
2019	5	3
2020	5	3
2021	5	3

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0

Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0

Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?

	Ja	Nei
2019	4	1
2020	4	1
2021	4	1

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

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0

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

	Ja	Nei
2019	3	2
2020	3	2
2021	2	3

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

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	4	1

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
2021	7	1

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

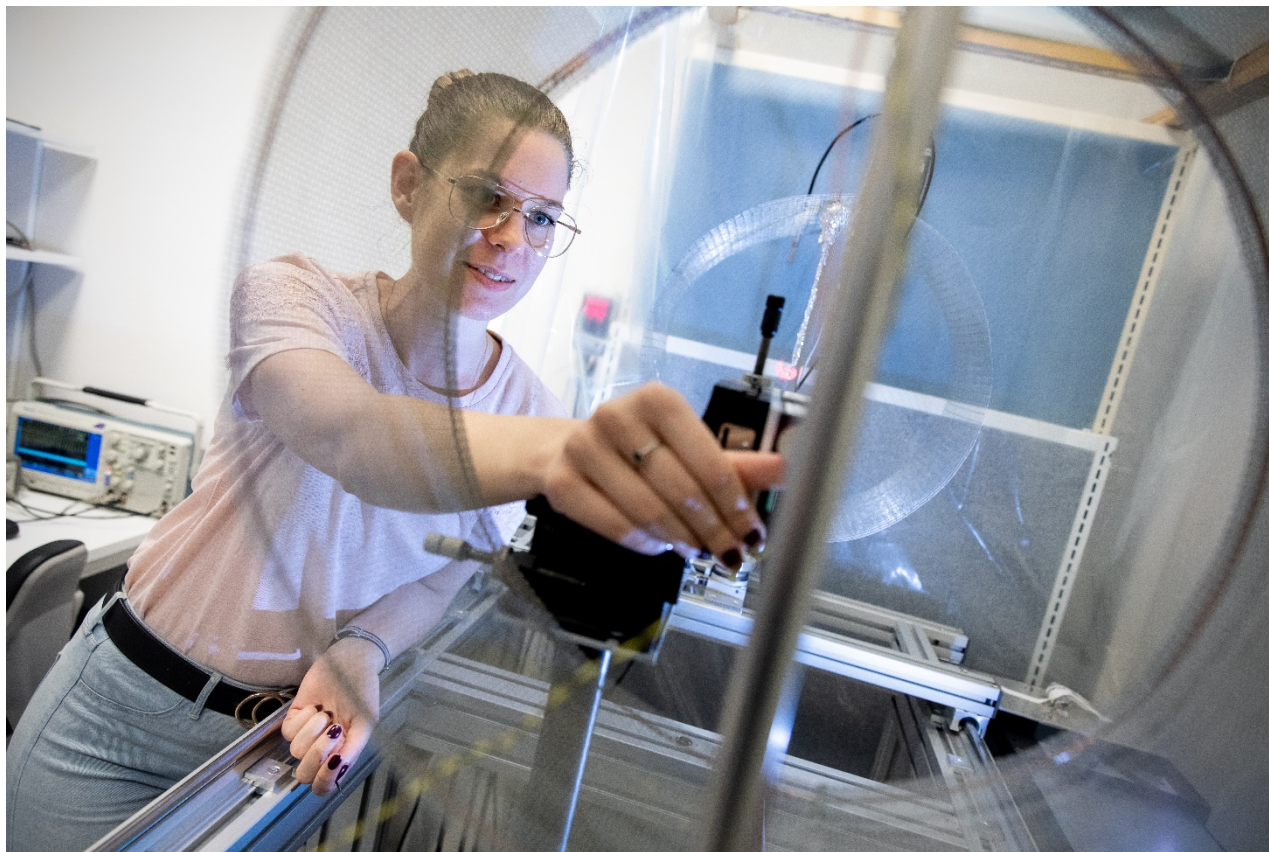
	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	3	0	5
2021	6	0	2

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
2021	2	2	4

Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2021	8	0	0



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 risikofyllt 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

A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESSKAP – Sitat UiBs HMS-plan: <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 arbeidssfellesskap 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>			
Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (MN)	Ansvarlig
Delmål 1: 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
Delmål 2: 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
Delmål 3: 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 ledernes 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, innelima 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
Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.	Tydeliggjøre organisering, roller, ansvar og oppfølging av byggesaker og på arbeids- og studieplasser.	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.	Fakultet/institutt, HVO/VO
	Årlige HMS-runder, samt ved ombygginger.	Ha en klarere oppfølging av ferdigstilte byggeprosjekter i de årlige HMS-rundene	Fakultet/institutt
	Iverksette et større løft for å oppgradere kritisk infrastruktur i gamle bygg til gjeldende HMS-krav, herunder krav til universell utforming.	Overvåke og følge opp avviksmeldinger knyttet til ventilasjon i fakultetets ulike bygg.	Fakultet/EIA
		Følge opp resultatene etter ROS-basert tilstandsvurdering gjennomført i Realfagbygget 2019.	EIA i samarbeid med fakultetet
		Tilrettelegge for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne.	Fakultet i samarbeid med EIA
		Fortsatt vurdere mulighetene for nye RALUV-rom (Rom for Aktivitetsbasert Læring UndervisningsRom).	Fakultet i samarbeid med sentrale avdelinger
		Styrke lederes og de ansattes kompetanse i å lede og delta i samhandling på tvers av organisasjonene.	Fakultet
	Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.	Gjennomføre HMS-samordningsmøter (byggmøter) med våre samarbeidspartnere.	Fakultet/institutt
Delmål 2: UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø.	Gjennomføre arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering, (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid o.l.).	Oppfordre til nye funksjonelle IT-verktøy, samt kompetanselæring.	Fakultet/institutt
		Ved endring av arbeidsprosesser, legge til rette for godt samarbeid og høy ressursutnyttelse	Fakultet/institutt
	Systematisk informere, tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.	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.	Fakultet
	Ved innføring av IT-verktøy skal inkluderende arbeidsliv og HMS-aspekter vurderes og evalueres.	Være en pådriver for at det fra sentralt hold blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til informasjon og opplæring.	Fakultet

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
Delmål 1: 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
Delmål 2: 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
Delmål 3: 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
Delmål 4: 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

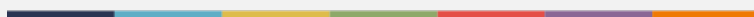
HMS-kulturutveksling.	Tildele HMS-pris ved fakultetet.	Fakultet
	Arrangere HMS-møte for studenter.	Fakultet
	Sørge for oppdatert HMS-informasjon på våre nettsider.	Fakultet
HMS-tiltak og opplæringstilbud for studenter	Fortsatt ha fokus på den systematiske og gode opplæringen som gis studenter som jobber 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 ₂ 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 interntransport.	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
2021	Geofysisk institutt	Gode flytteprosesser med tanke på fysiske sikkerhetstiltak, trygge arbeidsrutiner, og kartlegging og håndtering av kjemikalier. I tillegg har instituttet klart å ivareta et godt arbeidsmiljø med sosiale aktiviteter for trivsel og integrering.	3
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 2021 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 2022

Tiltakslisten blir evaluert årlig i forbindelse med HMS-årsrapportering til fakultetsstyret, og blir revidert ved behov. Viser også til handlingsplan med tiltaksliste for inneværende periode i sin helhet (vedlegg 3). Utfyllende tiltak for 2022 er vist under.

A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESSKAP – Sitat UiBs HMS-plan: <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>			
Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (MN)	Ansvarlig
Delmål 3: UiB skal ha god medarbeideroppfølging.	Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse.	Statusrapport på medarbeidersamtaler ved enhetene legges fram for fakultetsstyret i juni.	Fakultet/institutt

B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE – Sitat UiBs HMS-plan: <i>«UiB har stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima 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.»</i> 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
Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.	Årlige HMS-runder, samt ved ombygginger.	Fullføre utsatte HMS-runder fra 2021 så snart det er hensiktsmessig og senest innen juni 2022.	Fakultet/institutt, VO

C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP – Her står følgende i UiBs HMS-plan: <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.			
Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (MN)	Ansvarlig
Delmål 2: UiB skal gjennomføre beredskapsøvelser	Øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelse og vektlegge intern og ekstern samhandlingsøvelse.	Gjennomføre beredskapsøvelser og trene på ekstremvær på lokalt og sentralt nivå.	Fakultet
Delmål 3: 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 bruken av CIM-modulen for feltarbeid og tokt.	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	
Møteplasser for god HMS-utveksling.	Nyttiggjøre mulighetene i det nye HMS-avvikssystemet til å styrke læring og erfaringsdeling på tvers av enhetene.	Fakultet, institutt, vernelinjen	