

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Fakultetsstyresak: **4**

Saksnr.: 2023/

Møte: 16.02.2023

HMS-årsrapport 2022 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Bakgrunn

Det henvises til brev fra Universitetsdirektøren datert 2. januar 2023 (sak 2022/18190), med følgende ordlyd:

Med dette oversendes skjemaet «Årsrapport 2022 – 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 2022 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 et viktig verktøy for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet.

Saksfremstilling

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det for 2022 ni enheter som leverer HMS-årsrapport. Disse inkluderer fakultetets syv institutter, fakultetsadministrasjonen, samt Michael Sars-senteret som ble en del av fakultetet fra 01.januar 2023. 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 2022. Handlingsplanperioden ble avsluttet ved nyttår 2022, men planen vil bli forlenget i påvente av at ny handlingsplan foreligger¹.

Rapporteringen viser at fakultet har jobbet helhetlig og systematisk med HMS arbeidet i hele planperioden. Fakultetet har derfor sammenfattet periodens innsatsområder i tråd med krav i internkontrollforskriften, og finner at mange av fakultetets tiltak for gode arbeidsmiljøfelleskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, god sikkerhetskultur og beredskap, systematisk HMS-arbeid og ytre miljø er etterlevd og på noen områder forbedret. Blant annet gjelder dette medvirkning i arealprosjekter, et godt samarbeid med den lokale vernelinjen, tilgangsregulering som en vesentlig del av sikring, og implementering av nye rutiner for felt, tok og gruppereiser.

Fakultetsdirektøren har i forkant av arbeidet med årsrapporten bedt om tilbakemelding fra enhetene om hvilke behov disse har for oppfølging av det kontinuerlige, systematiske arbeidet med risikovurdering og beredskap. Videre ble det spurt om enhetene har en god kultur for innmelding av HMS-avvik og oppfølging av disse. Gjennomgangen av HMS-rapportene for 2022 viser at enhetene tar HMS-ansvaret svært seriøst. Enhetene leverer

¹ Fakultetets HMS-handlingsplan bygger på UiBs tilsvarende plan. Denne revideres våren 2023, og fakultets plan vil deretter bli revidert.

utfyllende rapporter som viser at det jobbes målbevisst med det systematiske HMS-arbeidet, og miljøene har tilrettelagt for god medvirkning.

Spørsmål om medarbeidersamtaler er tatt ut av HMS-årsrapporten for 2022, men vil bli fulgt opp av HR-sentralt i 2023. Fakultetet vil allikevel nevne at det ble gjennomført en ekstrarapportering av medarbeidersamtaler etter pandemien til fakultetsstyremøtet i juni 2022 (sak 2022/23), og at denne viste at enhetene nå jobber mer målrettet med å øke gjennomføringsgraden av medarbeidersamtaler for alle ansattgrupper.

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, sikkerhet 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. Rapportene gir et overordnet bilde av at arbeidet som gjøres i miljøene bærer preg av at ansatte og ledere forstår verdien av systematisk HMS i et forebyggende perspektiv.

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. Internkontrollforskriften forplikter til systematisk og kontinuerlig forbedringsarbeid. Dekanen understreker viktigheten av å kartlegge arbeidsmiljøet som del av det systematiske HMS-arbeidet, og ser verdien av å opprettholde kulturarbeidet og kvaliteten på HMS-arbeidet ved blant annet å ha søkelys på å opprettholde møteplassene for HMS-utveksling og sørge for god HMS-opplæring av ansatte og studenter. Samtidig ber dekanen miljøene sette av tilstrekkelige ressurser til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak, som ledd i forsvarlig risikostyring.

Dekanen påpeker at man til tross for et gjennomgående godt HMS-arbeid ser en nedgang av innmeldte HMS-avvik. Det er derfor fortsatt behov for oppmerksomhet på å melde avvik og arbeide videre med en styrket HMS kultur, samt å nyttiggjøre seg mulighetene i HMS-avvikssystemet til å styrke læring og erfaringsdeling på tvers av enhetene.

Verneombudenes kompetanse og samarbeidet med den lokale vernelinjen er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene. Det er ingen tvil om at det gode samarbeidet gagnar institusjonen og representerer et viktig bidrag for et godt og systematisk HMS-arbeid.

Forslag til vedtak

Fakultetets samlede HMS-årsrapport for 2022 tas til etterretning.

06.02.2023 /CHRK

Gunn Mangerud
dekan

Vedlegg:

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

HMS-ÅRSRAPPORT 2022

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



Bergen, 06.02.2023

Innhold

Kap. 1	Helse- miljø og sikkerhet ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet.....	5
1.1	Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid	5
1.2	Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll).....	6
Kap. 2	HMS-arbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7
2.1	Organisering og ansvar	7
2.2	Handlingsplan for Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø 2020-2022	7
2.3	Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2022	8
Kap. 3	HMS-årsrapport 2022 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.....	10
3.1	Del 1: Systematisk HMS-arbeid	10
3.2	Del 2: HMS-mål og -tiltak	10
3.3	Del 3: Satsingsområder / utfordringer innen HMS	10
3.4	Oppsummering.....	11
Vedlegg 2	- HMS-årsrapport Del 1, for årene 2019-2022.....	12
3.1.1	HMS-organisering.....	12
3.1.2	HMS-kompetanse.....	12
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	18
Vedlegg 4	- Tidligere vinnerprosjekt av fakultetets årlige HMS-pris	25
Vedlegg 5	- HMS-årsrapport 2022 med kommentarer fra enhetene	26

HMS årsrapport for 2022 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet legges med dette fram for fakultetsstyret i møte 16. februar 2023.

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-koordinator

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 det systematiske HMS-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)².
- 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 2022 er knyttet til «Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» og Universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021³. 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*⁴ 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

² Internkontrollforskriften

³ UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021

⁴ 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 sikkerhetsarbeidet⁵ (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.»

⁵ 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 2020-2022⁶ tar utgangspunkt i og støtter opp under de tre HMS-målene i UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021⁷:

- 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

Handlingsplanperioden er over i inneværende år, og fakultet har jobbet helhetlig og systematisk med sitt HMS arbeide gjennom hele perioden. Fakultetet har derfor sammenfattet periodens innsatsområder i tråd med krav i internkontrollforskriften, og finner at mange av fakultetets tiltak for gode arbeidsmiljøfelleskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, god sikkerhetskultur og beredskap, systematisk HMS-arbeid og ytre miljø er etterlevd og på noen områder forbedret.

⁶ Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø handlingsplan 2020-2022 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

⁷ UiBs HMS-handlingsplan 2019-2021

Kartlegging av arbeidsmiljø har vært prioritert, men har potensiale for forbedring. Medarbeidersamtaler som et systematisk arbeidsmiljøverktøy kan være et element i god risikostyring, da det å ivareta ansatte gjennom hele ansettelsesperioden er viktig i alle arbeidsmiljø. Det gjøres mye godt mangfolds og endringsarbeid på enhetene. Arealutviklingsprosjektet Nygårdshøyden sør (NGHS) har aktivert ledere, ansatte og verneombud helt i tråd med interne retningslinjer. Fakultetet har i tillegg et tydelig fokus på oppfølging av tilstandsvurderinger på Realfagbygget og Fysikkbygget, så vel som ventilasjon på Høyteknologisenteret. Miljøenes vilje til å skape trygge og funksjonelle arbeidsplasser har vært utslagsgivende for tilrettelegging, utvikling av aktivitetsbaserte undervisningsrom og i utviklingen av gode samhandlinger både fysisk og digitalt. Ledelsen ved fakultetet har vært instrumentelle i prosjektet *Bedre arbeidshverdag* og en rekke ansatte har bidratt i prosjektet. Digitaliseringen skjøt fart under pandemien. Risikostyring og beredskap har hatt fokus, og implementeringen av nye rutiner for felt, tokt og gruppereiser er i god gang etter pandemien. Sikring er en del av internkontrollen ved UiB, og her etterlever miljøene mål i handlingsplan i sin risikostyring. Avvik på brudd eller mangler i sikringsrutiner meldes.

Gjennom hele handlingsplanperioden har fakultetet arrangert bygg-møter på alle bygg som et tiltak for samhandling mellom EIA, institutter, øvrige leietakere og samordnede institusjoner. Oppfølgingen av tiltakene under innsatsområdet systematisk HMS-arbeid i handlingsplanen har vært god. Fellesmøtene for fakultetets hovedverneombud, HMS-koordinatorer og administrasjonssjefer har i hele planperioden blitt brukt 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 2022 er «HMS-avvik» og «Helsefremmende arbeidsmiljø under endring og omstilling». Læring på tvers og erfaringsoverføring er også jevnlig tema i den administrative ledergruppen. Dette er vellykkete tiltak som fakultetet har hatt med seg fra før plan-perioden startet.

Miljøarbeidet rapporteres separat gjennom Miljøfyrtårnportalen. Fakultet skal re-sertifiseres som Miljøfyrtårn våren 2023. Dette innebærer at fakultetet må oppfylle en rekke krav innen systematisk HMS-arbeid, avfall, innkjøp, transport og energi, i tillegg til at det har kommet egne sertifiseringskriterier for laboratorier.

Selv om enhetenes systematiske HMS-arbeid gjennomgående holder høy kvalitet, 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.

Forbedrings- og bevaringspunkter som sammenfaller med HMS-årsrapporter for 2022 vil tas med i rapportens oppsummering.

2.3 Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2022

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det for 2022 ni enheter som leverer HMS-årsrapport. Disse er fakultetets syv institutter, fakultetsadministrasjonen, samt Michael Sars-senteret som ble overført til fakultetet fra 01.januar 2023.

I formålsparagrafen til internkontrollforskriften står det at «Gjennom krav om systematisk gjennomføring av tiltak, skal denne forskrift fremme et forbedringsarbeid i virksomhetene innen:

- arbeidsmiljø
- sikkerhet
- forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- vern av det ytre miljø mot forurensing og en bedre behandling av avfall
- forebygging av uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet
- forebygging av uønskede tilsiktede handlinger

slik at målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen oppnås».

I hovedtrekk er rapportene fra enhetene gledelig lesing og viser mye godt arbeid. Fakultetet vil her spesielt trekke frem at alle enheter har en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister. De har også skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver, og melder at de følger retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Alle verneombud har gjennomført HMS-opplæring. Miljøene melder at de ansatte i stor grad informeres om retningslinjer. Dette er en viktig del av HMS, inkluderings- og mangfolds-arbeidet lokalt.

Fakultetet ønsker å fremheve verdien av arbeidsmiljøkartlegging for de miljøene som ikke har gjennomført dette i rapporteringsåret. Arbeidsmiljøkartlegging viser status og tydeliggjør bevarings og forbedringsarbeid, samt avdekker og dokumenterer muligheter og trusler. Et av virkemidlene i systematisk HMS-arbeid er medvirkning, som det blant annet tilrettelegges for ved vernerunder og gode rutiner for å melde HMS-avvik. Ett av miljøene peker direkte på risiko ved lagring av forskningsdata, noe som viser klar forståelse av behovet for en høyner beredskap innen IT-sikkerhet. Det utføres mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med eksperimentell aktivitet (felt, tokt, laboratorium), mens det for de andre miljøene meldes om utførte risikovurderinger etter behov og lovkrav. Flere av miljøene påpeker at de trenger kompetanse og bistand fra IT, EIA, og HR-avdelingen for å følge opp viktige HMS-oppgaver grunnet manglende ressurser og stram økonomi. Det er et arbeidsgiveransvar å ha en god risikostyring.

Tilbakemeldingene på hjemmekontor og digitalt arbeidsmiljø er tydelig, og viser at fildeling i Teams er etablert som en samarbeidsmodell. Enhetene har få søknader om hjemmekontor. Samtidig som det stilles krav til fysisk tilstedeværelse på møter i noen miljøer, ser man et tydelig behov for at det i morgendagens arbeidsliv må tilrettelegges bedre for hybride møter på møterom og i kontorfellesskap.

Sikring, informasjonssikkerhet og HMS utgjør hovedområdene i UiB sitt samlede sikkerhetsarbeid. Per i dag har miljøene behov for, men har i stor grad også tatt ansvar for, tilgangsregulering som en vesentlig del av sikring. Behovet for en bevissthet omkring sikringsanalyse i tiden som kommer med endringer av arealer (fortetting) og NGHS, er stort.

Kap. 3 HMS-årsrapport 2022 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 har blitt bedt om å legge ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret 2022.

For fakultetets HMS-planer og mål, vises det til enhetenes planer i sin helhet, og til fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø for perioden 2020-2022⁸ med tilhørende tiltaksliste (vedlegg 3).

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 2022?»
- «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?»
- «Har innføringen av nytt og mer tilgjengelig avvikssystem (UiB-hjelp) hatt betydning for kulturen til å melde 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?»

På spørsmålet om hvilke behov instituttet har i oppfølgingen av det kontinuerlige og systematiske arbeidet med risikovurdering og beredskap, gir flere uttrykk for at det ønskes mer støtte fra HR-avdelingen på områder der enheten ikke har tilstrekkelig kompetanse eller ressurser selv for å løse viktige HMS-oppgaver. Det fremheves at det er trygt med et godt kollegium for HMS-koordinatorer, og at oppfølging og god kontakt med EIA, BHT og vernelinjen verdsettes.

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

	Ja	Nei
2020	3	5
2021	2	6
2022	6	3

⁸Fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø (HMS-plan) for perioden 2020-2022

Der miljøene ikke har nådd HMS-målene for 2022 begrunnes dette med mangel på tid og personell relatert til en stram økonomisk situasjon.

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.

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
2022	6	3

Instituttene med høy grad av risikofylt aktivitet har en tydeligere kultur for å melde avvik, enn institutter uten risikofylt arbeidsmiljø. Nytt avvikssystem har ikke økt rapporteringen på fakultetet, selv etter pandemien. Enhetene som melder at de ikke har en tydelig kultur for innmelding av avvik påpeker at de må jobbe videre med dette. Det er delte meninger om det nye HMS-avvikssystemet, som ble innført i oktober 2021, har hatt betydning for kulturen til å melde avvik. Noen enheter melder tilbake at avvikssystemet er mer tilgjengelig via UiB-hjelp og at dette har hatt positiv effekt, mens andre mener at kulturen er blitt dårligere og at det er en utfordring at det har blitt vanskeligere for verneombudene å følge med. 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, IDU og i ledergruppemøter. Flere av instituttene melder at HMS-avvik blir gjennomgått av instituttledelsen i linjeledermøter.

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. Internkontrollforskriften forplikter til systematisk og kontinuerlig forbedringsarbeid. På bakgrunn av tilbakemeldingene fra enhetene vil fakultetet påpeke viktigheten av å kartlegge arbeidsmiljøet som del av det systematiske HMS-arbeidet. Fakultetet ser verdien av å opprettholde kulturen og kvaliteten på det systematiske HMS-arbeidet ved blant annet å ha søkelys på å opprettholde møteplassene for HMS-utveksling og sørge for god HMS-opplæring av ansatte og studenter. I tillegg er det viktig at det avsettes tilstrekkelige ressurser til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak, samtidig som enhetene har søkelys på forsvarlig risikostyring. Fakultetet har i sitt risikokart fra 2022 pekt på at den økonomiske usikkerheten også forsterker behovet for at en har et kontinuerlig fokus på kompetente og stabile støttefunksjoner. Å sikre medvirkning fra alle ansatte krever et kontinuerlig lederfokus, også på enheter uten eksperimentell aktivitet.

Fakultetet vil fremheve at kompetansen til verneombudene, og det gode samarbeidet med den lokale vernelinjen, er av stor betydning for 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.

Vedlegg 2 - HMS-årsrapport, Del 1 for årene 2019-2022

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
2022	9	0

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
2022	9	0

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	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
2022	8	1

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	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
2022	9	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
2022	6	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
2022	7	0	2

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	-	-	-
2020	8	0	0
2021	8	0	0
2022	9	0	0

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
2022	6	3

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

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0

Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	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
2022	9	0

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0

Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	7	1
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	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
2022	6	3

Har enheten lokale rutiner for beredskap?

	Ja	Nei
2019	6	2
2020	5	3
2021	5	3
2022	7	2

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	8	0
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	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
2022	9	0

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
2022	9	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
2022	7	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
2022	6	3

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

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0
2022	6	0

Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0
2022	6	0

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

	Ja	Nei
2019	4	1
2020	4	1
2021	4	1
2022	6	0

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

	Ja	Nei
2019	5	0
2020	5	0
2021	5	0
2022	6	0

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

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2019	3	2	
2020	3	2	
2021	2	3	
2022	3	0	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
2022	5	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
2022	9	0

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
2022	6	0	3

Har enheten gjennomført verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier?

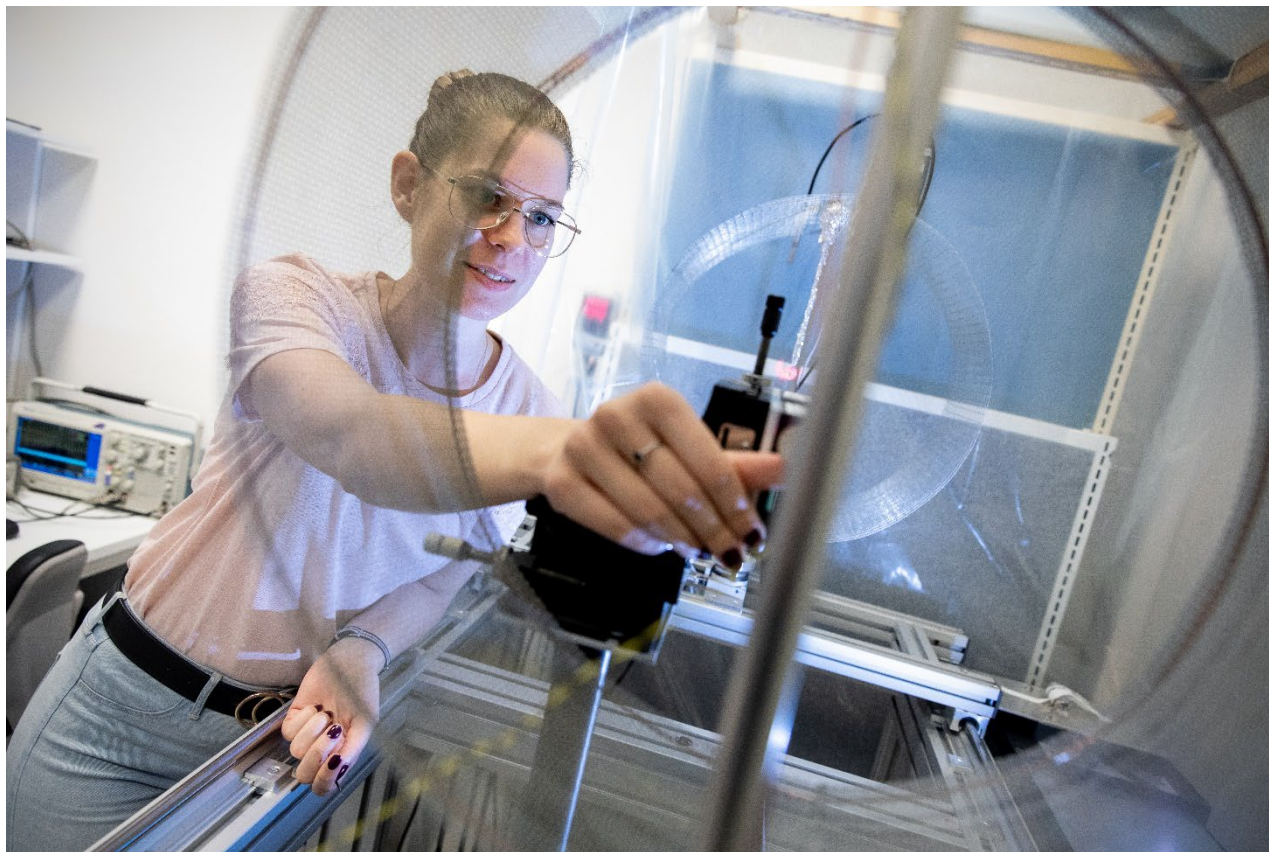
	Ja	Nei
2022	4	5

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
2022	1	3	5

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

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2021	8	0	0
2022	9	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 ARBEIDSFELLESKAP – 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 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
<p>Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.</p>	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
<p>Delmål 2: UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø.</p>	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
2022	Kjemisk institutt	Håndtering og lagring av kjemikalier i tråd med gjeldende regelverk: Avfallsdag – God laboratoriepraksis – Sikker lagring av kjemikalier.	4
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	HMS-tiltaksplan for gjenåpning. Tiltaksplanen inneholder element som smittevernsprosedyrer for trygg gjennomføring av lab-kurs og e-læringskurs for HMS-opplæring av studenter og nytilsatte	4
	Institutt for geovitenskap	Risikovurdering og iverksetting av tiltak - en kontinuerlig prosess	
2019	Institutt for fysikk og teknologi	Nye rutiner for lokalt strålevern Oppfølging av avvik knyttet til spredning av gass	6
2018	Institutt for biovitenskap	Godt arbeid med Ytre miljø. Som sosialt tiltak, gjennomført strandryddedag hvor studenter, forskere og teknisk-/administrative deltok.	4
	Institutt for informatikk	Betydelig løft innen HMS-feltet på svært kort tid, og i tillegg gjennomført medarbeidersamtaler med samtlige ansatte.	
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	Obligatorisk HMS-kurs på engelsk og norsk for masterstudenter	6
	Molekylærbiologisk institutt	Gode rutiner for beredskapsarbeid	
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: arbeidsinstrukser 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 2022 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.