

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Arkivkode:

Saksnr.: 2024/68

---

---

Fakultetsstyresak: **6**

Møte: 22. februar 2024

---

---

### HMS-årsrapport 2023 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

#### Bakgrunn

- ePhortesak 2023/16948 om innsending av HMS-årsrapport for 2023
- [Fakultetets HMS-handlingsplan 2020-2022 \(forlenget ut 2023\)](#)

#### Saksfremstilling

Fakultetets HMS-årsrapport for 2023 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. Årsrapporteringen er viktig for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet.

I internkontrollrapporteringen for 2023 er det gjort endringer, bl.a. er antall spørsmål er redusert og noe endret. Fullstendig oversikt over oppsummerte resultater fra enhetene foreligger i ePhorte (sak 2023/16948 unntatt offentlighet).

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det for 2023 ni enheter som leverer HMS-årsrapport. Disse er fakultetets syv institutter, fakultetsadministrasjonen, samt Michael Sars-senteret som ble en del av fakultetet 1.januar 2023. Basert på enhetenes HMS-årsrapporter har fakultetets hovedverneombud Ann-Elise Olderbakk Jordal, fakultetsdirektør Elisabeth Müller Lysebo og fakultetets HMS-koordinator Inger Johanne Fjellanger utarbeidet en samlet HMS-årsrapport for 2023 for fakultetet. Fakultetets HMS-handlingsplan for 2020-2022 ble forlenget for 2023 i påvente av ny HMS-handlingsplan for UiB.

Fakultet har videreført det helhetlige og systematiske HMS-arbeidet i 2023. Innsatsområdene er sammenfattet i tråd med krav i internkontrollforskriften, og rapporteringen viser at tiltak for gode arbeidsmiljøfelleskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, god sikkerhetskultur og beredskap, systematisk HMS-arbeid og ytre miljø i stor grad er etterlevd og på noen områder forbedret. Enhetene har tilrettelagt for god medvirkning for alle ansatte.

Spørsmål om medarbeidersamtaler er gjeninnført i HMS-årsrapporten for 2023. Enhetene har jobbet målrettet med å øke gjennomføringsgraden av medarbeidersamtaler for alle ansattgrupper, og rapporten viser at gjennomføringsgraden er bedret.

HMS-årsrapporten legges fram for Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) 21. februar 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 og viser at ansatte og ledere forstår verdien av, og utøver 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 arbeide med arbeidsmiljøet som del av det systematiske HMS-arbeidet. Det har høy verdi å opprettholde kulturen og kvaliteten i det systematiske HMS-arbeidet ved blant annet 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.

Det er fortsatt et behov for oppmerksomhet for å melde HMS-avvik for å styrke kulturen ytterligere, samt å nyttiggjøre seg mulighetene i HMS-avvikssystemet med hensyn til læring og erfaringsdeling på tvers av enhetene, med særskilt oppmerksomhet på felt- og toktarbeid.

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.

### **Forslag til vedtak**

Fakultetets samlede HMS-årsrapport for 2023 tas til etterretning.

12.02.2024/INFJ

Gunn Mangerud  
dekan

Vedlegg:

1. HMS-årsrapport 2023 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

# HMS-ÅRSRAPPORT 2023

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



Bergen 09.02.2024

## Innhold

<b>1</b>	<b>Helse- miljø og sikkerhet ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet.....</b>	<b>3</b>
1.1	<i>Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid.....</i>	3
1.2	<i>Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll).....</i>	4
<b>2</b>	<b>HMS-arbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet .....</b>	<b>4</b>
2.1	<i>Organisering og ansvar.....</i>	4
2.2	<i>Handlingsplan for Helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø 2020-2022.....</i>	5
2.3	<i>Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2023.....</i>	6
<b>3</b>	<b>HMS-årsrapport 2023 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.....</b>	<b>7</b>
3.1	<i>Systematisk HMS-arbeid .....</i>	7
3.2	<i>HMS-mål og -tiltak.....</i>	7
3.3	<i>Satsingsområder innen HMS.....</i>	7
3.4	<i>Oppsummering.....</i>	8
<b>4</b>	<b>Vedlegg .....</b>	<b>9</b>
4.1	<i>Oppsummerte resultater fra enhetene .....</i>	9
4.1.1	<i>HMS-organisering .....</i>	9
4.1.2	<i>HMS-kompetanse .....</i>	9
4.1.3	<i>Medarbeidersamtaler .....</i>	10
4.1.4	<i>Gode arbeidsfellesskap.....</i>	11
4.1.5	<i>God risikokultur og beredskap .....</i>	12
4.1.6	<i>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser .....</i>	13
4.2	<i>HMS-handlingsplan med tiltaksliste .....</i>	14

Ann-Elise Olderbakk Jordal  
MN - hovedverneombud

Elisabeth Müller Lysebo  
Fakultetsdirektør

Inger Johanne Fjellanger  
HMS-koordinator

## 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)<sup>1</sup>.
- 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 2023 er knyttet til «Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» og Universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021<sup>2</sup>, forlenget av Arbeidsmiljøutvalget (sak 50/21) til 31.12.22. I påvente av ny HMS-handlingsplan for UiB har fakultet benyttet eksisterende plan 2019-2022 også for 2023 (vedlegg 3).

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 og Internkontrollforskriften

*Retningslinjen for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid*<sup>3</sup> er forankret i Arbeidsmiljøloven og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontrollforskriften):

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

---

<sup>1</sup> Internkontrollforskriften

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

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

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.»*

I formålsparagrafen til internkontrollforskriften står det:

*«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».*

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

Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet<sup>4</sup> (internkontroll) er forankret i Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften). Formålet er:

*«... 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.»*

## 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:

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

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

UiB gjennomfører regelmessig obligatorisk HMS-opplæring for ledere med personalansvar.

---

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

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

Fakultetets Handlingsplan for helse, miljø, sikkerhet og ytre miljø (HMS-plan) for perioden 2020-2022, forlenget ut 2023,<sup>5</sup> tar utgangspunkt i, og støtter opp under, UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021<sup>2</sup>:

- A. Gode arbeidsfelleskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap
- D. Systematisk HMS-arbeid
- E. Ytre Miljø

Fakultet har fortsatt å jobbe helhetlig og systematisk med sitt HMS-arbeid gjennom hele perioden. Fakultetet har 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.

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.

I september ble nye kjemilaboratorier i Realfagbygget tatt i bruk med topp moderne tekniske løsninger og med et avansert ventilasjonssystem som sørger for trygge og tilrettelagte arbeidsplasser tilpasset kjemisk forskning. Laboratoriearealene er en del av arealutviklingsprosjektet Nygårdshøyden sør (NGHS) og følger de vedtatte prinsippene for dette. NGHS er et omfattende prosjekt for UiB og fakultetet, det er i en tidlig fase og det vil være mange år med bygg som har behov for vedlikehold og endringer. Prosjektet «Mens vi venter» sørger, blant annet, for å sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser for både studenter og ansatte de neste årene.

Sikring er en del av internkontrollen ved UiB, og her etterlever miljøene mål i handlingsplanen i sin risikostyring. Avvik med hensyn til brudd eller mangler i sikringsrutiner meldes og følges opp. Gjennom hele handlingsplanperioden har fakultetet arrangert byggmøter på alle bygg som et tiltak for samhandling mellom EIA, institutter og øvrige leietakere. Oppfølgingen av tiltakene under innsatsområdet systematisk HMS-arbeid i handlingsplanen har vært god.

Fakultetet har en innarbeidet kultur for fellesmøter og erfaringsdeling. Instituttledere har jevnlig møter, det har også administrasjonsledere. I tråd med internkontrollforskriften samarbeider verneombud og HMS-koordinatorer om forbedringsarbeid. Fellesmøtene for fakultetets verneombud, HMS-koordinatorer og administrasjonssjefer har i hele planperioden blitt brukt som arena for læring. Tema for fellesmøtene er gjerne hentet fra årsrapporten foregående år. I 2023 har temaene for fellesmøtene vært: «Forberedelser til ny HMS-handlingsplan og ny strategisk risikovurdering» og «Postpandemiske arbeidsmiljø».

Nytt av året er et nettverk for fakultetets HMS-koordinatorer basert på ønske fra gruppen. En tar sikte på fysiske møter fire ganger i året for erfaringsutveksling og informasjonsdeling på tvers av enhetene, det er også blitt opprettet en teamskanal.

Miljøarbeidet rapporteres separat gjennom Miljøfyrtårnportalen. Fakultetet ble resertifisert som Miljøfyrtårnbedrift 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.

---

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

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.

Fakultetet har utarbeidet ny lokal handlingsplan for 2024-2026 etter at UiBs HMS-handlingsplan ble godkjent i Universitetsstyret i september 2023. Planen behandles i fakultetsstyret 22.02.2024. HMS-handlingsplanen for 2024-2026 vil videreføre gode rutiner som er innarbeidet for HMS-arbeidet og sette nye tiltak på dagsorden i tråd med UiBs HMS-handlingsplan for 2023-2026.

### *2.3 Hovedtrekk fra enhetenes HMS-årsrapporter for 2023*

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det for 2023 ni enheter som leverer HMS-årsrapport. Disse er fakultetets syv institutter, fakultetsadministrasjonen, samt Michael Sars-senteret som ble en del av fakultetet fra 1.januar 2023.

Vi ser at spørsmålene enkelte steder ser ut til å bli tolket noe ulikt (spesielt under punkt 4.1.4 «Gode arbeidsfellesskap»)

Punkt 4.1.1 «HMS-organisering» (ref.1). Viser at alle enhetene har rutiner for det systematiske HMS-arbeidet, alle enheter har en HMS-handlingsplan, de gjennomfører HMS-møter og -runde og har gode rutiner for å melde avvik. De har også etablerte møtepunkter for medvirkning i linjen og med vernetjenesten.

Når det gjelder punkt 4.1.2 «HMS-kompetanse» er det også etablert gode rutiner for opplæring og informasjon, dog med noen unntak. De interne språkpolitiske retningslinjene fra 2019 tilsier at alle ansatte og studenter skal få relevant informasjon på norsk eller engelsk. Det er grunn til å tro at man i tråd med arbeidsmiljøloven bør se på en løsning i slike saker. For de miljøene som har fått nye varaverneombud i perioden, her har ikke varaverneombudene hatt anledning til å delta på UiB sitt opplæringsprogram for valgperioden.

Punkt 4.1.3 «Medarbeidersamtaler» er gjeninnført i rapporten, etter å ha vært tatt ut i 2022. Teknisk/administrativ gruppe har relativt høy gjennomføringsgrad (snitt på 85%). Fast vitenskapelige noe lavere (snitt på 75%). For gruppen stipendiater er det varierende (snitt på 57%). Tallene for 2023 er omtrent, og litt bedre, enn før pandemien. Snittet totalt for fakultetet blir 72% mot 68% i 2019. En enhet har ikke gjennomført samtaler med stipendiater, men skriver at det vil gjennomføres fra 2024.

Under punkt 4.1.4 «Gode arbeidsfellesskap» er gode rutiner innarbeidet. På spørsmålet om det psykososiale arbeidsmiljøet svarer 2/3 at de har kartlagt. I friteksten kan en se at også de som svarer «nei» jobber med det psykososiale arbeidsmiljøet som f.eks. er resultater fra ARK-undersøkelsen brukt som tema for HMS-møte. Noen etterlyser en felles arbeidsmiljøundersøkelse som enhetene kan bruke de årene «ARK» ikke gjennomføres.

Under punkt 4.1.5 «God risikokultur og beredskap» har de fleste enhetene gode rutiner. Ut av tekstsvarene kan en lese at også de som har svart nei stort sett har gode grunner for enten ikke å ha gjennomført eller at de har risikovurdering for spesifikke forhold etter behov og lovkrav. Eksempelvis har Kjemisk institutt gjennomført en stor flytteprosess til nye laboratorier og finner det hensiktsmessig å vente til prøveperiode av de nye laboratoriene er ferdig før en gjør en ny overordnet risikovurdering. Noen venter på et nytt templat som skal erstatte CIM i 2024. Det utføres mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med eksperimentell aktivitet (felt, tokt og laboratorium).

For punkt 4.1.6 «Trygge og funksjonelle arbeidsplasser» er det også jevnt over høyt nivå på gjennomføring av rutiner. En enhet har ikke gjennomført HMS-runde.



Under «Generelle kommentarer» venter miljøene på en ny HMS-handlingsplan, og etterlyser informasjon om en felles arbeidsmiljøundersøkelsene.

### 3 HMS-årsrapport 2023 for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

#### 3.1 Systematisk HMS-arbeid

Se vedlegg 4.1 for oppsummerte resultater fra enhetene.

I internkontrollrapporteringen for 2023 er det gjort endringer. Nytt skjemaverktøy (SurveyXact) er tatt i bruk, antall spørsmål er redusert og noe endret. Mulighet for tilleggsspørsmål og signering utgår. Fullstendig oversikt over oppsummerte resultater fra enhetene foreligger i ephorte (sak 2023/16948 unntatt offentlighet).

#### 3.2 HMS-mål og -tiltak

Alle enheter har lagt ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret 2023 (ephorte sak 2023/16948).

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 2020-2022, forlenget ut 2023<sup>5</sup> (vedlegg 4.2).

I avsnitt 2.2 trekker fakultetet fram enkelte av tiltakene i fakultetets HMS-plan, og i avsnitt 2.3 gjennomgås hovedtrekkene i årsrapporteringen for 2023.

#### 3.3 Satsingsområder innen HMS

Fakultetet ønsker fremdeles søkelys på avviksrapportering 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 gjennomføres mye godt mangfolds- og endringsarbeid på enhetene. I 2023 var mangfold og inkludering tema på det årlige HMS-seminaret (foredrag med tittelen «Ledelse av et flerkulturelt miljø» foredragsholder Karin Ellis, ellisculture.com). HMS-prisen, som deles ut på HMS-seminaret, gikk til Institutt for geovitenskap for «Systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering»/ «EDI-arbeid» (equality, diversity and inclusivity). «Mangfold og arbeidsmiljø» var også tema på et av nettverksmøtene for verneombud. Å sette mangfold og inkludering på dagsorden er verdifullt, økt forståelse og innsikt i problemstillinger rundt tema vil bidra til bedre arbeidsmiljø for alle. Fakultetet har videreført «GenderAct»-arbeidet for bedret kjønnsbalanse og like karrieremuligheter for kvinner og menn, i 2023.

Tydligere oppfølging av medarbeidersamtaler for stipendiater. Her er enhetene godt i gang med å gjennomføre tiltak som kan bedre inkludering for denne gruppen som ble hardest rammet under pandemien. Fysisk tilstedeværelse på arbeidstedet er viktig for læring, samarbeid, idemyldring, inspirasjon og inkludering. Et arbeidsliv i stadig endring krever gode arenaer for medvirkning for å ivareta gode arbeidsmiljø. Ledergruppen har diskutert ordning for medarbeidersamtaler for stipendiatgruppen i lys av øvrige oppfølgingsamtaler for PhD-kandidater basert på struktur utarbeidet på Kjemisk institutt.

Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er på tiltakslisten i HMS-handlingsplanen for 2024-2026. Her vil det sannsynligvis kreves utvidet opplæring og kompetanse som gjerne vil kreve bistand fra sentrale avdelinger. Fakultetet deltok også i 2023 i UiBs markering av Verdensdagen for psykisk helse.

Sikring, informasjonssikkerhet og HMS utgjør fortsatt hovedområdene i UiB sitt samlede sikkerhetsarbeid. Tre av fakultetets institutter har vært piloter i UiB-prosjektet Sikre forskningssystemer. 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. Det vil videreføres i ny HMS-handlingsplan.

Miljøenes kompetanse ansees som sentrale bidrag inn i tiltaksutviklingen for enhetenes nye HMS-handlingsplaner og nye strategiske risikovurderinger. Det strategiske risikokartet for fakultetet for 2022/23 peker blant annet på arealutvikling NGHS og økonomisk handlingsrom som kritiske faktorer for at fakultetet skal nå sine strategiske mål. Rekruttering av fast vitenskapelig ansatte inkludert kjønnsbalanse er også ett av risikoområdene, jf. arbeid med mangfold. Nytt risikokart for 2024-25 vedtas av fakultetsstyret 22. februar 2024.

Arbeid med arbeidsmiljø som følge av økt oppmerksomhet på ansvarlig internasjonalt kunnskapssamarbeid (AIS) startet opp i 2023 og vil få styrket oppmerksomhet i 2024. Dette kommer i tillegg til øvrig arbeid med AIS.

### 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. Arbeid med arbeidsmiljø er et kontinuerlig arbeid som hele tiden må være på dagsorden, vi leser i kommentarer at miljøene ser verdien av å ha dette høyt på agendaen og at de gjennomfører tiltak for å ivareta dette. Fakultetet understreker viktigheten av å arbeide med 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. 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.

## 4 Vedlegg

### 4.1 Oppsummerte resultater fra enhetene

I innledningen til rapporteringsskjemaet står det følgende:

«Formålet med rapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan (HMS-internkontroll).

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har «ikke aktuelt». I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Skjemaet fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud og blir deretter automatisk returnert i linjen. Skjema lagres automatisk underveis i utfyllingen.

#### 4.1.1 HMS-organisering

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

	Ja	Nei
2020	6	2
2021	7	1
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

#### 4.1.2 HMS-kompetanse

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	6	2
2022	8	1
2023	8	1

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	8	1

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

**Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?**

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	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
2020	6	0	2
2021	5	1	2
2022	6	1	2
2023	8	0	1

**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
2020	7	0	1
2021	6	0	2
2022	7	0	2
2023	8	0	1

**4.1.3 Medarbeidersamtaler****Hvor mange medarbeidersamtaler (angitt i %) er gjennomført ved enhetene i rapporteringsåret?**

	Vitenskapelige	Stipendiater	Teknisk/ administrative	Alle ansatte
2019	75	46	82	68
2020	62	62	78	67
2021	55	32	54	47
2022	-	-	-	-
2023	75	57	85	72

#### 4.1.4 Gode arbeidsfellesskap

**Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?**

	Ja	Nei
2020	3	5
2021	8	0
2022	6	3
2023	6	3

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

	Ja	Nei
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	7	1
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

**Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?**

	Ja	Nei
2020	8	1
2021	8	0
2022	9	0
2023	3	6

**Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?**

2023	7	2
------	---	---

#### 4.1.5 God risikokultur og beredskap

Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret?

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	7	1
2022	6	3
2023	5	4

Har enheten lokale rutiner for beredskap?

	Ja	Nei
2020	5	3
2021	5	3
2022	7	2
2023	8	1

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	8	2
2021	7	0
2022	9	1
2023	9	0

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

	Ja	Nei
2020	8	0
2021	8	0
2022	9	0
2023	9	0

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

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2020	4	0	4
2021	6	0	2
2022	7	0	2
2023	7	0	2

Har enheten trygg håndtering av kjemikalier?

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2023	6		3

**Har enheten trygg håndtering av biologiske faktorer?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2023	3		6

**Har enheten trygg håndtering av strålekilder?**

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2023	6		3

**4.1.6 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser****Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?**

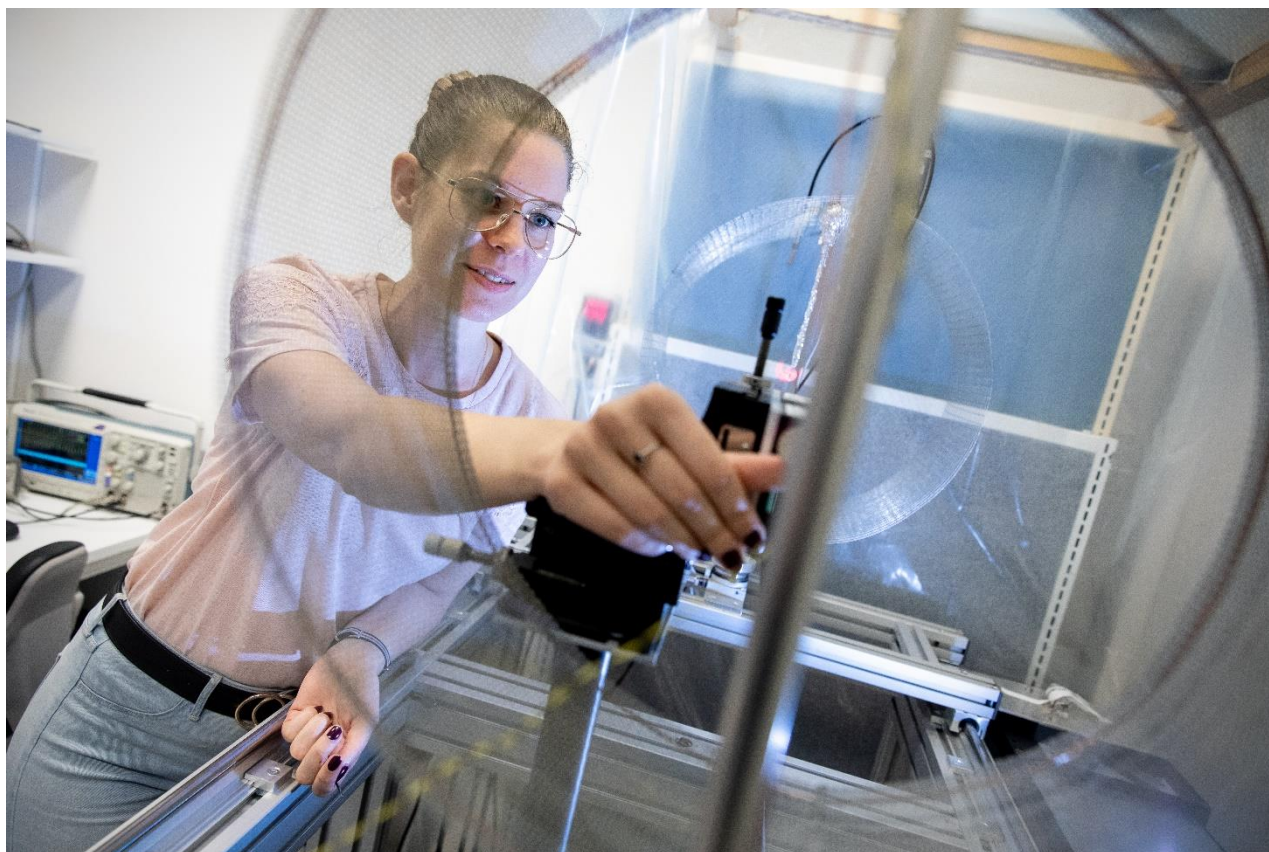
	Ja	Nei
2020	8	0
2021	7	1
2022	9	0
2023	8	1

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

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
2020	3	0	5
2021	6	0	2
2022	6	0	3
2023	8	0	1

**Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?**

	Ja	Nei
2023	8	1



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

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#r>

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

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

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

<b>A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESSKAP – Sitat UiBs HMS-plan:</b> <i>«UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre 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
<b>Delmål 1:</b> UiB skal ha et godt arbeidsmiljø og fremme felles forståelse og samarbeid.	Årlig kartlegging av psykososialt organisatorisk arbeidsmiljø.	Årlige HMS-møter.	Fakultet/institutt
	Gjennomføre og følge opp ARK i hele virksomheten.	Fortsatt følge opp resultatene fra arbeids- og klimaundersøkelsen ARK	Fakultet/institutt
<b>Delmål 2:</b> UiB skal utvikle en organisasjonskultur som møter endring på en konstruktiv måte.	Tydeliggjøre ansvar og roller i arbeidsmiljøarbeidet ved opplæring, informasjon og samarbeid, samt gjennomføre risikovurderinger og klargjøre målformuleringer ved endringer.	Følge opp UiBs tiltak for god informasjonsutveksling, samarbeid og risikostyring, for å møte endringer på en konstruktiv måte.	Fakultet/institutt
	Planlegge framtidige kompetansebehov bedre ved kartlegging og oppfølging.	Bruke medarbeidersamtaler aktivt for kartlegging og oppfølging av kompetansebehov.	Fakultet/institutt
	Gjennomføre opplæring i endringsledelse.	Følge opp UiBs opplæring i endringsledelse.	Fakultet/institutt
<b>Delmål 3:</b> UiB skal ha god medarbeideroppfølging.	Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse.	Fortsatt arbeide målrettet for å få på plass gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler for alle grupper ansatte.	Fakultet/institutt
	Tydeliggjøre karriereutvikling for alle ansatte.	Følge opp medarbeidersamtaler gjennom bevisst bruk av Del 3 i i fakultets HMS-årsrapport.	Fakultet/institutt
	Styrke mottak av nytilsatte.	Sikre god karriereutvikling og god medarbeideroppfølging gjennom bevisst bruk av medarbeidersamtalene.	Fakultet/institutt
	Styrke 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>B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE – Sitat UiBs HMS-plan:</b> <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
<b>Delmål 1:</b> UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk.	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
			Fakultet/EIA

	<p>Iverksette et større løft for å oppgradere kritisk infrastruktur i gamle bygg til gjeldende HMS-krav, herunder krav til universell utforming.</p> <p>Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.</p>	<p>Overvåke og følge opp avviksmeldinger knyttet til ventilasjon i fakultetets ulike bygg.</p> <p>Følge opp resultatene etter ROS-basert tilstandsvurdering gjennomført i Realfagbygget 2019.</p> <p>Tilrettelegge for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Fortsatt vurdere mulighetene for nye RALUV-rom (Rom for Aktivitetsbasert Læring UndervisningsRom).</p> <p>Styrke lederes og de ansattes kompetanse i å lede og delta i samhandling på tvers av organisasjonene.</p> <p>Gjennomføre HMS-samordningsmøter (byggmøter) med våre samarbeidspartnere.</p>	<p>EIA i samarbeid med fakultetet</p> <p>Fakultet i samarbeid med EIA</p> <p>Fakultet i samarbeid med sentrale avdelinger</p> <p>Fakultet</p> <p>Fakultet/institutt</p>
<p><b>Delmål 2:</b> UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø.</p>	<p>Gjennomføre arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering, (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid o.l.).</p> <p>Systematisk informere, tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.</p> <p>Ved innføring av IT-verktøy skal inkluderende arbeidsliv og HMS-aspekter vurderes og evalueres.</p>	<p>Oppfordre til nye funksjonelle IT-verktøy, samt kompetanselæring.</p> <p>Ved endring av arbeidsprosesser, legge til rette for godt samarbeid og høy ressursutnyttelse</p> <p>Ved innføring av nye digitale verktøy (eller ved krav til ny digital kompetanse), oppfordre sentrale enheter om å bidra til at ledere og ansatte får tilstrekkelig informasjon og opplæring via brukerorientert tilnærming.</p> <p>Være en pådriver for at det fra sentralt hold blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til informasjon og opplæring.</p>	<p>Fakultet/institutt</p> <p>Fakultet/institutt</p> <p>Fakultet</p> <p>Fakultet</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

