



Foto: Lars Henrik Smedsrud

HELSE, MILJØ, SIKKERHET OG YTRE MILJØ

HANDLINGSPLAN 2024 – 2026 // [Fakultet for naturvitenskap og teknologi]

ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR ALLE

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

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø
- mangfold, åpenhet og inkludering
- tilgjengelige, funksjonelle og sikre arbeidsplasser og bygninger
- 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. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Det er viktig at både ledere og verneombud har god kompetanse i systematisk HMS-arbeid. Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår i arbeidsmiljøarbeidet utløst av de risikoforhold som har betydning for arbeidshelse.

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

HMS-mål

UiBs handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026 er forankret i universitetets strategi 2023-2030 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål som UiB skal kjennetegnes ved:

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

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT) vil prioritere de samme tre innsatsområdene i denne perioden. Fakultetet vil fokusere på risikovurdering og oppfølging 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 innsatsområde D: Systematisk HMS-arbeid, og E: Ytre Miljø

HMS-årshjulet er vedlagt som en støtte til det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet.

Informasjon om HMS ved UiB:

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

Informasjon om HMS ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi:

<https://www.uib.no/nt/53246/helse-milj%C3%B8-og-sikkerhet-hms-ved-fakultet-naturvitenskap-og-teknologi>

INNSATSOMRÅDER FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET FOR PERIODEN 2024-2026

| A. INNSATSOMRÅDE: GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP | | | |
|---|--|--|--------------------|
| <p>UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege UiBs arbeidsfellesskap og samarbeid med omverden. UiB har en sterk internasjonal profil med kollegaer og medstudenter fra hele verden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Dette krever god forståelse og innsikt i forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.</p> | | | |
| Delmål (UiB) | Hovedaktiviteter (UiB) | Tiltak (NT) | Ansvarlig |
| Delmål 1: UiB skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø | Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø (HMS-møte) årlig ved alle enheter. | Årlige HMS-møter og årlig kartlegging av arbeidsmiljøet (jf. årshjulet for NT). | Fakultet/institutt |
| | Utvikle verktøy og støtte for arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, som skal tas i bruk ved alle enheter. | Ta i bruk og følge opp resultatene for arbeidsmiljøundersøkelser på enhetene. | Fakultet/institutt |
| | Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse. | Ha oppmerksomhet på betydningen av fysisk tilstedeværelse for det psykososiale arbeidsmiljøet og arbeide for tilstedeværelse for alle ansattgrupper. | Fakultet/institutt |
| | Drive systematisk ivaretagelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte. | Gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler. | Fakultet/institutt |
| | Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på god måte. | Tilrettelegge for god karriereutvikling med særskilt blikk for unge forskere. | Institutt |
| | Tilby internasjonalt rekrutterte kollegaer norskopplæring raskt etter ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen. | Sikre god «onboarding» av nye medarbeidere med et særskilt blikk for ekstra behov for internasjonalt rekrutterte. | Institutt |
| Delmål 2: UiB skal ha et inkluderende arbeidsmiljø | Styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom: | | |
| | -å styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte. | Styrke ledernes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv og tilrettelegging for ansatte. | Fakultet/institutt |
| | - at alle enheter skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap. | Bruke eksisterende arenaer for å styrke det inkluderende arbeidsmiljøet. | Fakultet/institutt |
| | -å videreutvikle livsfase- og sykefraværdata for å gjennomføre mer målrettede tiltak for inkludering. | Følge med på sykefravær og iverksette nødvendige tiltak ved behov. | Fakultet/institutt |
| Delmål 3: UiB skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende universitetsdemokrati | Forvalte og utvikle universitetssamfunnets mange organer, arenaer og møteplasser som stimulerer til engasjement, medvirkning, debatt og erfaringsdeling internt ved enhetene og på tvers av fag- og organisasjonsgrenser. | Bruke eksisterende organer, arena og møteplasser. | Fakultet/institutt |
| | | Dokumenter til formelle organer skal være tilgjengelige for de ansatte. | Fakultet/institutt |
| Delmål 4: UiB skal møte endringer på en konstruktiv måte | Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet gjennom <ul style="list-style-type: none"> - opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte - videreutvikle arenaene for | | |

| | | | |
|--|--|---|--------------------|
| | informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene - sette klare mål og gjennomføre risikovurderinger ved endringer. | Sikre gode prosesser og medvirkning i endringsarbeid. | Fakultet/institutt |
|--|--|---|--------------------|

B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

UiB har en stor og krevende bygningsmasse. Bruken endres jevnlig og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra.

| Delmål (UiB) | Hovedaktiviteter (UiB) | Tiltak (NT) | Ansvarlig |
|---|--|--|--------------------------------|
| Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer og utvikler har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk og gode medvirkningsprosesser | Etablere og utvikle brukervennlige arbeidsplasser på campus som bidrar til gode arbeidsforhold for å utføre universitetets kjernevirksomhet og støttefunksjoner. | Gode prosesser ved arealforretting. | Fakultet/institutt |
| | Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter. HMS-runder skal gjennomføres også ved ombygninger. | Sikre god medvirkning i NGHS arealutviklingsprosjektet. | Fakultet |
| | Evaluere og følge opp bruken av hjemmekontorordningen for teknisk/administrativt ansatte. | Gjennomføre årlige HMS-runder | Fakultet/institutt |
| Delmål 2: UiB skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø | Utvikle gode arbeidsprosesser og sørge for at alle ansatte har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy. | Følge opp resultatene etter ROS-basert tilstandsvurdering gjennomført i Realfagbygget, Fysikkbygget og generelt i NGHS-regi. | EIA i samarbeid med fakultetet |
| | Tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming. | Øke digital kompetanse med blant annet muligheter og utfordringer knyttet til KI. | Fakultet/institutt |
| | | Delta aktivt i UiBs videreutvikling av digitale støttesystemer og utvikling av prosesser i tilknytning til digital transformasjon. | Fakultet/institutt |

C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal blant annet være tuftet på 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 både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner.

| Delmål (UiB) | Hovedaktiviteter (UiB) | Tiltak (NT) | Ansvarlig |
|--|---|---|--------------------|
| Delmål 1: UiB skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering | Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisasjon. | Følge opp UiBs beredskapsorganisasjon. | Fakultet/institutt |
| | Oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap jevnlig. | Oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap. | Fakultet/institutt |
| | Gjennomføre varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge interne og eksterne samhandlingsøvelser. | | Fakultet |
| Delmål 2: UiB skal ha god HMS-risikoforståelse | Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet. | Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og analyser knyttet til alle aspekter av HMS. | Fakultet/institutt |
| | | Vurdere, og innføre om nødvendig, skallsikring og/eller styrkede barrierer som hindrer uautorisert tilgang til verdier og farekilder i MNs bygg, inkludert informasjonssikkerhet og tiltak som gjelder eksportkontroll. | Fakultet/institutt |
| | | Gjennomføre risikovurdering i forkant av feltarbeid, tokt og særskilte reiser og gjennomføre nødvendige tiltak. | Fakultet/institutt |
| | Sikre god risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder. | Sikre god risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske, fysisk og kjemiske farekilder, samt strålekilder. | 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 (NT) | Ansvarlig |
|--|---|--------------------|
| Sette av midler til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak. | Opprettholde avsetningen «Helse, miljø og sikkerhet» i budsjettet. | Fakultet |
| Møteplasser for god HMS-utveksling. | Bruke fakultetets eksisterende arenaer og HMS-årshjulet for å videreføre og styrke læring og erfaringsdeling relatert til HMS-arbeidet. | Fakultet/institutt |
| HMS-tiltak og opplæringstilbud for studenter | Sikre opplæringen som gis studenter som jobber i risikofylte arbeidsmiljø. | Institutt |

E. INNSATSOMRÅDE: YTRE MILJØ

Sitat UiBs HMS-plan: «Arbeidsmiljøperspektivet knyttet til ytre miljø er ivaretatt 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 «Handlingsplan for ytre miljø» med delmålene: Miljøledelse, klima og transport, energi og avfall, innkjøp og forbruk, biodiversitet og forurensing. Fakultetet har som mål å gjennomføre følgende tiltak:

| Delmål (UiB) | Hovedaktiviteter (UiB) | Tiltak (NT) | Ansvarlig |
|---|--|---|--|
| A. Delmål 3: Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse | Ytre miljø skal inngå i all lederopplæring og årlige handlingsplaner. | Ha ytre miljø som del av HMS-handlingsplaner. Ha gode miljøtiltak inkludert som ett av kriteriene for fakultetets HMS-pris. Aktivt følge opp UiBs reisepolicy. | Fakultet/institutt Fakultet Fakultet/institutt |
| A. Delmål 4: Integrere arbeid med ytre miljø i HMS-arbeidet | Arbeid med ytre miljø skal være en del av HMS-arbeidet ved alle enheter, i tråd med internkontrollforskriften | Øke bevisstheten for at ytre miljø er en del av HMS-arbeidet. | Fakultet/institutt |
| B. Delmål 2: Redusere CO₂-utslipp fra UiB-arrangementer | I størst mulig utstrekning velge korteste arrangementer, eksterne leverandører med lavt klimaavtrykk og menyvalg med lavt klimaavtrykk. | Følge opp UiBs policy. | Fakultet/institutt |
| B. Delmål 3: Fossilfri internttransport. | Ved utskifting av kjøretøy skal fossilfrie varianter velges. | Følge opp UiBs policy. | Fakultet/institutt |
| D. Delmål 1: UiBs anskaffelser skal bidra til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der dette er mulig | Stille krav i anskaffelsene, for eksempel krav om at varer ikke inneholder miljøskadelige stoffer, krav om energiklasse, miljøsertifisering, redusert emballasje, lang levetid og dokumentasjon om livssyklus kostnader. Økt lojalitet ved bruk av inngåtte rammeavtaler. | Oppfylle UiBs krav til anskaffelser. | Fakultet/institutt Fakultet/institutt |
| D. Delmål 2: Utslipp fra varer og tjenester skal reduseres med 40% (basisår 2018) | Redusert innkjøp/forbruk er en effektiv måte å redusere utslippet på. Alle enheter bør vurdere om et behov kan løses på andre måter enn gjennom innkjøp. | Følge opp UiBs policy. Følge opp UiBs rutiner for kildesortering og etterspørre miljøstasjoner (for alle typer avfall) der dette mangler og er praktisk mulig å innføre. Sikre at fagbestillere/innkjøpere får god opplæring i miljøvennlige valg. Arbeide for høy grad av gjenbruk og ombruk. | Fakultet/institutt Fakultet/institutt Fakultet/institutt i samarbeid med seksjon for innkjøp Fakultet/EIA |
| E. Delmål 1: Areal skal reduseres med 10% innen 2030 (basisår 2018) | Krav til arealeffektivisering skal gjennomføres i all arealforvaltning og i alle byggeprosjekter. | Gjennomføre dette i NGHS-prosjektet. | EIA/Fakultet |
| F. Delmål 3: UiB skal ta samfunnsansvar ved å fase ut miljø- og helseskadelige stoffer | Utarbeide en policy for å substituere produkter og materialer som inneholder mikroplast, parabener og andre aktuelle stoffer, samt miljøskadelige kjemikalier i laboratoriesammenheng. | Følge opp UiBs policy. Etterlyse miljøvennlige valg der dette mangler. Følge opp substitusjonsplikten i samsvar med UiBs policy (gå over til mindre skadelige kjemikalier). | Fakultet/institutt Fakultet/institutt Fakultet/institutt i samarbeid og med hjelp fra Team for HMS og beredskap |

HMS-årshjul ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)

| | |
|-------------------|--|
| Alltid | <ul style="list-style-type: none">• Melde HMS-avvik• HMS som tema på ledermøter• Risikovurdering – utføre og oppdatere• Oppdatere HMS på nettsidene• Påse HMS-opplæring (lovpålagt kurs) av nye ledere og verneombud |
| Hver måned | Nettverksmøter for verneombudene |
| Halvår | Fellesmøte for verneombudene og HMS-koordinatorer |
| Kvartal | <ul style="list-style-type: none">• Linjeledermøte. Møte mellom fakultetsdirektør, NTs hovedverneombud (HVO), vara HVO og NTs HMS-koordinator• Nettverksmøter HMS-koordinatorer• IDU-møter HVO er observatør |
| Årlig | <ul style="list-style-type: none">• Beredskapsøvelse og ROS – utføre og oppdatere• HMS-møte (kartlegging psykososiale arbeidsmiljøet) ved alle enheter• HMS-runde (vernerunde) ved alle enheter• Medarbeidersamtaler• Samordningsmøter |
| Januar | <ul style="list-style-type: none">• Byggmøter• Frist for instituttene til å levere HMS-årsrapport til fakultetet |
| Februar | Frist for fakultetet til å oversende HMS-årsrapport til UiB sentralt |
| Mars | |
| April | Fakultetets frist for innlevering av årsrapport til Miljøfyrtårn |
| Mai | |
| Juni | |
| Juli | |
| August | |
| September | HMS-pris innspill til kandidater (brev til instituttene) |
| Oktober | Frist forslag til kandidater til HMS-prisen |
| November | HMS-seminar felles for hele fakultetet med utdeling av HMS-prisen |
| Desember | |

