Universitetsstyret
Universitetet i Bergen

Arkivkode:	Styresak: 46
Sak nr: 2013/12083	Møte: 28.5.2014

Årsrapport 2013 - Helse, miljø og sikkerhet og årsrapport for strålevern

Bakgrunn

HMS-årsrapporten for 2013 (vedlegg 1) tar utgangspunkt i universitetets HMS-handlingsplan 2013 - 2015, vedtatt i universitetsstyret (sak 70/12), i lovpålagte oppgaver og i prioriteringer i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU tok rapporten til etterretning 07.05.14 (AMU-sak 11/14).

Hovedpunkter

Årsrapporten gir et bilde av HMS-situasjonen ved universitetet i 2013 og består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene.
- Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved universitetet.
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i HMS-handlingsplanen.
- Fjerde del trekker opp utfordringer og arbeidsmål som framstår som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

I årsrapporten vurderes arbeidet med HMS i 2013 å være preget av fortsatt god utvikling. HMS-årsrapporten viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell. Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2013 trekkes følgende frem:

- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
    - Gode arbeidsfellesskap
    - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser,
    - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofylt arbeidsmiljø
    - God håndtering av HMS-avvik
    - Ansvar for det ytre miljø.
- Det er gjennomført obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå.
- UiBs Beredskapsplan er revidert og det har vært gjennomført øvelser sentralt og lokalt.
- Nytt HMS-avvikssystem er utviklet, som innbefatter revidert retningslinje og elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik, og pilot er igangsatt.
- Aktivitets- og resultatsmål for IA-arbeidet ved UiB er fulgt opp.
- Videreutviklet verneombudsnettverk, med særlig vekt på felles samlinger for alle verneombudene for å informere, motivere og dyktiggjøre universitetets verneombud.
- Det har vært oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger i risikofylt arbeidsmiljø, som må styrkes ytterligere.
- «Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier» er utarbeidet og implementert.
- Store byggeprosjekt, som Museumsprosjektet, ombygging av Realfagsbygget og rehabiliteringen av Armauer Hansens Hus har bidratt til bedre arbeidsmiljø.
- I 2013 ble det registrert 85 HMS-avvik. 5 personskader ble meldt til NAV. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2013.

Årsrapport for strålevern
I henhold til brev fra Statens strålevern av 18.10.2005 (2005/00079) om godkjenninger, generelle vilkår og krav til rapportering bes Universitetet i Bergen (UiB) om å sende en samlet årsrapport for strålevernarbeidet i hele virksomheten. Rapporten ble sendt Statens Strålevern 25.03.14. AMU tok rapporten til etterretning AMU 7.4.2014 (AMU sak 12/14).

Arbeidet med radioaktive kilder ved UiB følger de kravspesifikasjonene som er gitt i strålevernets rammetillatelse. Årsrapporten er basert på årskontroller foretatt av sentral strålevernkoordinator samt rapporter fra lokale strålevernkoordinatorer ved enheter som bruker strålekilder. Vedlagte rapport gir et bilde av arbeidet med strålevern ved UiB i 2013. (Vedleggene til rapporten er utrykte vedlegg.)

Universitetsdirektørens kommentarer
Oppsummeringen av status for HMS-arbeidet ved universitetets enheter er en viktig del i HMS-årsrapporten. Det er viktig å forsikre om at elementene i det systematiske HMS-arbeidet er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til mål og avdekke forbedringspunkter slik at tiltak kan vurderes og prioriteres. Tilbakemeldingene viser at HMS-handlingsplanes mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2013.

Statusrapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg ytterligere, og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Gjennomgangen viser at det generelt er klarest forbedringspotensialer lokalt knyttet til iverksetting av tiltak for å kunne tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige). Et annet viktig punkt er at selv om mange enheter har et prisverdig fokus og forståelse av risikofylt arbeidsmiljø og risikovurdering i ulike sammenhenger, er dette et arbeidsområde som krever kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet i alle risikofylte arbeidsmiljø. Det er også grunnlaget for hele beredskapsarbeidet og må styrkes ytterligere i 2014.

Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultet/avdeling. Det vil gis skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og ytterligere oppfølging i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som HMS-seksjonen gjennomfører ved hvert fakultet/avdeling.

Arbeid med strålevern
Det fremgår av rapporten at UiB har overholdt alle utslippsgrenser i 2013. Årskontroll av de ulike enhetene er gjennomført. Det er ikke rapport om avvik med arbeid med radioaktive kilder ved UiB i 2013.

UiB avholder årlig kurs for strålevernkoordinatorer, ansatte, Phd- og masterstudenter som benytter ioniserende strålekilder i arbeidet sitt. I 2013 var det 14 personer som gjennomførte 3-dagers kurset i strålevern, hvorav 13 deltok på den avsluttende kursprøven og alle bestod.

I henhold til Forskrift om utførelse av arbeid (§ 31-4) skal arbeidsgiver føre register over alle arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling. Universitetet kjøpte i 2013 inn personregisteret EcoExposure.

Med dette fremmes følgende forslag til

Vedtak:

1. Årsrapport 2013 - Helse, miljø og sikkerhet tas til etterretning.
2. Årsrapport 2013 – Strålevern, tas til etterretning.

08.05.14/Runa Jakhelln/Bente-Lise Lillebø

Vedlegg:
Årsrapport 2013 - Helse, miljø og sikkerhet
Årsrapport 2013 – Arbeid med strålevern ved Universitetet i Bergen

Utrykte vedlegg:
Vedleggene til Årsrapport strålevern (vedlegg 4-7 er unntatt offentlighet)

VEDL. SAK NR.: 4/6-1
STYREMØTE 28/5-2014

ÅRSRAPPORT 2013

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UNIVERSITETET I BERGEN

Sammendrag

Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) har i 2013 samlet sett vært preget av fortsatt god utvikling. UiBs HMS-årsrapport for 2013 viser at det foregår mye godt HMS-arbeid ved universitetet. Det arbeides målbevisst med oppgavene og arbeidet innrettes mot utfordringene. Et systematisk og integrert HMS-arbeid bidrar til å gi universitetet gode, robuste og sikre arbeidsmiljø.

Tilbakemeldingene fra fakulteter, museet, biblioteket, sentrale utvalg og fra sentraladministrasjonen, viser at universitetets HMS-handlingsplan for 2013-2015 sine mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2013.

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Alle enheter (verneområder) ved UiB har rapportert om status for eget HMS-arbeid i 2013, og beskriver nødvendige og virksomme tiltak.

HMS-rapporten peker på utfordringer som kanaliseres til lokal og sentral ledelse. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av HMS-arbeid forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Enhetenes rapporter er sentrale som grunnlagsdokument for HMS-revisjoner og strategi- og planarbeid ved UiB.

Av viktig HMS-arbeid ved universitetet i 2013 trekkes følgende frem:

- Oppfølging av HMS-handlingsplan 2013-2015 med fem HMS-mål:
    - Gode arbeidsfellesskap
    - Trygge og funksjonelle arbeidsplasser,
    - Kontinuerlig oppmerksomhet rettet om risikofylt arbeidsmiljø
    - God håndtering av HMS-avvik
    - Ansvar for det ytre miljø.
- Det er gjennomført obligatoriske HMS-kurs for ledere for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå.
- UiBs Beredskapsplan er revidert og det har vært gjennomført øvelser sentralt og lokalt.
- Nytt HMS-avvikssystem er utviklet, som innbefatter revidert retningslinje og elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik, og pilot er igangsatt.
- Aktivitets- og resultatsmål for IA-arbeidet ved UiB er fulgt opp.
- Videreutviklet verneombudsnettverk, med særlig vekt på felles samlinger for alle verneombudene for å informere, motivere og dyktiggjøre universitetets verneombud.
- Det har vært oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger i risikofylt arbeidsmiljø, som må styrkes ytterligere.
- «Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier» er utarbeidet og implementert.
- Store byggeprosjekt, som Museumsprosjektet, ombygging av Realfagsbygget og rehabiliteringen av Armauer Hansens Hus har bidratt til bedre arbeidsmiljø.
- I 2013 ble det registrert 85 HMS-avvik. 5 personskader ble meldt til NAV. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2013.

Innhold

Innledning 3
1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB 3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget 3
1.2 Læringsmiljøutvalget 4
1.3 Verneombudene 5
1.4 Opplæring og informasjon 5
1.5 Inkluderende arbeidsliv 7
1.6 Individrettet helsearbeid 8
1.7 Velferd 8
1.8 Brannvern 9
1.9 Innbrudd 9
1.10 Beredskap 10
1.11 HMS-avvik 10
1.12 Tilsyn med HMS 11
2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid 12
2.1 HMS-organisering 13
2.2 HMS-kompetanse 14
2.3 Gode arbeidsfellesskap 15
2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser 17
2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø 17
2.6 God håndtering av HMS-avvik 18
2.7 Ansvar for det ytre miljø 19
3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak 19
3.1 Gode arbeidsfellesskap 20
3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser 21
3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø 23
3.4 God håndtering av HMS-avvik 24
3.5 Ansvar for det ytre miljø 24
4. Utfordringer og arbeidsmål 25
5. Vedlegg 26

Innledning

Forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold er Universitetet i Bergen (UiB)s fundament som et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode, robuste og trygge arbeidsplasser der alle ansatte skal kunne oppleve at de er viktige bidragsytere i arbeidet med å nå universitetets felles mål. Innsatsen for å forbedre universitetet som arbeidsplass skal skje i respekt for forsknings- og ytringsfriheten og med høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse. Universitetet skal ha åpne strategi- og beslutningsprosesser og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon.

UiBs Strategi 2011-2015 gir føringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i institusjonen. UiBs systematiske HMS-arbeid er en integrert del av universitetets styringssystem og er beskrevet i UiBs Regelsamling.

I 2013 har det vært arbeidet med å følge opp UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 og de fem HMS-målene: Gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø, god håndtering av HMS-avvik, og ansvar for det ytre miljø. Universitetsledelsen fremhever at bevisst og systematisk ivaretakelse av ansatte og miljø er en absolutt forutsetning for å mestre de utfordringer UiB står overfor. Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Flere og flere av våre ansatte er opptatt av HMS i sitt arbeid. Det er i daglig samhandling og dialog, med aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

Hensikten med HMS-årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved UiB i 2013. Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom UiBs sentraladministrasjon, Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, og er basert på innspill fra Eiendomsavdelingen (EIA), Kollegiesekretariatet, Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen, AMU, LMU og Universitetets hovedverneombud (UHVO).
- Andre del sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB, med innspill fra alle enheter (verneområder).
- Tredje del viser status for oppfølging av tiltak i universitetets HMS-handlingsplan.
- Fjerde del trekker fram utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige etter en samlet gjennomgang av grunnlaget for denne rapporten.

Årsrapporten synliggjør at UiB har satt HMS-mål for virksomheten, og at arbeidet med HMS er en kontinuerlig prosess. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges og risikovurderes i tråd med myndighetskrav og interne regler. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS dokumenteres og rapporteres i linjen. God kommunikasjon mellom ledelsen, ansatte og verneombud er vesentlig for at universitetet skal ha et godt arbeidsmiljø.

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiB

Universitetets sentrale HMS-arbeid var i 2013 organisert gjennom Kollegiesekretariatet, Personal- og organisasjonsavdelingen (POA), HMS-seksjonen og Eiendomsavdelingen (EIA). HMS-arbeidet følges av AMU, LMU og verneombudene som skal påse at UiB som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget

AMU er et partssammensatt utvalg for HMS-arbeid ved UiB hvor toppledelse, universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene og bedriftshelsetjenesten er

representert. Utvalget har en observatør fra studentene. AMU holdt fire møter og behandlet 34 saker i 2013. Av disse er 32 saker lagt frem av arbeidsgiver, mens arbeidstakersiden har lagt frem 2 saker. AMU har i 2013 vært involvert i et bredt utvalg av aktiviteter og prosjekter rettet mot helse, miljø og sikkerhet ved UiB og arbeidet spesielt med saker knyttet til kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, arbeid med sikkerhet, yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater, samt HMS-regler.

En oversikt over HMS-avvik og aktuelle byggesaker ved UiB blir gjennomgått i hvert møte. I hvert møte orienterer universitetets hovedverneombud om arbeidet i vernetjenesten, og det blir orientert om pågående arbeid ved de sentraladministrative avdelinger som er representert i AMU. Det vises til AMUs årsrapport for 2013 (styresak 27c/14).

AKAN-utvalget er AMUs underutvalg. Utvalget driver forebyggende arbeid relatert til rus- og avhengighetsproblematikk, og skal arbeide for å skape en helhetlig tilnærming og større åpenhet om slike spørsmål ved UiB. Utvalget fikk nytt mandat i 2013. Viktige bidrag i dette arbeidet er informasjon og veiledning til ledere, enkeltpersoner og til ulike enheter ved UiB. Individsaker har i 2013 blitt fulgt opp av helsepersonell i HMS-seksjonen (Bedriftshelsetjenesten), av linjeledelsen og av støtteapparatet i AKAN-systemet.

1.2 Læringsmiljøutvalget

Ifølge universitets- og høyskoleloven er institusjonene pålagt å etablere egne læringsmiljøutvalg (LMU). Utvalgene skal sikre at lovens bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. I 2013 har LMU arrangert seks møter og behandlet 43 saker. Alle møtene blir arrangert på fakultetene, slik at disse kan kombineres med befaring og dialogmøte med studenter og ansatte.

Handlingsplan for styrking av universitetets læringsmiljø 2011-2013 har vært et viktig redskap for å forbedre læringsmiljøet ved UiB. En arbeidsgruppe har revidert handlingsplanen og utarbeidet et nytt forslag til handlingsplan. Forslaget til Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved UiB 2013-2015 ble sendt på høring og deretter vedtatt av universitetsstyret i oktober 2013.

Universitetsstyret vedtok i februar 2013 forslag til kapittel tre, som omhandler funksjonsevne, i Handlingsplan for likestilling 2011-2015. I tråd med det utvidete likestillingsbegrepet, er diskrimineringsgrunnlaget «funksjonsevne» nå innlemmet i handlingsplanen.

Etter initiativ fra studentene satte LMU ned en arbeidsgruppe som fikk i oppgave å utrede om det bør opprettes et studentombud ved UiB. Arbeidsgruppen anbefalte å avvente erfaringene som Universitetet i Oslo gjør med sitt studentombud.

LMU mottar generelt få klager på læringsmiljøet. Studentene skal inkluderes i det nye elektroniske HMS-avvikssystemet som utvikles ved UiB. Det nye systemet er mer brukervennlig og vil etter intensjonen øke studentenes meldefrekvens. LMU vil i det nye systemet motta kopi av alle HMS-avvik som omhandler studenter.

LMU var involvert i arbeidet med studiestart og fadderuken i 2013. Utvalget vedtok tildelingen av midler til fadderarrangement, og medlemmer deltok i dialogmøtene med fakultetene og fadderlederne om utviklingen av et kursopplegg for fadderne.

Resultatene fra studentundersøkelsen «UiB-student 2013» har vært drøftet i LMU, og resultatene i undersøkelsen og oppfølgingspunktene etter LMU sin drøfting ble sendt fakultetene for videre oppfølging.

Læringsmiljøprisen ble i 2013 tildelt førsteamanuensis Mark Price ved Det psykologiske fakultet. Price skaper et svært godt læringsmiljø for studentene gjennom sin gode interaksjon med studentene, evne til å skape trygge og gode rammer i undervisningssituasjonen samt bruk av nye læringsformer.

Andre viktige saker som har vært drøftet i LMU er arealplanen for UiB og prosjekt om universell utforming av bygningsmassen ved UiB. For ytterligere informasjon om LMUs virksomhet vises det til årsrapporten for 2012-2013 (styresak 75b/13).

1.3 Verneombudene

I 2013 hadde UiB 66 lokale verneombud, ni hovedverneombud (HVO) og universitetets hovedverneombud (UHVO). Tre av hovedverneombudene var nyvalgte fra 2013. Ny vara for universitetets hovedverneombud ble utpekt høsten 2013. I 2013 ble HVO ved Universitetsmuseet frikjøpt med 20 % for å ivareta vervet, tilsvarende eksisterende ordninger ved Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet. UHVO er siden 2012 frikjøpt 100 %.

Ved Det medisinsk-odontologiske fakultet ble det gjort ny inndeling i verneområder etter omstilling, sammenslåing av institutter og innlemming av Odontologisk universitetsklinikk i Institutt for klinisk odontologi. Fakultetet har nå 15 verneombud. Det er foretatt justering av verneområder i noen av de øvrige hovedverneområdene.

Det er god oppslutning om HMS-opplæring, og med noen få unntak har alle verneombudene gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS. I samarbeid med NAV arbeidslivssenter arrangerte UHVO seminar om helsefremmende arbeidsplasser for alle verneombudene. Både verneombud og hovedverneombud deltar i økende grad på NAVs IA-kurs og på den årlige HMS-konferansen i regi av NAV arbeidslivssenter. De aller fleste hovedverneombudene har gjennomført eksternt 3-dagers kurs om hovedverneombudets rolle og funksjon. Den årlige nasjonale HVO-konferansen for universitetssektoren er en viktig arena for kompetanseutvikling. UHVO har jevnlig kontakt med de andre universitetenes UHVOer, i tillegg til den årlige samlingen for denne gruppen.

Arbeidet med å synliggjøre og styrke verneombudenes rolle har fortsatt i 2013. UHVO har månedlige nettverksmøter med hovedverneombudene. Viktige tema som har vært drøftet i 2013 er inneklima, nytt system for HMS-avvik, nytt verktøy for arbeidsmiljøkartlegging i universitets- og høgskolesektoren (ARK), sikkerhet på universitetsområdet og erfaringer med Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Alle saker til AMU gjennomgås. Andre tema i 2013 har vært fordeling av HMS-midler og HMS-årsrapportering.

De fleste hovedverneombudene gjennomfører månedlige nettverksmøter med sine lokale verneombud, og disse møtene er en viktig arena for informasjonsutveksling og læring. Ressurspersoner fra HMS-seksjonen og EIA brukes som innledere til aktuelle tema. Verneombudsnettverkene skaper engasjement og aktivitet i det systematiske HMS-arbeidet, og verneombudene er i større grad enn tidligere en aktiv samarbeidspartner med ledelsen.

UHVO har faste møter med ledelsen ved POA, HMS-seksjonen og EIA, og er med i IA-gruppen. UHVO har i 2013 særlig medvirket i arbeid med utvikling av nytt system for HMS-avvik og utforming av utkast til nye retningslinjer for håndtering av vold og trusler, samt deltatt i ulike arbeidsgrupper som kartlegging av spesialventilasjon og tilrettelegging for fysisk aktivitet.

1.4 Opplæring og informasjon

Ledelsen skal i samarbeid med verneombud, ansatte og studenter sørge for at det arbeides systematisk med HMS. En viktig målsetting for UiB er at lederne skal ha god HMS-kompetanse. Ledere har et særlig

ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. POA ved HMS-seksjonen har tilbudt systematisk lederutvikling innen HMS for universitetets ledere siden 2009.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. Det gis også mye lokal opplæring og informasjon som har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke her. I 2013 ble følgende kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter tilbudt av EIA, POA og HMS-seksjonen:

- HMS-kurs for ledere:
  - HMS for toppledelsen. 1 obligatorisk kurs for universitetsledelsen, dekaner, fakultets- og avdelingsdirektører. Høstsemester: Dag 1: 3 deltakere, Dag 2: 7 deltakere.
  - HMS for ledere. 1 obligatorisk kurs for instituttledere og administrative ledere ved fakultet/avdeling, institutt og i sentraladministrasjonen. Vårsemester: Dag 1: 10 deltakere, Dag 2: 9 deltakere.
- 40-timers grunnopplæring i HMS for verneombud, vårsemester, til sammen 27 deltakere.
- 3-dagers kurs i Strålevern, høstsemester, til sammen 13 deltakere.
- Kjemikalieregisteret (ECOonline)
  - Trinn 1. 1 kurs, høstsemester, til sammen 21 deltakere.
  - Trinn 2. 1 kurs, høstsemester, til sammen 22 deltakere.
- Laboratoriekurs for nyansatte, vår- og høstsemester, til sammen 30 deltakere.
- Førstehjelp på laboratoriet
  - 3 kurs, vår- og høstsemester; 1 på norsk med til sammen 20 deltakere, 2 på engelsk med til sammen 40 deltakere
- Førstehjelpskurs
  - 3 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, høstsemester, til sammen 67 deltakere.
- ABC opplæring brannvern
  - 8 kurs på norsk, 1 kurs på engelsk, vår- og høstsemester, til sammen rundt 135 deltakere.
- 2 dagskurs i medarbeidersamtaler for ledere, til sammen 20 deltakere
- Introduksjonskurs for nyansatte ved UiB
  - 4 kurs vår- og høstsemester; 2 på norsk med til sammen 60 deltakere, 3 på engelsk med til sammen 40 deltakere.
- Working with Norwegians
  - 2 kurs for utenlandske ansatte, vår- og høstsemester, til sammen 42 deltakere
- Studieseksjonsledere, 2 seminarer, vår og høstsemesteret
- Studieveilederprogrammet
  - 5 kollegagrupper med 8-10 medlemmer i hver. 4-6 møter pr. år.
- Seniorkurs
  - 2 kurs, vår- og høstsemester, til sammen 76 deltakere.
- Kontaktmøte mellom HMS-seksjonen og HMS-kontakter/koordinatorer og hovedverneombud ved fakultet/avdeling og sentraladministrasjonen.

EIA, POA og HMS-seksjonen gjennomførte i tillegg rådgiving og tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis og i grupper, knyttet til et bredt utvalg av tema innen HMS, som for eksempel:

- Avfallshåndtering
- Brannvern, innbrudd og sikkerhet
- Ergonomi i kontormiljø og laboratorier
- Feltarbeid
- HMS-runde
- Inneklima
- Juridiske-, arbeidsrettslige-, likestillings- og personalspørsmål.

- Kjemisk og biologisk eksponering
- Psykososialt arbeidsmiljø, HMS-møte, samarbeidsutvikling, teamutvikling, organisasjons-endringer, lederstøtte, medarbeiderutvikling, og konfliktløsning.
- Risikovurdering
- Strålevern
- Systematisk HMS-arbeid/Internkontroll
- Universell utforming

UiBs HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens UiBs sentrale HMS-informasjon er tilgjengelig i HMS-portalen/HSE-gateway. Prioritert HMS-informasjon ble oversatt til engelsk i 2013 og i løpet av 2014 vil all sentral HMS-informasjon være tilgjengelig på engelsk på UiBs web.

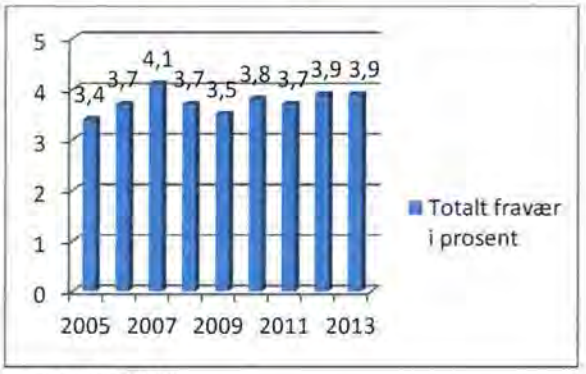
Servicesenter for Internasjonal Mobilitet (SIM) åpnet offisielt tidlig i 2013. Her kan internasjonale forskere (ansatte og gjester) få råd og hjelp under oppholdet ved universitetet.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. Flere fakultet og institutt har egne HMS-nettsider med lokale rutiner og eksempler på god HMS-praksis. En rekke enheter har jevnlige nyhetsbrev hvor god og relevant HMS-informasjon publiseres. Andre eksempler som her kan trekkes fram er Omstillingsprosjektet ved Universitetsmuseet, prosjektet Oppfølging av administrativ bemanningsplan ved Det humanistiske fakultet, samt Organisering av tekniske tjenester som er en del av omorganiseringsprosjektet Framtidens fakultet ved Det medisinsk-odontologiske fakultet. Disse prosjektene har egne websider for god oppdatert informasjon om prosessene.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets pris for beste HMS-praksis på 50.000 kroner, utdelt for første gang i 2005, gikk i 2013 til Institutt for biologi for gode rutiner innen brannvernarbeid. Prisen skal stimulere til systematisk HMS-arbeid. De viktigste kriteriene for tildeling av HMS-prisen er at HMS-tiltakene bidra til erfaringsutveksling samt positiv tilbakemelding til involverte fagmiljøer og enkeltpersoner. Tiltakene skal ha overføringsverdi til andre enheter.

1.5 Inkluderende arbeidsliv

UiB har i 2013 arbeidet med å følge opp og gjøre opp status for universitetets aktivitets- og resultatmål for IA- arbeidet. Fraværstallene for 2013 viser ingen endring i forhold til 2012, og det totale sykefraværet er på 3,9 %. Dette er innenfor universitetets målsetting på et sykefravær under 4 %.



Basert på tall fra Personalportalen (PagaWeb).

Det er likevel store forskjeller i fravær mellom ulike enheter og grupper av tilsatte ved universitetet. Kvinner har i 2013 et totalt sykefravær på 5,4 %, mens menn har et totalt sykefravær på 2,4 %. UiB følger opp særskilt utsatte grupper og miljø ved aktiv bruk av sykefraværsstatistikk.

UiB har i 2013 hatt nærmere 20 personer inne på ulike arbeids- og tiltaksplasser. I tillegg deltar UiB i Traineeprogrammet 2013-2014 for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).

I henhold til UiBs IA-mål arbeides det videre for å tydeliggjøre livsfaseperspektivet i UiBs personalpolitikk.

1.6 Individrettet helsearbeid

Kjemiske, biologiske, fysiske eller psykologiske faktorer i arbeidsmiljøet utløser behov for individrettet helsekontakt ved universitetets bedriftshelsetjeneste (HMS-seksjonen). Det ble det registrert om lag 587 individrettede helsekontakter i 2013, mot om lag 900 i 2012 og 850 i 2011. I tillegg er det formidlet helserelatert informasjon gjennom telefon, e-post og ved besøk til ulike enheter. Henvendelser har utløst konsultasjoner, møter, befaringer (kontor, laboratorier, utearbeid), kartlegginger på arbeidsstedet, vaksinasjoner, målrettede helsekontroller, gruppeopplæring/workshops og kontakt mot helsevesenet og myndigheter.

HMS-seksjonen har i 2013 mottatt kopi av og registrert 85 HMS-relaterte avvik. Det var ikke alvorlige skader eller ulykker i 2013. Totalt er det meldt 51 personskader, hvorav 5 er meldt til NAV. I tillegg er det meldt 1 yrkessykdom til Arbeidstilsynet. Alle rapporterte forhold er lagt frem for AMU.

Universitets bedriftshelsetjeneste har i 2013 gitt følgende individrettet helsetilbud til UiB:

- Arbeidsmedisinsk og ergonomisk rådgiving og arbeidsplassvurderinger.
- Arbeidsmedisinske konsultasjoner.
- Assistanse ved gjennomføring av dialogmøter med sykmeldte arbeidstakere.
- Attestering ved refusjon av utlegg til synsundersøkelse og innkjøp av databriller.
- Befaringer med kartlegging av kjemisk/fysisk/biologisk/ergonomisk eksponering.
- Blodprøver og Hepatitt- og difteri-tetanusvaksine til risikogrupper.
- Individrettet IA-arbeid.
- Målrettede helsekontroller av risikogrupper.
- Oppfølgning av HMS-avviksmeldinger.
- Oppfølginger iht. mulig yrkessykdom.
- Rusoppfølging/AKAN individrettet arbeid.
- Sjømannsattester.
- Utlån av hjelpemidler og spesialutstyr til ansatte ved tilrettelegging av arbeidsplasser.

Universitetet og SIB har en samarbeidsavtale med fastlegekontoret Legene på Høyden med en ordning med drop-in tilbud hver dag. Legene bruker 20 % av sin tid til samfunnsmedisk arbeid og dette skal komme SIB og universitetet til gode. En egen avtale om bistand fra fastlegekontoret for vaksinering av studenter ved Institutt for klinisk odontologi og til oppfølging i forbindelse med stikk- og kuttskader var i tillegg gjeldende for 2013.

1.7 Velferd

UiB har en rekke ulike velferdstilbud for ansatte. Det blir også igangsatt flere lokale velferdstiltak. UiBs sentrale velferdsutvalg består av representanter for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Eksempler på sentrale velferdstilbud er:

- Barnehager
- Billetter til teater, konserter, juletrefest, Ulriksbanen og lignende

- Rabatterte kinobilletter
- Byvandring i Bergen by
- Hytter
- Treningstilbud for ansatte
- Universitetets Bedriftsidrettslag
- Sangkor og orkester

UiB inviterte i august 2013 alle ansatte til egen teaterkveld (Dyveke) på Den Nationale Scene.

Gjennom Bergen Næringsråd har UiB medlemskap for sine internasjonale ansatte (med familie) til INN Club. INN Club tilbyr månedlige nyhetsbrev på engelsk og månedlige møter. Dette gir ansatte mulighet for sosiale møteplasser, nettverksbygging, informasjonsmøter og friluftsaktiviteter sammen med internasjonale ansatte fra flere bedrifter i Bergensregionen, med intensjon om å bidra til bedre integrering og økt trivsel.

1.8 Brannvern

Driftsområdene ved EIA gjennomfører kvartalsvise ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. EIA har tett oppfølging av brukerne. Feil eller mangler blir rapportert via det elektroniske behovsmeldingssystemet Lydia. Utvidet internkontrollskjema, og revisjon har bidratt til bedre skriftlig dokumentasjon og systematisk HMS-arbeid på området.

Brannalarm ble utløst 60 ganger (62 ganger i 2012), de fleste unødvendig på grunn av arbeid på stedet, og noen få på grunn av lyn og torden. Det har vært en brann i 2013; en vaskemaskin i Sydnesplassen 7 tok fyr. Renholdspersonell som var på stedet tok ut strømkontakten, og slukket brannen. Ingen skader utenom vaskemaskinen.

Brannvernkursene har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Det ble i 2013 arrangert fire kurs, samt et kurs på engelsk i vårsemesteret, og fire kurs i høstsemesteret.

1.9 Innbrudd

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012 etter innstilling fra arbeidsgruppe og bred høring i organisasjonen.

	Antall innbrudd*
2013	29
2012	20
2011	42
2010	54
2009	42
2008	15
2007	20

**Påvist innbruddskader, avgått innbruddsalarm, og meldt tapt utstyr.*

Det har vært en nedgang i innbrudd ved UiB. Mens det i 2010 var 59 innbrudd, var det 42 innbrudd i 2011 og 20 innbrudd i 2012. Liten oppgang i 2013 til 29 innbrudd. Det er mange årsaker til denne nedgangen. Bedre sikring ved at flere alarmer er montert har bidratt til raskere utrykning og pågripelse før ting er stjålet. I dag er flere små bygg døgnstengt med kort og kode. Flere vektere i visse tidsrom har stoppet

både innbrudd og forsøk på hærverk. Mer synlig politi og økt fokus på sikkerhet blant ansatte har sannsynligvis også bidratt til nedgangen.

1.10 Beredskap

Universitetets beredskapsplan er utarbeidet for å sikre at institusjonen er i stand til å bistå skadestedsledelsen i håndteringen av ulykker og sikre liv, helse og materiell. Beredskapsplanen skal sørge for at skadeomfanget og konsekvenser ved kriser og alvorlige hendelser reduseres og bidra til effektiv problemløsing og helhetlig informasjonshåndtering. Planen skal bidra til at universitetet er godt forberedt og systematisk i beredskapshåndtering. Beredskapsplanen ble revidert i 2013 og det har vært gjennomført en table-top-øvelse for den sentrale beredskapsledelsen og to øvelser for Kommunikasjonsavdelingen. En ny øvelse skal gjennomføres sentralt i april 2014.

UiB er et byuniversitet, med alle fordeler, og noen utfordringer det fører med seg. Universitetsstyret fastsatte i sak 6/12 overordnede mål for arbeidet med sikkerhet. UiB skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på studiested og arbeidsplasser, samt forebygge skade eller tap av materielle verdier. Hensynet til at forelesninger skal være tilgjengelige for offentligheten skal ivaretas. Det skal ligge gode, faglige vurderinger til grunn for iverksetting av alle sikkerhetstiltak. I 2013 har universitetsledelsen drøftet forholdet mellom et åpent universitet og krav til personsikkerhet. Viktige tiltak er nærmere samarbeid *med politi og kommune og til forsøk på å motvirke marginalisering av vanskeligstilte som holder til i* universitetets nære omgivelser. Samtidig er det viktig at ansatte og studenter, besøkende til universitetsmuseet og andre, er trygge og ikke blir utsatt for vold og trusler innenfor universitetsområdet.

1.11 HMS-avvik

Alle HMS-avvik ved UiB skal meldes og følges opp av linjeledelsen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Alle rapporterte forhold legges fram for AMU.

Registrert meldt	HMS-avvik	Ulykke med personskade meldt til NAV
2013	85	5
2012	99	6
2011	130	7
2010	149	6
2009	113	16
2008	127	15
2007	112	9
2006	122	11
2005	85	7

De meldte HMS-avvikene har varierende alvorlighetsgrad. Det er ikke meldt om store skader/ulykker i 2013. Totalt er det meldt 51 personskader (47 i 2012, 48 i 2011), hvorav 5 er meldt til NAV. I tillegg er det meldt 1 yrkessykdom til Arbeidstilsynet.

Revisjon av universitetets system for HMS-avvik pågår. I 2013 ble det elektroniske systemet utviklet ved IT-avdelingen og høsten 2013 ble pilot ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet igangsatt. Pilotenhetene har deltatt i brukertester av systemet og har bidratt med nyttige og konstruktive tilbakemeldinger. Pilotperioden varer til og med våren 2014. AMU vedtok i desember at systemet skal implementeres ved hele universitetet i løpet av høsten 2014. Samtidig vil dagens manuelle meldesystem fases ut.

En viktig målsetning har vært at systemet skal være brukervennlig, lett tilgjengelig og bidra til økt oppmerksomhet om HMS-avvik, i tillegg til å sikre at arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens bestemmelser ivaretas. Systemet kan tas i bruk av ansatte og studenter uten opplæring. Ansatte med roller i systemet, som ledere og verneombud, vil få tilbud om opplæring. Systemet vil også foreligge på engelsk. Entydig definisjon i de nye retningslinjene og bedre tilgjengelighet gjennom elektronisk meldeskjema, forventes å bidra til en økt og således mer korrekt rapportering av HMS-avvik ved universitetet.

1.12 Tilsyn med HMS

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved bedriftshelsetjenesten, HMS-seksjonen, mars 2013 med bakgrunn i Forskrift om administrative ordninger, Kapittel 2. Godkjenning av bedriftshelsetjeneste. Hovedformål var å vurdere om forutsetningene for godkjenning av bedriftshelsetjenesten fra november 2010 er tilstede. Arbeidstilsynet konkluderer i svar mottatt mai 2013 med at de ikke har anmerkninger i forbindelsene med kriteriene for godkjenning av bedriftshelsetjenesten, men det fremgår at bedriftshelsetjenesten vil videreutvikle kvalitetssikring av bistand ved organisatoriske endringer.

I april 2013 gjennomførte Arbeidstilsynet et uanmeldt tilsyn knyttet til inneklima ved HF-bygget, Det humanistiske fakultet. Rapport med varsel om 2 pålegg ble mottatt samme måned. En skriftlig tilbakemelding med kommentar til varsel om pålegg ble gitt innen fristen 10.06.2013. Arbeid med oppfølging av tilsynet har involvert fakultetet, verneombud og sentraladministrasjonen. Status i arbeidet ble gitt i møte med Arbeidstilsynet i august og en kartlegging av inneklima ved Institutt for fremmedspråk med redegjørelse for innregulering av ventilasjon ble sendt Arbeidstilsynet i november. I Arbeidstilsynets brev 10.03.14 blir varslede pålegg lukket og tilsynet ansees som avsluttet. Inneklimaforhold ved fakultetet vil bli fulgt opp som del av UiBs internkontrollsystem.

Som del av den nasjonale kampanjen «Arbeid for helse» gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn av psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske forhold ved UiB i oktober 2010. Vedtak om 7 pålegg ble mottatt juli 2011. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er imøtekommet ble gitt innen fristen oktober 2011. Som del av oppfølging av tilsynet i 2010 og for å kontrollere hvordan AMU arbeider systematisk og forbyggende med HMS, var Arbeidstilsynet tilstede som observatører i AMU-møte 16.10.2013. Arbeidstilsynet tok dette med seg videre i oppfølgingsmøte med universitetsledelsen og universitetets hovedverneombud i november, hvor UiBs tilbakemeldinger med dokumentasjon og gjennomførte tiltak i løpet av 2011 og 2012 ble gjennomgått. Arbeid med oppfølging av tilsynet har involvert AMU, verneorganisasjonen, fakultetene og sentraladministrasjonen. I brev av 03.12.14 lukker og anser Arbeidstilsynet tilsynet som avsluttet på bakgrunn av tidligere dokumentasjon og drøftinger under oppfølgingsmøtet. Arbeidet har gitt viktige innspill og gode prosesser i arbeidet med å videreføre og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet ved universitetet.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av kjemikaliebruken ved UiB i desember 2009 som del av den nasjonale kampanjen «Bedre Kjemi». Vedtak om 7 pålegg ble mottatt april 2010. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen juni 2011. UiB etablerte på bakgrunn av dette prosjektet «Program for risikostyring av kjemikalier og biologiske faktorer» i 2010. Som del av «Bedre Kjemi» gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn av Dyreavdelingene, Det medisinsk-odontologiske fakultet, september 2011. Vedtak om 9 pålegg ble mottatt april 2012. En skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegg er fulgt opp ble gitt Arbeidstilsynet innen fristen juni 2012.

Arbeid med oppfølging av påleggene har involvert AMU, verneorganisasjonen, sentraladministrasjonen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet og Universitetsmuseet i Bergen. Status i arbeidet ble gitt i møte med Arbeidstilsynet 22.08.2013. Her vurderte Arbeidstilsynet det slik at alle pålegg kan lukkes, foruten to pålegg: Ett der UiB har søkt om dispensasjon for papirbasert stoffkartotek, som fortsatt er under behandling, og ett pålegg knyttet til

register over arbeidstakere som er/eller har vært eksponert for biologiske faktorer i smitterisiko 3 og 4, kreftfremkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier eller ioniserende stråling. UiB gikk i november 2013 til anskaffelse av eksponeringsregisteret Eco Exposure til dette formålet og har sendt dokumentasjon på dette til Arbeidstilsynet april 2014. UiB har pr. d.d. ikke mottatt skriftlig svar fra Arbeidstilsynet på tilsynene knyttet til «Bedre Kjemi».

Brannvesenet fører tilsyn etter § 13 i brannloven. Bergen brannvesen la fra 2012 om rutinene for tilsyn. For UiB ved EIA innebærer dette å innrapportere tekniske byggdetaljer etter brannvesenets mal kalt «bygg kort» for 25 eiendommer. To tilsyn er gjennomført med «bygg kortet»; Det Akademiske Kvarter, Olav Kyrresgate 49 og Parkveien 1, Studentsenteret. Ingen avvik ble registrert. Hensikten er å nullstille tilsyn på eiendommene, og kun gjøre dette ved ombygginger/rehabiliteringer i fremtiden.

Brannvesenet vil bruke mer tid på brukerne, og har i 2013 gjennomført tilsyn på følgende adresser: Allegaten 66, Christies gate 12, Jonas Liesvei 91, Museplass 3 og Haakon Sheteligsplass 10. To av adressene hadde avvik. Et på informasjon til nyansatte/vikarer, og et på risikoanalyse. Avvikene er rettet opp.

Det er ikke gjennomført internrevisjon innenfor HMS-området i 2013. Dette ble sist gang gjort av Kollegiesekretariatet i 2009.

2. Rapporter for lokalt HMS-arbeid

Ved UiB rapporterer alle enheter (verneområder) årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2013. For 2013 er dette 66 rapporter (67 i 2012, 68 i 2011, 72 i 2010). Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet i Bergen, fakultetene og sentraladministrative avdelinger med flere underliggende enheter (EIA og Studieadminstrativ avdeling) avgir også en samlet rapport og skal legge ved overordnet HMS-handlingsplan.

Formålet med den årlige gjennomgangen er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved 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. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultet/avdeling. Universitetsdirektøren gir skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og følger opp rapportene i form av en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte om HMS-status som HMS-seksjonen gjennomfører ved hvert fakultet/avdeling.

Rapporteringen bidrar med andre ord til å tydeliggjøre krav og forventninger til HMS-arbeidet ved UiBs enheter, synliggjøre aktivitetsnivå, endringer over tid og bidra til prioritering av ressurser, samt stimulerer til dialog om HMS mellom sentralt nivå, fakultets-/avdelingsnivå og underliggende enheter. Rapportene er viktige som grunnlagsdokument i strategi- og planarbeid ved UiB, revisjoner, befaringer og lignende, og inngår i universitetets internkontroll for utvikling av godt HMS-arbeid.

Skjemaet for årsrapportering (Vedlegg 1) i form av en elektronisk sjekkliste for utfylling forutsetter egenevaluering opp mot spørsmål knyttet til UiBs systematiske HMS-arbeid. HMS-mål og -tiltak ved enheten skal i tillegg beskrives i fritekst, og HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Fakultet/avdelinger fikk, som tidligere år, også i 2013 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til utfordringer og/eller satsingsområder innen HMS. Det er fremdeles svært få som benytter seg av dette. For 2013 gjaldt det Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetsmuseet i Bergen og Studieadministrativ avdeling. Tidligere år har det vært fra 3 (2009 og 2010), 4 (2011) til 1 (2012) fakultet/avdelinger som benytter denne gode muligheten til å kartlegge og få oversikt over lokale forhold.

Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. I tråd med Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) skal fakultet og avdelinger som avgir en samlet rapport utarbeid denne i samarbeid med enhetens hovedverneombud. Dette fremgår imidlertid ikke av alle samlerapportene.

Statusrapportene viser at oppmerksomhet om HMS ved mange enheter har hevet seg ytterligere, og det gis inntrykk av at det flere steder gjøres et grundig, godt og systematisk HMS-arbeid. Det er imidlertid enkelte enheter som ved årsrapporteringen avdekker at arbeidsmengde som nedlegges og kompetansenivået i forhold til HMS i større grad bør prioriteres.

2.1 HMS-organisering

En stor andel av enhetene viser målrettet HMS-arbeid av god kvalitet. Det rapporteres at oppslutning omkring HMS og systematisk HMS-arbeidet har hatt en fin utvikling ved en rekke enheter.

Alle enheter rapporterer at leder og verneombud, som grunnlag for rapporten for 2013, har gjennomført HMS-internkontoll ved egen enhet. Syv enheter oppgir at de må bli bedre på gjennomgang og vurdering av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved egen enhet. På spørsmål om enheten har skriftlige oversikter over delegerte HMS-oppgaver svarer noen få enheter at de må bli bedre. Fem enheter svarer nei på dette myndighetskravet.

I hvilke typer arbeidssituasjoner kan universitetets ansatte bli utsatt for risiko? Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS et grunnleggende HMS-krav og er gjennomført ved alle UiBs enheter, utenom ved en enhet (4 i 2012). Dette er svært positivt og vesentlig for å kunne fremme trygghet og helse, forebygge sykdom, avvik og ulykker. Samtidig er det å utføre risikovurderinger utfordrende. 14 enheter rapporterer at de må bli bedre, mot 11 i 2012. Det arbeides sentralt for tilpassende felles systemer med mer brukervennlige løsninger og veiledninger for risikofylt arbeid, men også knyttet til beredskap og sikkerhet, som brann, vold og trusler.

Det er bare en av universitetets enheter på underliggende nivå som ikke har fastsatt HMS-mål og bare en som melder å ikke ha en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for enhetens HMS-arbeid. Av disse har alle, utenom åtte, lagt ved handlingsplan i utfylte skjema som først skal behandles på fakultet/avdelingsnivå. De alle fleste handlingsplanene er gode og detaljerte. 11 enheter rapporterer at de må forbedre sin handlingsplan. Det fremgår imidlertid ikke like tydelig ansvar- og oppgavefordeling knyttet til tiltak i alle de lokale planene. Overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret er utarbeidet ved alle fakultet/avdelinger. Dette er en tydelig forbedring. Det er fortsatt et stykke igjen før målet om at alle lokale HMS-handlingsplaner på både fakultet/avdelingsnivå og underliggende nivå kan sies å være klart og tydelig knyttet til UiBs sentrale HMS-handlingsplan.

Når det gjelder HMS-mål og utfordringer er det verd å merke seg at mange enheter påpeker behov for en rekke HMS-tiltak, som for eksempel knyttet til lokalitetssituasjoner, som sikkerhet, inneklimaproblemer, renhold og ventilasjon, men også andre forhold som omorganiseringsprosesser og behov for opplæring, som ikke kan finne gode løsninger uten innsats og/eller finansiering fra fakultet/avdeling og/eller sentraladministrative avdelinger.

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud slik at det er et reelt samarbeid mellom dem i det systematiske HMS-arbeidet. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud er det fire enheter som rapporterer at de ikke gjør det. Andre har innført jevnlige fellesmøter mellom alle lederne og de lokale verneombudene som et supplement.

Det forventes, og det skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte i utvikling og ivaretakelse av eget arbeidsmiljø ved universitetet. Samtlige enheter rapporterer om at det tilrettelegges for dette. Noen få enheter mener de må bli bedre.

Som følge av omorganiseringsprosesser rapporteres det også i 2013 om utfordringer knyttet til fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Det er positivt at involverte enheter rapporterer om tett oppfølging av prosessene. Medvirkning og HMS-kartlegginger har særlig stor betydning nettopp ved endrede rammebetingelser, som ved omorganiserings- og flytteprosesser.

UiBs ansatte både arbeider tett med andre virksomheter og er i bygg som eies av andre. Det matematisk-naturvitenskaplige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet understreker i sine rapporter behov for en avtale som tydeliggjør ansvar og oppfølging. Universitetsledelsen har igangsatt revisjon av eksisterende avtaler med Uni Research og Helse Bergen.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Kartlegging og vurdering av risiko og oppfølging av tiltak, må prioriteres.
- Revidere samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2.

2.2 HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og aktivitet med hensyn til utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet, er UiB avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar. Rapportene viser at enhetene i stor grad anser at det foreligger nødvendig kompetanse. Noen få mener de må bli bedre på dette feltet, mens to skriver de ikke har nødvending kompetanse. Linjeleder er innenfor sitt myndighetsområde ansvarlig for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, med andre ord har linjeleder ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. UiB har obligatorisk opplæring i HMS for ledere.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse. Verneombud rapporteres jevnt over å ha nødvendig kompetanse for å utøve sine HMS-oppgaver, kun to enheter mener de må bli bedre.

Enhetene praktiserer i all hovedsak rutiner for mottak av nyansatte, studenter og gjester.

Praktiserer enheten (verneområdet) rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?		
	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(67 enheter har svart)*
Ja	83 %	82 %
Må bli bedre	17 %	18 %
Nei	0 %	0 %

Med tanke på aktiviteter som utføres på universitetet og utfordringer blant annet knyttet til UiB som en internasjonal arbeidsplass, med studenter og gjester, og samlokalisering med andre virksomheter, er det enheter som ser at det fortsatt er rom for forbedring når det gjelder å sørge for at ansatte, studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse.

Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		
	2013	2012
Ja	65 %	67 %
Må bli bedre	35 %	32 %
Nei	0 %	1 %

(66 enheter (verneområder) har svart)

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Fortsatt prioritere tiltak for å sikre god og nødvendig HMS-kompetanse på alle nivå blant ledere, verneombud, ansatte, studenter og gjester.

2.3 Gode arbeidsfellesskap

HMS-møte er UiBs kartleggingsverktøy rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, og skal brukes for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved universitetet.

Har enheten (verneområde) kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?					
	2013 *(66 enheter har svart)*	2012 *(67 enheter har svart)*	2011 *(67 enheter har svart)*	2010 *(72 enheter har svart)*	2009 *(72 enheter har svart)*
Ja	65 %	67 %	61 %	72 %	70 %
Må bli bedre	20 %	9 %	27 %	18 %	8,5 %
Nei	15 %	24 %	12 %	10 %	21,5 %

65 % av enhetene svarer ja på om det er gjennomført HMS-møte i 2013. Andelen som svarer nei har gått ned siden 2012. UiB krever at enhetene gjennomfører kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet *minst en gang i året. Det er derfor positivt at en økende andel svarer at de må styrke innsatsen her;* 13 av 66 enheter.

På spørsmål om hvordan HMS-møte ble planlagt, gjennomført og fulgt opp viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av HMS-møte som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. Tema som enhetene tar opp er samarbeid, kommunikasjon, organisatoriske forhold og lignende. Ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, blir brukt i økende grad med påfølgende diskusjon, mens bruk av foredragsholdere fra UiB eller eksternt fortsatt går ned.

Det rapporteres om noen svært få unntak der andre HMS-relaterte saker/tema er hovedfokuset for HMS-møtet. Dette kan være fysisk arbeidsmiljø som resultater fra HMS-runde, HMS-mål og –handlingsplan. Dette er imidlertid langt færre enn tidligere.

Det er svært positivt at det rapporteres fra flere om økt interesse for det psykososiale arbeidsmiljøet med et sterkere engasjement fra de ansatte enn på tidligere HMS-møter. Det fremgår også av rapportene at HMS-møte oppleves som et viktig verktøy ved omorganiseringsprosesser. Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, lokal forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak. Resultater fra HMS-møtet følges opp i medarbeidersamtaler, på stabsmøter, i ledergrupper, i møter med verneombud og i HMS-handlingsplaner.

UiB har i de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler. Alle ansatte skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler. Dette betyr at det ikke skilles mellom faste og midlertidig, vitenskapelige eller teknisk-administrative ansatte. Rapportene viser at tilbud ikke gis til alle.

Har alle ansatte (faste og midlertidige) fått tilbud om medarbeidersamtale?	
	2013
Ja	62 %
Nei	38 %

(66 enheter (verneområder) har svart)

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler, er det fremdeles rom for forbedring. Flere fakultet/avdelinger har de siste årene påpekt dette som en gjenganger i sine årsrapporter. Gjennomføringsgraden skyldes fortsatt en kombinasjon av at ansatte ikke har blitt tilbud samtale og at det er ansatte som ikke ønsker å benytte seg av tilbudet. Like sentralt er det at gjennomføring for spesielt alle vitenskapelige ansatte, inkl. midlertidige ansatte, oppleves som en stor belastning kapasitetsmessig for lederne ved store enheter.

Det er leder med personalansvar som har ansvar for å innkalle til medarbeidersamtale: Instituttleder, avdelingsleder, forskningsgruppeleder eller seksjonsleder. Dersom en leder har personalansvar for mange kan dette være utfordrende. Flere fakultet/avdelinger har i 2013 tatt temaet opp i ulike lederforum hvor viktigheten av medarbeidersamtaler og fokus på gjennomføring belyses. En ansvarsstruktur og delegeringssystem for medarbeidersamtaler må tilpasses og utøves hensiktsmessig for den enkelte enhet. Lokal rutiner for dette er på plass hos enkelte, mens noen få melder at dette skal utarbeides. Her må fakultet/avdelinger styrke innsatsen.

Det er fortsatt viktig å sørge for at alle vitenskapelig ansatte, inklusiv midlertidig ansatte som stipendiatgruppen, både får tilbud om medarbeidersamtale og at det blir gjennomført. Det er også verd å merke seg at medarbeidersamtaler heller ikke er gjennomført blant en del av de administrative og tekniske ansatte. Flere fakultet/avdelinger påpeker at arbeidet med å finne løsninger på dette skal gis høy prioritet.

Det er svært positivt at enhetene bekrefter at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykefravær og konflikthåndtering, og retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk. Det rapporteres av noen få enheter at rutiner og kompetanse i praktisk gjennomføring kan forbedres.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB ønsker å legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?	
	2013
Ja	56 %
Må bli bedre	21 %
Nei	23 %

(66 enheter (verneområder) har svart)

Rapportene viser at det legges til rette for fysisk aktivitet blant 51 av 66 enheter. Enhetene som oppmuntrer til fysisk aktivitet skisserer et vidt spenn av tiltak, fra SIBs ulike treningstilbud og leie av treningsal/rom på SiB eller egne treningsrom til bruk for egne ansatte, til fellesaktiviteter av typen pausegymnastikk, trappeløp og turgåing. Tilbudene er i arbeidstiden, men det stimuleres også til slik fysisk

aktivitet i lunsjen og utenom arbeidstid. Det rapporteres om god deltakelse, men også som noe sårbart – en del aktiviteter er avhengig av ildsjeler som drar andre med seg.

Noen få enheter har spesielle treningstilbud for grupper eller enkeltpersoner med helseplager eller som har til dels tungt fysisk arbeid. Andre tiltak er av mer generelle karakter som å gå trappen i stedet for å ta heis, og plassering av nettverksprintere i gangen. Det oppfordres også til å sykle til/fra jobb, og flere har tilrettelagt for sykkelparkering og har dusj- og garderobefasiliteter, samtidig skisserer mange behov for bedring her. Å etablere egne treningsrom for korte treningsøkter/strekk/avspenning er også et område som det arbeides med lokalt.

Mange skriver at de ønsker å legge bedre til rette for fysisk aktivitet med flere tiltak i 2014, og da særlig knyttet til trening/fysisk aktivitet i arbeidstiden, for å forebygge skader og øke jobbnærvær. Det fremgår av enkelte rapporter at ansvaret for å fastsette rammer for slike tiltak bør vurderes å utformes sentralt. Det er i 2013 igangsatt et arbeid ved HMS-seksjonen knyttet til dette (se punkt 3.1. Gode arbeidsfellesskap).

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved alle enheter.
- Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte (faste og midlertidige).
- Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

2.4 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle universitetets enheter har gjennomført HMS-runde i 2013, utenom seks enheter. Dette er en liten oppgang fra 2012 der det kun var en enhet som ikke hadde gjennomført HMS-runde. Det er svært positivt at denne form for kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet er svært godt forankret i virksomheten. Utfordringer relatert til inneklima, fortetning, støy, ventilasjon og renhold er blant tema som går igjen.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt hensyn til HMS blir tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker) rapporteres det som tilfredsstillende. Kun en enhet svarer nei her. Enhetene svarer også bekreftende på hvorvidt kontor- og laboratoriearbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset. Av 66 enheter er det to som svarer nei, mens fem enheter svarer at dette må bedres. I 2013 er det derimot en oppgang i antall enheter som ikke har kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU); fra 7 i 2012 til 10, mens 14 enheter; mot 8 i 2012, rapporterer at de må bli bedre.

Hensynet til brannvern er godt ivaretatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. Enhetene er i svært stor grad fornøyde med egne brannvernansvarlige og ettersyn av rømningsveier, selv om tre sier at de ikke har fulgt opp siste punkt. Det er kun to enheter som ikke har gjennomført brannvernopplæring, mens det er åtte enheter som ikke har gjennomført brannøvelse. Alle enheter utenom 6 enheter har gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd, mot 4 i 2012. Av tiltak som skisseres er ulike former for skallsikring, som vakthold, alarm, sensorer, belysning og opprydding, men også tiltak knyttet til rutiner og holdninger.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Brannvern- og sikkerhetsarbeid er nødvendig og må ha prioritert blant universitetets enheter også i 2014.

2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

Det rapporteres om stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskaper og holdninger blant enheter med utfordringer relatert til fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, samt på tokt. Nødvendigheten av å kartlegge og vurdere risiko systematisk er i økende grad også til stede ved enheter som har feltarbeid. Det er positivt at enkelte fakultet/avdelinger har konkrete tiltak innenfor dette arbeidsområdet.

Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeidsmiljø?			
	2013 *(32 enheter har svart*)*	2012 *(29 enheter har svart*)*	2011 *(27 enheter har svart*)*
Ja	66 %	79 %	52 %
Må bli bedre	31 %	21 %	48 %
Nei	3 %	0 %	0 %

*(*Av enheter (verneområder) som har svart Ja på om det blir utført risikofylt arbeid ved enheten).*

Alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrert og risikovurderte blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid og der dette er relevant. Noen påpeker forbedringspotensial. Blant enheter som rapporterer om risikofylt arbeid er skriftlige arbeidsinstrukser i all hovedsak lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Noen få enheter rapporterer om at de må bli bedre på dette punktet, en enhet svarer negativt.

På spørsmål om enheten praktiserer Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, ioniserende strålekilder og eksplosivt avfall følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid denne, der dette er relevant. Også når det gjelder Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt følger alle enheter som rapporterer om risikofylt arbeid denne, der dette er relevant. Enkelte påpeker at de må bli bedre. Det er imidlertid fortsatt grunn til å anta at det er flere enheter som driver feltarbeid, dvs. innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning o.l. utenfor campus, enn som ser at dette kan medføre økt risiko for skade på menneske og/eller miljø, og dermed er å anse som risikofylt arbeidsmiljø.

Flere enheter har gjennomført risikovurderingsprosjekt i 2013 for å øke oppmerksomheten rettet mot risikofylt arbeid og for å bygge opp kompetanse med overføringsverdi til andre enheter. Her kan nevnes Universitetsmuseets risikovurderingsprosjekt i Muséhagen og pilotprosjekt for risikovurdering ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet med fokus på kjemikaliehåndtering og feltarbeid. Begge disse ferdigstilles i 2014.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Selv om mange enheter har et prisverdig fokus på risikofylt arbeidsmiljø i ulike sammenhenger er dette et arbeidsområde som krever kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet, for eksempel utfordringer knyttet nyansatte, økonomiske og kulturelle/kommunikative aspekter og omdømme for å nevne noen. Gjennomføring av risikovurderinger før en aktivitet finner sted eller når den endres og oppfølging av tiltak, må prioriteres.
- Feltarbeid er innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet. Enheter som har denne typen aktivitet skal følge UiBs sentrale Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt og kartlegge og vurdere risiko. Enheter må også vurdere om det bør utarbeides utfyllende lokale rutiner/prosedyrer ved feltarbeid.

2.6 God håndtering av HMS-avvik

Alle enheter som rapporterer om at de har hatt HMS-avvik oppgir at de har meldt og fulgt disse opp, utenom en enhet.

Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?				
	2013	2012	2011	2010
Ja	47 %	41 %	52 %	39 %
Nei	53 %	59 %	48 %	61 %

(66 enheter (verneområder) har svart).

Rapportene viser at HMS-avvik blir behandlet i faste møter av alle som oppgir at de har hatt HMS-relaterte HMS-avvik, utenom av fem enheter. Det er imidlertid fortsatt grunn til å anta underrapportering. Det er derfor svært positivt at enkelte fakultet påpeker at rutinene skal følges opp bedre som del av kvalitetssikring av HMS-arbeid, og at HMS-avvik legges fram for fakultetsstyret. Flere enheter påpeker behov for nytt elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik og mener at dette vil lette arbeidet.

UiBs enheter skal følge opp universitetets beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om enheten har lokale rutiner for beredskap, imidlertid er det mange som mener de må forbedre beredskapsarbeidet ved enheten.

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	
	2013
Ja	68 %
Må bli bedre	29 %
Nei	3 %

(66 enheter (verneområder) har svart).

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- Arbeid med å melde HMS-avvik må motiveres. Ved å øke rapporteringsfrekvensen og tydeliggjøre omfang/oppfølging av meldinger i enhetenes faste møter, vil det forbyggende HMS-arbeidet kunne styrkes.

2.7 Ansvar for det ytre miljø

For å kunne dokumentere UiBs miljøinnsats skal enhetene gjennomføre tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Et stort antall enheter har de senere år rapportert om at ytremiljø arbeid vil bli prioritert. Syv enheter melder at de ikke har gjennomført tiltak.

Enhetene følger UiBs systemer for avfallshåndtering, men enkelte rapporterer om at disse ikke fungerer optimalt. Andre tiltak som nevnes, som for eksempel redusert bruk av papir, tilrettelegging for sykling og lyssensor, gjennomføres i varierende grad. Enhetene melder også om potensiale for forbedring med tanke på reiser og transport, og flere benytter seg av Skype o.l. i økende grad.

Det fremkommer at miljøinnsatsen trenger ytterligere oppmerksomhet og som i større grad bør koordineres sentralt.

Områder med behov for ekstra oppmerksomhet og oppfølging:

- For å nå UiBs mål innenfor det ytre miljøarbeidet, må enhetene fortsatt bli bedre på å følge opp universitetets Tiltaksplan for det ytre miljø.

3. HMS-handlingsplan – oppfølging av tiltak

UiBs HMS-handlingsplan for 2013-2015 ble vedtatt i universitetsstyret 25.10.2012 og omfatter 5 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfellesskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for det ytre miljø

Det er lagt opp konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2013.

3.1 Gode arbeidsfellesskap

UiB skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og i livet. I HMS-handlingsplanen er det skissert flere virkemidler i dette arbeidet. I 2013 er det arbeidet med disse på følgende måte:

- **Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og gjennomføre tiltak.**

HMS-møtet er universitetets metode for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på enhetsnivå og anerkjent av Arbeidstilsynet. Det psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges årlig på enhetsnivå (se punkt 2.3 Gode arbeidsfellesskap). Suksesskriterier for å synliggjøre og få til en utvikling av psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte enhet er systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging, som bygger på egenaktivitet, lokal forankret kartlegging, samt kort tid mellom kartlegging og tiltak.

I mai og oktober 2013 ble «Prosjekt for kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i universitet- og høgskolesektoren» (ARK) presentert for AMU og vedtatt tatt i bruk ved UiB. ARK er et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser og skal bidra til utvikling av psykososialt arbeidsmiljø. Opplegget er utarbeidet av, og for, universitetene og høyskolene. UiB har vært sentral i utviklingen. Kjernen i ARK er spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target). KIWEST bygger på bred kunnskap i forskningsmiljøene, utvalg og tilpasninger er gjort av forskere fra NTNU og UiO. Det viktigste for bruken av ARK er imidlertid ikke enkeltheter i KIWEST, men prosessen ved gjennomføringen av et totalopplegg; Forberedelser, forankring, tilbakemeldingsmøter og tiltaksutvikling, samt implementering. I løpet av våren 2014 skal UiBs prosjektorganisasjon etableres og det legges til rette for informasjons- og forankringsprosesser i organisasjonen.

UiB tilbyr også verktøyet «Jungs Type Indeks (JTI)» og «Teamkompasset» for enheter til bruk i utvikling av team og grupper. Flere enheter har benyttet seg av dette i 2013.

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015, med et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering, ble vedtatt i universitetsstyret i 2012. En rekke tiltak er gjennomført i 2013, blant annet arrangerte UiB konferansen «Likestilling og kulturelt mangfold» i desember 2013. Konferansen hadde ledere og personalmedarbeidere ved universitetet som målgruppe og handlet spesielt om tiltak innenfor handlingsplanens kapittel 4 om etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet.

For tilbudte opplærings- og kompetansetiltak, se punkt 1.4 Opplæring og informasjon.

- **Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet».**

UiB har som beskrevet i «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet», en målsetning om å holde sykefraværet på under 4 %. Flere enheter og grupper av ansatte ved UiB har et sykefravær på under 4 %, men det er store forskjeller mellom enhetene (se punkt 1.5 Inkluderende arbeidsliv). I tråd med delmål 1 arbeides det systematisk og kontinuerlig med oppfølging av sykmeldte i organisasjonen. I 2013 er fraværsrapporter gjort tilgjengelig i Personalportalen for alle ledere. Rapportene gjør det enklere for lederne å ha oversikt over og følge opp utviklingen i sykefraværet på sin enhet. Det er videre et mål å gjøre dette tallmateriale mer detaljert, for lettere å kunne gjøre vurderinger av hvor det bør settes inn tiltak.

IA-møte mellom ledelsen og de tillitsvalgte ble avholdt våren 2013 og høsten 2013. I tillegg ble det avholdt møter i IA-gruppen. I henhold til delmål 1 har UiB fulgt opp sykefraværet i spesielt utsatte grupper/miljø med særlig bistand.

UiB har i 2013 hatt nærmere 20 personer inne på ulike arbeids- og tiltaksplasser. I tillegg deltar UiB i Traineeprogrammet 2013-2014 for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).

I henhold til UiBs IA- mål arbeides det videre for å tydeliggjøre livsfaseperspektivet i UiBs personalpolitikk.

- **Legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager.**

HMS-seksjonen har i 2013 igangsatt en gjennomgang av hvilke tilbud som finnes ved UiB som kan stimulere til fysisk aktivitet blant de ansatte. Det er gjennomført flere møter med blant annet Bedriftsidrettslaget ved UiB (UBIL), SIB, Bedriftsidretten (Aktiv Bedrift), EIA og universitetets hovedverneombud. I tillegg til faste treningstilbud via UBIL og SIB, tilbys ulike tilbud til de ansatte på lokalt nivå. Eksempler på dette er pausegymnastikk, trappeløp og trening i arbeidstiden (se punkt 2.3 Gode arbeidsfellesskap). Det skal videre vurderes hvorvidt denne type aktiviteter skal være tilgjengelig/lik for alle ansatte, eller om dette skal avgjøres lokalt.

Under dette arbeidet er det også satt fokus på tilrettelegging for bruk av sykkel ved UiB. Trygg sykkelparkering og gode garderobefasiliteter er viktige faktorer for at flere ansatte skal kunne bruke sykkel som transportmiddel dersom de ønsker det. HMS-seksjonen vil i 2014 samarbeide med EIA for å se på muligheter til mer bruk av sykkel ved UiB.

Informasjon om ulike treningstilbud til de ansatte hos SIB er oppdatert i 2013 og publisert på web.

- **Gjennom UiBs personalpolitikk sikre at ansatte ivaretas i ulike livsfaser.**

Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB, delmål 3, fastslår at universitetets personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv. Dette innebærer å føre en personalpolitikk som tar hensyn til ansattes ulike behov, og å være oppmerksom på at behovene kan variere ut i fra hvilken situasjon og livsfase den enkelte ansatte er i. Eksisterende permisjonsadganger, fleksibel arbeidstid, ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplasser, ansattbarnehager og seniortiltak viser at det tilrettelegges for typiske livsfasebehov. Årlige medarbeidersamtaler er et viktig i dette arbeidet og skal ivareta livsfaseperspektiv. Oppdatert informasjon og nye maler for medarbeidersamtaler er publisert på web i 2013. Videre er det publisert oppdatert informasjon om personalpolitiske dokumenter og ivaretakelse i ulike livsfaser.

Arbeidet med å prioritere områder og operasjonalisere mål har fortsatt i 2013 med tanke på utforme en helhetlig livsfasepolitikk for hele organisasjonen.

3.2 Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser er et mål i UiBs HMS-handlingsplan. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. UiB skal være et åpent universitet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne oppholde seg. Målet fra HMS-handlingsplanen skisserer ulike virkemidler som i 2013 er arbeidet med på følgende måte:

- **Utarbeide retningslinjer for håndtering av vold og trusler og gjøre disse kjent for alle ansatte og studenter.**

Arbeid med nye retningslinjer og veiledning er igangsatt, med sikte på implementering i 2014.

Mål for arbeidet med sikkerhet ble vedtatt i universitetsstyret februar 2012. Dette har ikke vært gjenstand for revisjon i 2013, men det har vært arbeidet med tema i mange sammenhenger, bla. i AMU (sak 23/13 og 28/13). UiB inviterte i desember mer enn 40 institusjoner, organisasjoner, politikere og fagfolk til en dagskonferanse om bekjempelsen av de åpne russcenene. Det er også utarbeidet sikkerhetsbrosjyre.

- **Sikre at bygningsmassen som UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk.**

UiB har fokus på HMS i alle sine byggeprosjekter. SHA-rutiner i byggeprosjekt (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) har vært fulgt opp i 2013 både i opplæringen av EIA sine prosjektledere, og videre i prosjekterings- og utførelsesfasen av UiBs byggeprosjekt. Ved særlig farlige operasjoner blir det utført «sikker jobb analyse» i byggeprosjekter. Det er i tillegg ekstra oppmerksomhet på sikring av fallulykker, samt å opprettholde fokus på rent bygg i hele utførelsesfasen.

Eksisterende bygningsmasse som UiB disponerer er stor og sammensatt og skal romme et mangfold av funksjoner. Eldre og/eller nedslitte bygninger, oppussing og hyppige endringer av bruken av bygningene byr på spesielle utfordringer knyttet til HMS. Tilpassing av arbeidsplasser, utforming av inngangsparti, fuktproblematikk, termisk klima, renhold og støv er faktorer som går igjen. Generelt har UiB trygge og funksjonelle arbeidsplasser for ansatte og studenter. Dersom det oppstår avvik har EIA og HMS-seksjonen rutiner for nedstenging og flytting i samarbeid med fakultet/avdeling. På møbleringssiden har EIA ressurser med bred fagkunnskap for på best mulig måte kunne bistå aktivt i planlegging av gode arbeidsplasser for den enkelte student og ansatt.

- **Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklima.**

Det har vært iverksatt en rekke mindre tiltak basert på kartlegginger ved utfordringer knyttet til inneklima ved universitetet. Av større saker kan nevnes:

På bakgrunn av ansattes bekymringer for at herbarier kunne forårsake kvikksølvdamp i de botaniske samlinger ved Naturhistoriske samlinger, Universitetsmuseet i Bergen, ble det i disse lokalene i Realfagbygget utført kvikksølvmålinger i hele samlingen høsten 2013. Resultatene fra undersøkelsene viser at det ikke er påvist kvikksølv i arbeidsatmosfæren.

Som en følge av Arbeidstilsynets pålegg om kartlegging av inneklima på Institutt for fremmedspråk i 2013 (se punkt 1.12 Tilsyn med HMS) er det gjennomført en omfattende kartlegging av inneklima av hele HF-bygget. Til sammen omfatter dette 44 kontor og 4 magasin som er undersøkt med tanke på karbondioksid, relativ luftfuktighet og temperatur. Resultatene fra disse målingene er innenfor anbefalinger gitt av Arbeidstilsynet og forskrift for tiltaks- og grenseverdier. Anbefalte tiltak for 2014 er å se på muligheten for utvendig solavskjerming samt økt drift av ventilasjonsanlegget i særlig aktive/hektiske perioder.

- **Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU).**

For å nå målet «UiB tilgjengelig for alle innen 2019» som skisseres i rapport fra Statsbygg (2006) har UiB i 2013 fortsatt arbeidet med å implementere UU i prosjekter, også innen drift av bygg og i fakultetenes arealdisponering. Det er startet opp en kartlegging av UU i bygg som inneholder undervisningsrom, publikumsfunksjoner og i tillegg noen andre bygg. Resultatet av kartleggingen publiseres i databasen «Bygg for alle» og er tilgjengelig på web. Prosjektet er forventet å vare ut 2015.

3.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

UiB har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko. Arbeid med kjemikalier, ioniserende stråling, biologiske faktorer, samt feltarbeid og tokt er noen eksempler. Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø er et mål i HMS-handlingsplanen. Her er det skissert flere virkemidler og i 2013 er det arbeidet med disse på følgende måte:

- **Gjennomføre risikovurderinger i alle risikofylte arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak.**

Ved UiB skal alle risikofylte arbeidsmiljø foreta kartlegging, risikovurdering, igangsette og følge opp tiltak (se punkt 2.5 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø). UiB har i lengre tid hatt behov for et elektronisk system for risikovurdering. Dette arbeidet ble intensivert i 2013.

Elementer av kartlegging og vurdering av risiko i risikofylte arbeidsmiljø tilbys gjennomgående i opplærings- og kompetansehevingstiltak som er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon). Det er gjennomført flere nettverksmøter med lokale HMS-koordinatorer ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene.

Retningslinjer for risikovurdering med veiledninger i HMS-portalen er under revisjon og vil implementeres i organisasjonen når elektronisk system for risikovurdering er på plass.

Andre sentrale aktiviteter ved oppfølging av risikofylt arbeidsmiljø ved UiB har i 2013 blant annet vært målrettet helsekontroller.

- **Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte og risikovurdere disse. Ved håndtering av kjemikalier skal det elektroniske stoffkartoteket ECOonline benyttes.**

Det er universitetets enheter som skal registrere og risikovurdere kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder. I UiBs elektroniske stoffkartotek ECOonline er det i 2013 registrert 10949 ulike kjemikalier (10402 i 2012). I alt er det 23666 oppføringer i registeret (22427 i 2012) fordelt på 2774 lokasjoner (1569 i 2012) som ansatte og studenter ved enheter ved de eksperimentelle fagmiljøene benytter seg av. En rekke av disse kan karakteriseres innen kategorien kreftfremkallende, reproduksjonsskadelige, arvestoffskadelige eller allergifremkallende.

Nye «Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier» er godkjent og implementert i 2013.

I henhold til forskrift om utførelse av arbeid er UiB pålagt å føre register over arbeidstakere som er eller kan bli eksponert for kreftfremkallende kjemikalier (klassifisert som Carc 1A og 1B), arvestoffskadelige stoff (Mut 1A og Mut 1B), bly og blyforbindelser, biologiske faktorer (smitterisikogruppe 3 eller 4), arbeidstakere som kan bli utsatt for støv med asbestfiber, og arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling. UiB kjøpte inn personregisteret EcoExposure i 2013, som er et tillegg til stoffkartoteket ECOonline. Implementering av registeret starter april 2014.

Strålevernsarbeidet i organisasjonen fungerer bra. Arbeid med ioniserende kilder har de senere år vært regulert ved at brukerstedene er godkjente etter spesifikke krav i henhold til strålevernforskriften. Det har vært fokusert på kompetanse som et viktig element i sikker bruk av ioniserende og ikke-ioniserende kilder, og i 2013 ble 3-dagers kurs i strålevern med avsluttende eksamen gjennomført. I april 2013 ble Institutt for biomedisin sin ene lab på PET-senteret (lokalisert på HUS) godkjent som klasse A-isotoplab, som det første klasse A-laboratoriet ved UiB. Tiltak som ble påpekt under strålevernrunden for 2012 har blitt utført, og sentral strålevernkoordinator ved UiB har fulgt opp dette. UiBs Årsrapport for Strålevern 2013 er sendt til Statens strålevern april 2014.

Opplærings- og kompetansehevingstiltak er gjennomført i sentral regi (se punkt 1.4 Opplæring og informasjon).

- **Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.**

UiB har en rekke ulike former for spesialventilasjon. For å sikre funksjonelle og trygge arbeidsmiljø er det nødvendig å kvalitetssikre disse. Oversikt over all spesialventilasjon, også i leide bygg, ble gjennomført i perioden 2011-2012 og fulgt opp i 2013. Arbeidsgruppe for å etablere felles rutiner for periodisk kontroll av all spesialventilasjon ved universitetet er nedsatt.

3.4 God håndtering av HMS-avvik

Kunnskap om HMS-avvik er en forutsetning for å kunne ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. UiBs Beredskapsplan skal sørge for at skadeomfang og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell. Økt oppmerksomhet om HMS-avvik og beredskap bidrar til trygge og gode arbeidsmiljø. Målet fra HMS-handlingsplanen er arbeidet med i 2013 på følgende måte:

- **Ta i bruk nytt system for HMS-avvik og sikre melding og oppfølging av HMS-avvik som forebyggende tiltak.**

I 2013 er nytt HMS-avvikssystem utviklet, som innbefatter revidert retningslinje og elektronisk system for melding og oppfølging av HMS-avvik. Pilot er igangsatt i 2013 og nytt system vil implementeres ved hele UiB i 2014 (se punkt 1.11 HMS-avvik).

- **Følge opp UiBs Beredskapsplan ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå.**

Alle enheter skal foreta kartlegging, risikovurdering og utarbeide lokale rutiner for beredskap (se punkt 2.6 God håndtering av HMS-avvik). Det har vært gjennomført en table-top-øvelse for den sentrale beredskapsledelsen og to øvelser for Kommunikasjonsavdelingen. En ny øvelse skal gjennomføres sentralt i april 2014.

Universitetet skal i 2014 gjennomføre en oppdatert ROS-analyse. Dette arbeidet har startet med beredskapsseminar i januar 2014 for beredskapsledelsen og nøkkelpersoner som arbeider med beredskap i organisasjonen.

3.5 Ansvar for det ytre miljø

Universitetet skal ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 % i perioden 2010-2020. Ansvar for det ytre miljø er et HMS-mål som støttes av universitetets Tiltaksplan for det ytre miljø. I 2013 er det arbeidet med målet på følgende måte:

- **Styrke samarbeidet mellom enheter og nivåer i arbeidet for et grønt miljø.**

I statusrapportene for 2013 pekes det på at miljøinnsatsen i større grad bør koordineres sentralt (se punkt 2.7 Ansvar for det ytre miljø). Nettverket av miljøkontakter ved UiB ble revitalisert i 2013, og nye medlemmer utnevnt. Gruppen har ett medlem fra Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og hvert fakultet og administrativ enhet, og ledes av sentral miljøkoordinator ved universitetet. Ett møte ble avholdt i slutten av 2013, og det vil fremover være to møter per semester. Miljøkoordinator og to miljøkontakter har også vært på Nasjonal konferanse i miljøledelse.

Miljøkontaktenes oppgaver er å:

- være rådgivere og pådrivere og følge opp fakultetets/avdelingens miljøarbeid
- bidra til at miljøarbeid integreres i ulike opplæringstiltak
- koordinere kartlegging av ytre miljøpåvirkning og stimulere til gode miljøtiltak
- bistå Miljøsekretariatet ved oppfølging av Tiltaksplan for det ytre miljø
- bidra til at ledelsen ved fakulteter og avdelinger **fører** tilsyn med og koordinerer miljøarbeidet ved institutter og andre enheter
- sammenstille resultater av miljøarbeidet ved enhetene og bidra til at fakulteter og enheter rapporterer til Miljøsekretariatet
- være informert om universitetets miljøarbeid og ha kompetanse i miljøledelse.

4. Utfordringer og arbeidsmål

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiB. Ved gjennomgang av gjennomført HMS-arbeid ved universitetet for 2013 synliggjøres viktigheten av systematisk HMS-arbeid for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

HMS-årsrapporten gir føringer for HMS-oppgaver som ledere på alle nivå med bistand fra verneombudene og sentraladministrasjonen må gripe fatt i. Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring forutsetter at innspill blir registrert og fulgt opp. Bevisst og systematisk ivaretakelse av ansatte og miljø er en forutsetning for å mestre de utfordringene institusjonen står overfor.

HMS-handlingsplan for 2013-2015 har fem HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved: Gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø, god håndtering av HMS-avvik, og ansvar for det ytre miljø. Disse målene skal følges videre opp i 2014. Det er lagt opp til bruk av konkrete virkemidler og tiltak for å realisere målene, også i relasjon til andre styrende dokumenter som støtter planens mål. Alle enheter skal med utgangspunkt i kartlegging og risikovurdering av HMS ved egen enhet og knyttet til overordnede HMS-handlingsplaner, utarbeide handlingsplan med tiltak for å sikre at myndighetskrav og interne regler ivaretas. Universitetets HMS-handlingsplan skal realiseres gjennom lokale mål og handlingsplaner ved fakulteter og institutter, i museet, biblioteket og i ulike administrative enheter.

Følgende HMS-områder får spesiell oppmerksomhet i 2014:

- Fortsatt sikre god og nødvendig HMS-kompetanse blant ledere på alle nivå gjennom obligatorisk HMS-kurs for ledere.
- Følge opp UiBs beredskapsplan og gjennomføre en oppdatert ROS-analyse, og vurdere innkjøp av beredskapssystem. Implementere beredskapsplan for ansatte i utlandet.
- Følge opp UiBs forpliktelser som aktør i bybildet, særlig med tanke på tiltak som kan bidra til å skape et stabilt studie- og arbeidsmiljø på Nygårdshøyden og i Nygårdsparken.
- Revidere samordningsavtaler med Helse Bergen og Uni Research om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2.
- Implementere nytt system for HMS-avvik.
- Kartlegging og vurdering av risiko med oppfølging av tiltak i alle risikofylte arbeidsmiljø. Videreutvikle prosjekt knyttet til dette der hovedelement er å få på plass elektronisk verktøy for risikovurdering, sikre økt kompetanse på feltet og innføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon.
- Implementere register over arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helsefarlige biologiske faktorer.
- Igangsette gjennomføring av «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK».
- Igangsette kartlegging av eksisterende tilbud om fysisk aktivitet ved UiB og evt. igangsette nye tiltak.

- Videreutvikle det systematiske arbeidet med inkluderende arbeidsliv og utarbeide nye mål og tiltak for IA-arbeidet ved UiB.
- Videreutvikle system for det rusforebyggende arbeidet.
- Tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for alle ansatte (faste og midlertidige).
- UiB-arealenes brukbarhet skal vurderes ved byggeprosjekter i forhold til den type virksomhet som pågår eller planlegges.

5. Vedlegg

Vedlegg 1. Årsrapport 2013 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.

08.04.14/Runa Jakhelln

HMS-årsrapport 2013

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)? i			
* Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?			
* Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?			
* Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?			
* Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?			
* Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			
* Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? i			

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?			
* Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?			
* Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?			
* Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			
* Har enheten gjennomført brannvernopplæring?			

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)? i			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

	Ja	Nei
* Har alle ansatte (faste og midlertidlige) fått tilbud om medarbeidersamtale? i		

	Antall ansatte	Antall gjennomførte samtaler
* For hvor stor andel av alle vitenskapelig ansatte er samtale gjennomført?		
* For hvor stor andel av alle administrativtansatte er samtale gjennomført?		
* For hvor stor andel av alle teknisk ansatte er samtale gjennomført?		

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Praktiserer enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?			
* Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			
* Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			
* Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak:

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? i			
* Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)? i			
* Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?			
* Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/ eller studenter?			
* Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon? i			
* Har enheten gjennomført brannøvelse?			
* Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?			
*Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?			

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
*Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak:

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
* Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, drift-arbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder registert og risikovurdert?			
Følger enheten Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt? i			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Følger enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, ioniserende stråle-kilder og eksplosivt avfall? i			

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

	Ja	Må bli bedre	Nei
* Har enheten lokale rutiner for beredskap?			

	Ja	Nei
* Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			

KOMMENTARER TIL ENKELTSPØRSMÅL I DEL 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

* Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2013).

* Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2013).

* Legg ved enhetens HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2013) .

VEDLEGG

- Last opp vedlegg

UNIVERSITETET I BERGEN
Universitetsdirektøren

VEDL. SAK NR.: 4/6 - 2
STYREMØTE 28/5 - 2014

Statens Strålevern

Deres ref	Vår ref	Dato
	2014/3375-BENLIL	25.03.2014

Unntatt offentlighet iht. offl. § 24, 3. ledd

Årsrapport Strålevern Universitetet i Bergen 2013

Vi viser til brev fra Statens Strålevern datert 18.10.2005 (saksnummer 2005/00079) om godkjenninger, generelle vilkår og krav til rapportering, der det bes om samlet årlig rapportering om arbeidet med strålevern for hele virksomheten.

Årsrapport for arbeidet med strålevern ved Universitetet i Bergen for 2013 er vedlagt. Vedleggene 4-7 er unntatt offentlighet grunnet angivelse av strålekilder og laboratoriers plassering.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
fungerende universitetsdirektør

Roar Nese
leder HMS-seksjonen

Vedlegg:
Årsrapport strålevern UiB 2013 med vedlegg

Telefon 55 58 00 00
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 874 789 542

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Muséplass 1
Bergen

Saksbehandler
Bente-Lise P Lillebø
55588737

UNIVERSITETET I BERGEN

Strålevern

Årsrapport for 2013

ARBEID MED STRÅLEVERN VED UNIVERSITETET I BERGEN

ÅRSRAPPORT FOR 2013

1. Innledning

Universitetet i Bergen (UiB) har 6 godkjenninger, etter forskrift av 29. oktober 2010 § 8, med følgende godkjenningsnummer:

GA05-95	Industriell radioagrafi
GD05-17	Forskningsmessig strålebruk
GO05-6	Utslipp av radioaktive stoffer
GG08-46	Medisinsk bruk av CT
GH05-6	Bruk av akseleratorer
GN13-9	A isotoplaboratorium

Universitetet i Bergen (UiB) er i henhold til brev fra Statens strålevern av 18.10.2005 (saks nr 2005/00079) om godkjenninger, generelle vilkår og krav, bedt om å sende en samlet rapport for strålevernarbeidet i hele virksomheten.

Lokale strålevernkoordinatorer ivaretar oppgaver knyttet til strålevern ved enheter som har strålekilder og har ansvar for koordinering, veiledning og overvåkning av åpne og kapslede kilder, samt regelmessig kontroll og vedlikehold av stråleteknisk utstyr. Den sentrale strålevernkoordinator har oversikt over strålearbeid ved UiB, og er ansvarlig for rapportering til Statens Strålevern.

Det benyttes flere ulike strålekilder i forskning og undervisning ved UiB. For å sikre at ansatte og studenter som jobber med ioniserende stråling er tilstrekkelig beskyttet, gjennomføres kvalitetssikring årlig av sentral strålevernkoordinator (vedlegg 7). For å sikre at kompetansen blant ansatte og studenter er på et høyt nivå arrangeres årlig kurs i strålevern (hhv 3-dagers kurs og dagskurs).

Universitetet i Bergen har kjøpt inn personregisteret EcoExposure (fra EcoOnline) og dette vil bli tatt i bruk i løpet av første halvdel av 2014. I dette registeret skal alle personer som arbeider med ioniserende stråling registreres.

2. Arbeid med strålevern 2013

Arbeidet med radioaktive kilder ved UiB følger de kravspesifikasjonene som er gitt i Strålevernets rammetillatelse.
Alle enheter har dokumentasjon over lokale prosedyrer, regelverk, registrering av nye brukere, datablad, kart og dokumentasjonskontroll i håndbok for arbeid med radioaktive nuklider.

3. Innkjøp, forbruk, utslipp og avfall

Oversikt over innkjøp, forbruk, avfall og utslipp av åpne radioaktive kilder i 2013 er summert for hver enkelt nuklide (vedlegg 4). All informasjon vedrørende innkjøp, forbruk og avfall er hentet fra de lokale strålevernkoordinatorene (vedlegg 1, oppdatert liste over lokale strålevernkoordinatorer). Dokumentasjoner skal være i samsvar med retningslinje for strålevern og bruk av stråling, og "håndbok for arbeid med radioaktive nuklider" kapittel 1 til og med 8 (vedlegg 2 og 3).

4. Oversikt over pågående prosjekter ved UiB

Statens strålevern ønsker oversikt over pågående prosjekter med ioniserende stråling. Disse er gitt i vedlegg 6.

5. Oversikt over lokale strålevernkoordinatorer ved UiB

Oppdatert liste over lokale strålevernkoordinatorer er gitt i vedlegg 1.

6. Oversikt over strålekilder og isotoplaboratorier

Oversikt over de ulike strålekildene og laboratoriene hvor det arbeides med åpne kilder, som UiB er pliktet å ha oversikt over, er vedlagt. Vedlegg 5 (5a-5f) inneholder oversikt over røntgenapparater, kapslede kilder, kapslede undervisningskilder, kapslede kilder- scintillasjonstellere, laboratorier, UVC-kilder, lasere og andre strålekilder.
Oversikten for kapslede kilder er delt i tre: Meldepliktig kapslede kilder, undervisningskilder som ikke er meldepliktig og kilder som er montert i scintillasjonsteller, jf vedlegg 5b, 5bI, 5bII.
I «Tilbakemelding på årsrapport for 2012» (deres ref: 10/01641/330) presiserer Statens strålevern at tidligere innmeldte kilder må meldes på nytt via det elektroniske meldesystemet (EMS). Dette arbeidet er startet og pågår fortløpende.

7. Avfallshåndtering av ioniserende strålekilder:

Resultatene fra årskontrollene som er utført av sentral strålevernkoordinator, samt rapporter fra lokale strålevernkoordinatorer, viser at prosedyrene for avfallshåndtering er fulgt av ansatte og studenter i 2013. Prosedyrene er tilgjengelig via internett: http://www.uib.no/poa/hms-portalen under Miljø/avfall.

Alt avfall som står til decay (under unntaksgrense og over unntaksgrense) eller sendes avfallsselskap, er håndtert etter UiB sin prosedyre og er merket henholdsvis "BIR" og "IFE" (vedlegg 4).

UiB sine forskermiljø ved Haukeland Universitetssykehus (HUS) sender sitt avfall gjennom Helse Bergens system. Avfallet er merket "Hus-miljøhall" under avfallsselskap (vedlegg 4).
Institutt for Biomedisin sin PET/CT-lab som er lokalisert i Helse-Bergen sine lokaler i Parkbygget på Haukeland ble i 2013 godkjent som klasse A-lab (godkjenningsnummer GN13-9). A-laboratoriet benytter Helse-Bergen sin godkjenning GN11-07 for utslipp.

Det er i 2013 ikke rapporter om utslipp av radioaktive nuklider til luft eller vann fra UiB.

8. Avvik

Det er ikke rapportert om avvik i 2013 angående arbeid med strålekilder.

9. Kurstilbud ved UiB

UiB tilbyr 3-dagers strålevernkurs til lokale strålevernkoordinatorer, ansatte og Phd- og masterstudenter som benytter ioniserende strålekilder i arbeidet sitt. 3-dagers kurset tilbys hvert annet år og redegjør for myndighetskrav, interne regler og ansvarsforhold. Deltakerne får kunnskap om sentrale begrep og prinsipp innen strålevern, som stråledoser, reduksjon av bestråling, risikoforhold mv. Kurset avsluttes med eksamen, og i 2013 var det 14 personer som gjennomførte kurset, hvorav 13 deltok på den avsluttende kursprøven og alle bestod.
Annethvert år tilbys dagskurs både på norsk og engelsk i strålevern. Det kurset retter seg primært mot ansatte og studenter som arbeider med stråling over kortere perioder, i tillegg til HMS-koordinatorer, verneombud og ansatte med delegerte HMS-oppgaver. Kurset gir en innføring i gjeldende regelverk, ansvarsforhold og oppgavefordeling ved UiB, stråledoser, prinsipp for reduksjon av stråling, risikoforhold og bruk av verneutstyr.
Kursholder de siste årene, både på 3-dagers kurset og dagskurset, har vært Jørgen Fandrem.

25.03.2014/Bente-Lise Lillebø

Vedlegg

1. Oversikt over lokale strålevernkoordinatorer ved UiB
2. Retningslinje for strålevern og bruk av stråling
3. Håndbok for arbeid med radioaktive nuklider
4. Innkjøp, forbruk, utslip og avfall
5. Oversikt over strålekilder og isotoplaboratorier
6. Oversikt over pågående prosjekter ved UiB
7. Befaringer