

Handlingsplan for

Helse, Miljø og Sikkerhet

2005-2007



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Universitetet i Bergen

Bergen, september 2005

Vedtatt i fakultetsstyret 14. september 2005

Forord	3
1 Innledning.....	4
1.1 Overordnet målsetting for arbeidsmiljøet ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.....	4
1.2 Lokale mål.....	5
2. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet – overordnede mål og plassering av HMS-ansvar	5
2.1.1 Fakultetsstyret	5
2.1.2 Dekanus	5
2.1.3 Fakultetsdirektør.....	6
2.1.4 Fakultetets HMS-koordinator.....	6
2.1.5 Fakultetets hovedverneombud.....	6
2.1.6 Institutter og enheter.....	7
2.1.7 Den enkelte medarbeider.....	7
2.1.8 Ansvarsfordeling ved enhetene	8
3 Handlingsplan for HMS for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2005-2007	8
3.1 En todelt handlingsplan for HMS – en handlingsplan og en tiltaksplan.....	8
3.2 Satsingsområder	9
3.2.1 Informasjon	9
3.2.2 Bevisstgjøring og lederansvar	9
3.2.3 Generelle tiltak i arbeidsmiljøet	10
3.2.4 Det psykososiale arbeidsmiljøet.....	11
3.2.4 Verneombudenes rolle.....	13
3.2.5 HMS-koordinatorenes rolle.....	13
3.2.6 Sikkerhet.....	14
3.2.7 Særlig risikofylt arbeidsmiljø.....	16
3.2.8 PhD-kandidatenes læringsmiljø	17
3.2.9 Studentenes læringsmiljø	18
3.2.10 Bevisstgjøring av den enkelte medarbeider	19
3.2.11 Rullering av HMS-handlingsplanen.....	19
Tiltaksplan.....	19

Tiltaksplan

En samlet liste over tiltakene i kapittel 3, med ansvarlige og frist for gjennomføring, finnes på:

<http://www.uib.no/mnfa/hms/tiltakslisteHMS2005-2007.pdf>

Forord

Siden innføringen av kvalitetsreformen i 2003, har Universitetet i Bergen stått overfor til dels store omstillinger og endringer – dette gjelder også Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Både studenter og ansatte påvirkes av dette.

Et godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte er helt nødvendig for å kunne møte utfordringene vi fortsatt står overfor. Universitetet i Bergen laget derfor Handlingsplan for utvikling av helse, miljø og sikkerhet ved UiB 2003-2005. Denne er UiB's overordnede plan for arbeidsmiljøutvikling.

Følgende områder er pekt ut som universitetets satsningsområder: 1) bevisstgjøring og lederansvar, 2) psykososialt arbeidsmiljø, 3) verneombudets rolle som aktive støttespillere for enhetens ledere og ansatte, 4) ytre miljø, 5) helse og bygg, 6) særlig risikofylt arbeidsmiljø og 7) læringsmiljø.

På bakgrunn av universitetets overordnede plan, har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet utarbeidet en handlingsplan for helse, miljø og sikkerhetsarbeid 2005-2007. Planen vil fornyes jevnlig, for å sikre at tiltakene som står i den på best mulig måte bidrar til å møte dagens og fremtidens endringer og utfordringer. Planen omhandler både tiltak som må til for å møte målsettingene i universitetets overordnede HMS-plan, men også spesifikke tiltak som er nødvendige for et godt, sikkert og inspirerende arbeidsmiljø ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets HMS-plan er en del av det helhetlige HMS-arbeidet ved fakultetet. Derfor skal også fakultetets institutter og enheter lage egne HMS-planer. Planene, og tiltakene som står i dem, skal være praktiske og konkrete verktøy for å definere felles mål, fange opp avvik, intervensjon ved stagnasjon, konflikter eller fysisk fare.

Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser. Både fakultetet, instituttene, enhetene, ansatte og studenter har ansvar for vår felles trivsel. HMS-planen inneholder viktige verktøy for å nå målene – men det er vårt felles ansvar å sørge for at disse blir tatt i bruk og at Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet blir et godt, trygt og inspirerende sted å være.

Kjell A. Sælen
fakultetsdirektør

1 Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets handlingsplan for Helse, Miljø og Sikkerhet beskriver hovedelementene i fakultetets HMS-arbeid. Planen er utarbeidet i henhold til lover, forskrifter og retningslinjer gitt av myndighetene og Universitetet i Bergen.

En omfattende og detaljert beskrivelse av HMS-arbeidet ved UiB finnes på følgende nettside: <http://uib.no/hms/portal/>¹

Fakultetets HMS-handlingsplan tar utgangspunkt i UiBs overordnede HMS-plan (<http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel1/handlingsplan.html>) og omfatter mål for HMS-arbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. HMS-arbeidet skal støtte opp om fakultetets til enhver tid gjeldende målsettinger og strategiplaner knyttet til den øvrige virksomheten.

1.1 Overordnet målsetting for arbeidsmiljøet ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har som overordnet mål å drive forskning, utdanning og formidling av forskningsresultater på et høyt faglig nivå. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet anser et godt arbeidsmiljø som en viktig innsatsfaktor for å nå disse målene. Dette medfører at:

- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil arbeide for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø hvor ansatte og studenter kan yte sitt beste.
- Fakultetets ansatte skal motiveres til å være kvalitetsbevisste.
- Det psykososiale arbeidsmiljøet skal være inkluderende og preget av åpenhet, vennlighet, høflighet og god samarbeidsvilje.
- Fakultetet skal ha et arbeidsmiljø hvor medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker.
- Arbeidsmiljøet ved fakultetet skal være inkluderende også for medarbeidere og studenter som utvikler helsesvikt og redusert arbeidsevne.
- Fakultetet som helhet skal ha god HMS-kompetanse og tydelig organisering av HMS-arbeidet.
- Arbeidsforholdene skal legges til rette slik at den enkelte gis muligheter for videreutvikling og kompetanseheving.
- Ansatte og studenter skal vise respekt for hverandre. Ulike former for maktmisbruk og trakassering skal ikke tolereres.

¹ I tillegg har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet en egen HMS-hjemmeside: <http://www.uib.no/mnfa/hms>

Gjennom HMS-handlingsplanen ønsker fakultetet å signalisere at bevisst og systematisk ivaretagelse av våre medarbeidere samt et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for å oppnå høy kvalitet på forskning og utdanning. Et optimalt arbeidsmiljø skaper trivsel og produktivitet og kan være et godt eksempel for våre studenter.

1.2 Lokale mål

De aktuelle arbeidsmiljøutfordringer varierer svært mye mellom de ulike enheter. Det lokale arbeidsmiljøarbeidet må derfor tilpasses den enkelte enhet, i dette tilfellet fakultetet som helhet, og de utfordringer som der er aktuelle.

Lokale mål ved institutter og enheter

Det må fastsettes lokale mål for HMS-arbeidet ved den enkelte enhet. Disse målene må være i tråd med UiB's og fakultetets overordnede mål og handlingsplaner for HMS. De lokale målene må i tillegg forankres i en systematisk kartlegging av eget arbeidsmiljø.

De mål enheten setter er viktige for å kunne vurdere resultater av HMS-arbeidet ved enheten, og vil være et viktig grunnlag når handlingsplan for HMS utarbeides (konf. [kapittel 3.4.2. Handlingsplan](#)).

Arbeidet med HMS skal integreres i det ordinære utviklings- og planarbeidet ved enheten og dokumenteres i virksomhetsplaner, budsjett og årsmelding.

2. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet – overordnede mål og plassering av HMS-ansvar

2.1.1 Fakultetsstyret

(Konf. kapittel 2.2.4 HMS-håndboken)

- Fakultetsstyret skal vedta delmål og strategier for fakultetets helse-, miljø- og sikkerhetsvirksomhet i h.h.t. de overordnede rammer og mål som Universitetsstyret og universitetsdirektøren har gitt for virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsaktiviteter.
- Fakultetsstyret skal sørge for at nødvendige midler blir stilt til disposisjon, for å oppfylle myndighetenes krav og egne mål innenfor fakultetets ansvarsområde.
- Fakultetsstyret skal sørge for årlig å evaluere helse-, miljø- og sikkerhetstilstanden ved fakultetet i forhold til myndighetenes krav og egne mål basert på rapporter fra grunnenhetene.

2.1.2 Dekanus

(Konf. kapittel 2.2.5 HMS-håndboken)

- Dekanus skal på vegne av fakultetsstyret, føre tilsyn med fakultetets helse-, miljø- og sikkerhetsaktiviteter.
- Sørge for at saker innen helse-, miljø- og sikkerhetsområdet som trenger en politisk avklaring, blir fremlagt for styret uten unødvendig opphold.
- I samarbeid med fakultetsdirektøren skal dekanus sørge for at fakultetet følger opp egne mål, overordnede mål og myndighetskrav innen helse, miljø og sikkerhet.
- Dekanus har et overordnet ansvar for å holde motivasjon og engasjement oppe for det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet blant ansatte i den faglige organisasjon og blant studentene.

2.1.3 Fakultetsdirektør

(Konf. kapittel 2.2.6 HMS-håndboken)

Fakultetsdirektøren skal, i samarbeid med dekanus, sørge for at fakultetet følger opp egne mål, overordnede mål og myndighetskrav innen helse, miljø og sikkerhet. Fakultetsdirektøren skal:

- Se til at enhetene arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet.
- Koordinere helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid mellom instituttene/sentrene.
- Følge opp innrapportert status for helse, miljø og sikkerhet fra instituttene/sentrene.
- Utarbeide en samlet helse-, miljø- og sikkerhetsstatus for fakultetet som skal legges frem for fakultetsstyret.
- Lede fakultetssekretariatet og forestå lederoppgaver som fremgår av punkt 2.8 i HMS-håndboken.

Fakultetsdirektøren er i egen person eller ved den han/hun bemyndiger, fakultetets arbeidsgiverrepresentant og kontaktperson i helse-, miljø- og sikkerhetsaker.

2.1.4 Fakultetets HMS-koordinator

(Konf. <http://www.uib.no/bht/samba/koordinator.rtf>)

HMS-koordinatoren rapporterer til fakultetsdirektøren, som skal holdes løpende informert om vesentlige forhold som angår arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Koordinatoren skal være grunnenhetenes kontaktperson vedr. HMS-saker. Koordinatoren skal videre være fakultetets kontaktperson i HMS-saker overfor sentraladministrasjonen (Bedriftshelsetjenesten, Personal- og økonomiavdelingen og Eiendomsavdelingen).

2.1.5 Fakultetets hovedverneombud

(Konf. kapittel 2.3.2 HMS-håndboken)

Hovedverneombudet (HVO) ved fakultetet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet i sitt område. HVO representerer arbeidstakerne i arbeidet med etablering og

vedlikehold av internkontrollsystemet som blir administrert fra fakultetsnivå. Se forøvrig Arbeidsmiljølovens § 25.

2.1.6 Institutter og enheter

Det enkelte institutt/enhet ved ledelsen har plikt til å utarbeide egne, lokale planer. Når det gjelder organisering av HMS-arbeidet ved det enkelte institutt/enhet, vises det til instituttens egne handlingsplaner.

HMS-koordinator

HMS-koordinatorerne ved instituttene skal bistå instituttledelsen i oppfølging av det daglige HMS-arbeidet og i å utarbeide gode HMS-rutiner.

Det vises ellers til eget tiltakspunkt for instituttens HMS-koordinatorer under punkt 3.2.5.

Med enhet menes:

- Geofysisk institutt
- Institutt for biologi
- Institutt for fysikk og teknologi
- Institutt for geovitenskap
- Institutt for informatikk
- Kjemisk institutt
- Matematisk institutt
- Molekylærbiologisk institutt
- Senter for miljø og ressursstudier
- Fakultetssekretariatet

2.1.7 Den enkelte medarbeider

(Konf. kapittel 2.2.11 HMS-håndboken)

Alle arbeidstakere ved Universitet i Bergen plikter å sette seg inn i det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ved universitetet. Den enkelte arbeidstaker plikter også å følge de bestemmelser som fremgår av systemet. Enhver som er tilsatt ved universitetet kan av sin administrativt foresatte pålegges plikter i forbindelse med utvikling og drift av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, innen sitt arbeidsområde ved institusjonen.

Det forutsettes av alle:

- at det vises ansvar for egen og andres sikkerhet,
- at man tar initiativ og er en pådriver i helse,- miljø-, og sikkerhetsarbeidet på eget arbeidsområde, og
- at man holder seg orientert om arbeidsmiljøsituasjonen på egen arbeidsplass

Verneombud

(Konf. kapittel 2.3.3 i HMS-håndboken)

Verneombudet representerer arbeidstakerne i arbeidet med etablering og vedlikehold av det lokale internkontrollsystemet for instituttet/avdelingen. Verneombudet og leder ved instituttet/avdelingen skal samarbeide ved gjennomføring av de praktiske aktivitetene ved avdeling/institutt (se også kap. [3.3](#) og [3.4](#)).

Det vises ellers til eget tiltakspunkt for instituttenes verneombud under punkt 3.2.4.

2.1.8 Ansvarsfordeling ved enhetene

Det vises her til kapittel 2.2.8 til 2.2.10 i HMS-håndboken.

3 Handlingsplan for HMS for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2005-2007

HMS-arbeidet er et prioritert felt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Fakultetet ønsker derfor aktivt å følge opp universitetets overordnede planer på HMS-området.

Dette er bakgrunnen for at fakultetet og Bedriftshelsetjenesten høsten 2003 inngikk en samarbeidsavtale <http://www.uib.no/bht/samba/avtale.rtf> for å skape et bedre arbeidsmiljø ved fakultetet (Samba). Gjennom ett års intensivt samarbeid mellom fakultet, enhetene og Bedriftshelsetjenesten, skulle minimumskravene <http://www.uib.no/bht/samba/minimumskrav.rtf> for det systematiske HMS-arbeidet være oppnådd. Bedriftshelsetjenesten og fakultetet har i prosjektperioden bistått instituttene med å etablere gode og enkle rutiner slik at det daglige HMS-arbeidet forhåpentligvis er blitt mer oversiktlig og lettere å følge opp.

Utfordringen for fakultetet blir nå å følge opp de forventningene Samba-prosjektet har skapt til det videre HMS-arbeidet ved fakultetet. Gjennom denne handlingsplanen vil fakultetet prøve å følge opp noen av disse forventningene.

3.1 En todelt handlingsplan for HMS – en handlingsplan og en tiltaksplan

Vi har funnet det hensiktsmessig å inndele handlingsplanen for HMS 2005-2007 i:

- Selve handlingsplanen. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil, etter behandling i fakultetsstyret, utforme en nettbasert versjon.

- Tiltaksplan med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering.

3.2 Satsingsområder

3.2.1 Informasjon

For å oppnå de mål UiB, fakultet og de enkelte enheter setter seg for arbeidsmiljøet, må informasjon om HMS-ansvar, -organisering, -målsettinger og – planer gjøres kjent for alle ledere og for den enkelte arbeidstaker og student. Dette innebærer at informasjonsarbeid må gis høy prioritet.

HMS-informasjon på web

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har opprettet en egen HMS-side (<http://www.uib.no/mnfa/hms/>). Denne er også lenket opp fra Intranettsiden til fakultetet. På denne siden vil det bli lagt ut relevante dokumenter og prosedyrer eller henvisning til disse.

Tiltak:

Fakultetets pågående administrative utviklingsarbeid (http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/organisasjon/adm/) innebærer en målsetting om økt skriftlighet når det gjelder rutiner og ansvar. Fakultetet må påse at rutiner knyttet til HMS-området inkluderes og holdes oppdatert i de ”kokebøker” som er under utforming.

Internasjonalisering

Universitetet i Bergen er et internasjonalt universitet og gruppen engelsktalende studenter og ansatte er stadig voksende. Universitetet bør derfor ha som mål at all nødvendig tilgjengelig informasjon også må foreligge på engelsk. Dette inkluderer skriftlig materiale, i tillegg til våre internett- og intranettsider.

Det pågående utviklingsarbeidet ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/organisasjon/adm/) har som mål at all viktig informasjon også foreligger på engelsk og at enheten kan få bistand til oversettelse fra en sentral enhet.

Tiltak:

- a. Fakultetet vil arbeide for at det etableres en sentral oversettelsestjeneste.
- b. All sentral HMS-informasjon skal også foreligge i engelsk utgave.

3.2.2 Bevisstgjøring og lederansvar

Det er ingen klare grenser mellom det ansvar som påhviler ledere for utvikling og tilsyn med den generelle virksomheten, og det ansvar de har for aspekter knyttet til utvikling av arbeidsmiljøet og HMS. Dette innebærer at fakultetets systematiske arbeid med økt

lederbevissthet generelt må legge betydelig vekt på aspekter knyttet til ledernes ansvar for medarbeidernes arbeidssituasjon i vid forstand, herunder HMS-aspekter. Fakultetets mangeårige utviklingsarbeid rettet mot instituttledere og kontorsjefer har da også inkludert nettopp HMS-aspekter.

Tiltak:

- a. Alle lederutviklingsprogram som fakultetet utvikler, skal inneholde elementer som tydeliggjør og utvikler ledernes ansvar for HMS i vid forstand.
- b. Etablering av kompetanseutviklingsprogram for ulike grupper av medarbeidere skal inneholde elementer av HMS-opplæring, herunder bevisstgjøring av målsettinger og organisering av ansvar.

3.2.3 Generelle tiltak i arbeidsmiljøet

Metoder for rapportering og samhandling

Fakultetsdirektøren har ansvar for at enhetene arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet og skal følge opp innrapport status for helse, miljø og sikkerhet ved enhetene. Gjennom Samba-prosjektet har fakultetsledelsen fått god kjennskap til det HMS-arbeidet som i dag utføres ved enhetene. Utfordringen blir å finne tjenlige metoder for fortsatt å kunne følge opp HMS-arbeidet ved instituttene på en god måte.

Tiltak:

Utarbeide tjenlige metoder for systematisk oppfølging av HMS-arbeidet som utføres ved instituttene.

HMS-pris

Et viktig formål med fakultetets HMS-arbeid, er å legge til rette for videreutvikling og erfaringsoverføring. For å understreke at fakultetet legger stor vekt på HMS-arbeidet, og for å synliggjøre gode HMS-rutiner/praksis, opprettet fakultetet i 2004 en HMS-pris som årlig skal tildeles den enheten ved fakultetet som har den beste HMS-praksisen. Gode HMS-eksempler fra enhetene er lagt ut på fakultetets hjemmeside <http://www.uib.no/mnfa/hms/> slik at de skal kunne kopieres av andre.

Tiltak:

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil årlig dele ut en HMS-pris til den enheten ved fakultetet som har den beste HMS-praksisen. Som et ledd i kompetanseoverføring, vil eksempler på HMS-rutiner bli lagt ut på fakultetets hjemmeside.

Arbeidsmiljømidler

Instituttlederne, avdelingssjefene og kontorsjefene har et ansvar for å ivareta de plikter arbeidsmiljøloven pålegger en arbeidsgiver. Dette gjelder bl.a. i forhold til planlegging og budsjettering av nødvendige arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak. Fakultetsstyret har i den forbindelse årlig satt av midler til arbeidsmiljøtiltak.

Tiltak:

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vil årlig sette av midler slik at instituttene/enhetene innen en gitt frist kan søke om støtte til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak.

3.2.4 Det psykososiale arbeidsmiljøet og inkluderende arbeidsliv

Det psykososiale arbeidsmiljøet angår alle arbeidstakere og studenter og er det viktigste innsatsområdet for å skape gode og sikre arbeidsplasser. Et godt psykososialt samspill er en forutsetning for arbeids glede, og legger til rette for gode løsninger på andre felt knyttet til arbeidsmiljøet. Systematisk arbeid rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet er også en avgjørende forutsetning for at fakultetet skal kunne utføre god forskning, undervisning og formidling.

HMS-møter

HMS-møtene skal avvikles som et allmøte ved det enkelte institutt/enhet. Formålet med disse møtene er å kartlegge HMS-tilstand med særlig vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet og samarbeidsforhold ved den enkelte enhet. Flere av instituttene har gitt tilbakemelding på at de finner det vanskelig å finne gode metoder for hvordan disse møtene skal avholdes og ønsker derfor ytterligere bistand fra Bedriftshelsetjenesten. Gode råd og metoder for gjennomføring av HMS-møter finnes i HMS-håndbok kap. 6.1.via følgende nettside:

<http://uib.no/hms/portal/>

Tiltak:

Fakultetet vil, i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten, utarbeide gode metoder for gjennomføring av HMS-møter.

Inkluderende arbeidsliv

UiB/Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal være en god arbeidsplass der den enkelte arbeidstaker ivaretas også ved sykdom. For å unngå unødvendig lange sykefravær, er det derfor viktig at det tas kontakt med den sykemeldte så tidlig som mulig. Tidlig kontakt er ett av flere tiltak som kan bidra til at en kan unngå unødvendig lange sykefravær, og at den ansatte kan komme raskere tilbake i arbeid. UiB har derfor med virkning fra 1. juni 2004, inngått [avtale](#) med trygdeetaten om inkluderende arbeidsliv (IA). Universitetets hovedmålsetting med avtalen er å bedre oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere. Dette innebærer bl.a. at arbeidsgiver skal utarbeide en individuell oppfølgingsplan så tidlig som mulig ved sykefravær, og senest innen 6 uker. Det vises her til fakultetets nettside:

<http://www.uib.no/mnfa/hms/> for mer informasjon.

Tiltak:

- a. Fakultetet må utarbeide gode rutiner for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Bl.a. må oppfølgingsplaner utarbeides og følges opp.

- b. Fakultetet må sørge for at informasjon om IA og UiBs tiltak for oppfølging er kjent ved instituttene og enhetene.

Et viktig tiltak for å redusere sykefraværet, er aktiv forebygging. Fysisk trening i arbeidstiden kan i den forbindelse være et viktig tiltak. Fakultetet ønsker å starte et prøveprosjekt ved Kjemisk institutt. En tenker seg en løsning der det inngås treningsavtale med den enkelte arbeidstaker for en begrenset periode med mulighet for å trene én gang pr uke til et fast tidspunkt. Dersom den ansatte ønsker å fortsette treningen etter at avtaleperioden er utløpt, inngås det ny skriftlig avtale.

Tiltak:

- c. Fakultetet skal, som et ledd i aktiv forebygging for å redusere sykefraværet, søke om en godkjenning av et prøveprosjekt ved Kjemisk institutt hvor de ansatte gjennom skriftlig avtale gis anledning til å trene i arbeidstiden. Dersom prøveprosjektet blir vellykket, er fakultetets intensjon at dette tilbudet på sikt skal gjelde alle ansatte ved fakultetet.
- d. For å stimulere til sykling/gåing til og fra arbeid, er det viktig med tilfredsstillende garderobefasiliteter. Spesielt i Realfagbygget opplever flere av de ansatte disse forholdene som lite hyggelige og uhygieniske. Fakultetet vil derfor umiddelbart sette i gang arbeidet med å utbedre disse forholdene.

Seniorpolitikk

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet har i lengre tid vært opptatt av hvordan vi best mulig kan legge forholdene til rette slik at de av våre arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalderen, fortsatt har en god arbeidssituasjon. Fakultetet er også opptatt av hvilke muligheter vi har for å gi tilbud om tidlig pensjonering for de arbeidstakere som ønsker det. Der det er mulig, bør vi i størst mulig grad ta hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, og legge forholdene til rette etter det.

Når det gjelder vitenskapelig ansatte som ønsker å gå av før oppnådd pensjonsalder, har fakultetet i flere tilfeller inngått skriftlig avtale med den enkelte samtidig som vedkommende har søkt om AFP eller alderspensjon. Instituttene har i dag ansvar for egne budsjetttrammer, og avtalene inngås nå i større grad mellom institutt og arbeidstaker. Gjennom slike avtaler er arbeidstakeren sikret driftsmidler, og er dermed gitt mulighet for å kunne opprettholde forskningsaktiviteten. Antall år driftstilskuddet har vært gitt for har variert, men er normalt gitt for tre år. Gjennom avtalen er vedkommende også sikret kontor plass ved instituttet.

Tiltak:

- a. Fakultet vil fortsatt legge arbeidsforholdene best mulig til rette for arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalderen.
- b. Fakultetet vil følge opp at instituttleder/avdelingsleder gir tilbud om seniorsamtale til arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalderen.
- c. Fakultetet vil oppfordre instituttene til i større grad å benytte muligheten til å inngå skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker som ønsker å gå av før oppnådd pensjonsalder.

3.2.4 Verneombudenes rolle

Ansvar for det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene hviler på lederne. Verneombudet skal delta i planlegging og gjennomføring av det systematiske HMS-arbeidet ved enheten. Verneombudenes rolle er å være arbeidstakernes representant i arbeidsmiljø saker og være samarbeidspartner for instituttledelsen. Derfor bør ikke verneombudet få tildelt ansvar for mer omfattende og sentrale HMS-oppgaver da dette kan komme i konflikt med tilsynsfunksjonen for verneombudet.

Verneombudene bør også få mulighet til å tilegne seg nødvendige kompetanse. Det vises her til "Grunnopplæring i arbeidsmiljø" som UiB i dag tilbyr verneombudene. I tillegg krever arbeidsmiljøloven at verneombudene gjennomgår slik opplæring.

Tiltak:

- a. Fakultetet skal påse at instituttlederne tar verneombudene med på råd under planlegging og gjennomføring av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde (for eksempel etablering av nye arbeidsplasser, innføring av ny teknologi, omorganisering av virksomhet eller utarbeidelse av nye rutiner/prosedyrer).
- b. Fakultetet skal fortsatt legge forholdene til rette for at fakultetets verneombud gjennomfører nødvendig grunnopplæring i arbeidsmiljø ved UiB.
- c. Fakultetets hovedverneombud oppretter et nettverk for de verneombudene som faller inn under fakultetets ansvarsområde. Hovedverneombudet bør inkludere Unifob sine verneombud i dette nettverket.
- d. Der det er naturlig, ved faglige foredrag/tema er det ønskelig at HMS-koordinatorene, kontorsjefer eller mellomledere blir invitert.

3.2.5 HMS-koordinatorenes rolle

I forbindelse med HMS-prosjektet Samba, har flere av fakultetets enheter valgt å opprette egne HMS-koordinatorer. Kjemisk institutt hadde egen HMS-koordinator og eget HMS-utvalg før prosjektet startet.

Intensjonen med HMS-koordinatorene ved instituttene er at de skal bistå instituttledelsen i oppfølging av det daglige HMS-arbeidet og i å utarbeide gode HMS-rutiner. Fakultetets HMS-koordinator skal bistå fakultetsledelsen og alle enhetene ved fakultetet i HMS-spørsmål.

Tiltak:

- a. Fakultetet skal bistå instituttene i å utarbeide funksjonsbeskrivelser for HMS-koordinatorene.

- b. Fakultetet vil legge forholdene til rette for at HMS-koordinatorene får anledning til å gjennomgå nødvendig opplæring i helse, miljø og sikkerhet. Behovet vil kunne strekke seg utover den grunnopplæringen som verneombudene gjennomgår.
- c. Fakultetet v/HMS-koordinator skal opprette et nettverk for fakultetets HMS-koordinatorene hvor også fakultetets hovedverneombud inkluderes.
- d. Fakultetet v/HMS-koordinator skal ta initiativ til møter for å koordinere HMS-ansvar mellom Unifob og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.
- e. Fakultetet v/HMS-koordinator vil ta initiativ til at de instituttene som ikke har egne HMS-koordinatorene, får samme tilbud om opplæring og tilbud om deltakelse i fakultetets nettverk

3.2.6 Sikkerhet

Beredskapsplan for fakultetet

Utarbeidelse av UiBs sentrale beredskapsplan skjer i regi av universitetsdirektøren. I tilknytning til Samba-prosjektet etterlyste flere av instituttene en egen beredskapsplan for fakultetet. Dette ønsker nå fakultetet å følge opp.

Tiltak:

Fakultetet skal, i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten, utarbeide en felles beredskapsplan for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Utarbeidelse av fakultetets plan skal samkjøres med utarbeidelsen av UiBs sentrale beredskapsplan.

Brannvern

Ansvar for brannsikkerheten er etter loven fordelt mellom eier og bruker av et bygg (brannobjekt). Eier av universitetet sine bygg er representert ved Eiendomsavdelingen. Avdelingen er ansvarlig for at lovens krav til eier er oppfylt. Bruker av universitetets bygg er representert av de ulike fakultetene og det er fakultetsdirektøren som er ansvarlig for at lovens krav til bruker av byggene, blir etterfulgt.

Fakultetets ansatte er representert gjennom ”byggansvarlig - brann” og ”plassansvarlig - brann”. Det er utnevnt én ”byggansvarlig – brann” ved hvert bygg. Antall plassansvarlige ved hvert bygg vil variere og bestemmes av byggets størrelse og kompleksitet. Det er fakultetsdirektøren som er ansvarlig for at det utnevnes bygg- og plassansvarlige. Når det gjelder utnevning av plassansvarlige brann, er dette delegert til instituttene. Instruksene for de ulike funksjonene er lagt ut på følgende nettside:

http://www.uib.no/eia/md_sikkerhet/brannv.htm

Tiltak:

- a. Fakultetet skal rette en henvendelse til Eiendomsavdelingen for å få klargjort rutiner for hvor mange ”plassansvarlige brann” det enkelte bygg skal ha.

- b. Fakultetet skal videre rette en henstilling til Eiendomsavdelingen om at nettsidene blir vedlikeholdt slik at fakultetet til en hver tid har oversikt over hvem som er ”byggansvarlig brann” og ”plassansvarlig brann”.
- c. Fakultetet skal følge opp at instituttene, innen en gitt frist fastsatt av Eiendomsavdelingen, melder fra til fakultetet om endringer når det gjelder ”byggansvarlig brann” og ”plassansvarlig brann”.

Tekniske installasjoner/apparater

Flere av fakultetets avdelinger har installasjoner og utstyr som kan utløse fare for liv og helse. Eksempler på dette er eksplosiver, giftige gasser, gass under trykk, etsende væsker, varme, skjærende utstyr m.m.

Tiltak:

- a. Fakultetet skal påse at enheter med installasjoner og utstyr som kan utløse fare for liv og helse, utarbeider gode kontroll- og vedlikeholdsrutiner.

Sikkerhet bygninger

En viktig faktor til at folk skal kunne trives på arbeidsplassen sin, er at de føler at de arbeider på et trygt og sikkert sted. Potensiell utrygghet forbundet med fysiske installasjoner, verktøy og oppbevaring og bruk av kjemikalier kan i stor grad unngås ved å følge godkjente instruksjoner og kontinuerlig kvalitetssikring. Men også andre momenter kan føre til at folk føler seg utrygge og engstelige på arbeidsplassen. Fakultetets bygninger ligger nært til Nygårdsparken, noe som fører til at mange av byens narkomane frekventerer fakultetets bygninger hyppig. Fakultetets avdelinger er til stadighet utsatt for tyverier både av vitenskapelig utstyr, datamaskiner og personlige eiendeler. Stor trafikk av uvedkommende, samt en kontinuerlig belastning med tyverier gjør at flere av fakultetets studenter og ansatte nå føler seg utrygge og redde på egen arbeidsplass.

Tiltak:

Fakultetsledelsen vil ta initiativ til å påskynde ferdigstillingen av å sikre alle bygg slik at disse holdes låst for uvedkommende 24 timer i døgnet. Videre vil det arbeides aktivt med å gjøre våre bygg mindre attraktive for uvedkommende ved å installere overvåkningskamera på relevante steder, samt å alarmsikre tilsynelatende lett tilgjengelige og i tyverisammenheng, lett omsettelige og attraktive objekter. Fakultetsledelsen vil også oppfordre UiB sentralt til å gå i dialog med byens ledere/politikere og politiet med det mål for øyet å få redusert de skadevirkningene universitetet får som et resultat av at Bergen har akseptert at byens største miljø av narkomane befinner seg i Nygårdsparken.

3.2.7 Særlig risikofylt arbeidsmiljø

Her har grunnenhetene et spesielt ansvar, da de arbeidsprosesser som er særlig risikofylte utføres ved grunnenhetene. Fakultetets rolle blir å påse at grunnenhetene arbeider systematisk med HMS-arbeid, inklusive kontinuerlige vurderinger av særlig risikofylte arbeidsprosesser eller rutiner.

Avfallshåndtering

Regler og krav til håndtering av avfall er beskrevet i HMS-håndboken kapittel 5.5 og i Regelsamlingen del 9. Dette for at alt generert avfall ved UiB skal bli håndtert på en forsvarlig og sikker måte.

Hver enhet som produserer farlig avfall og problemavfall skal utpeke en kontaktperson. Kontaktpersonen skal være en lokal resursperson ved instituttet og skal kunne svare på spørsmål om håndtering av farlig avfall og problemavfall. Personen skal ha gjennomgått opplæring. Det vises til HMS-håndbokens kapittel 5.5, underkapittel 5.3.

Tiltak:

Fakultetet vil innhente tilbakemeldinger fra de instituttene som produserer farlig avfall og problemavfall om hvem som er kontaktperson.

Organisering av kjemikalieinnkjøp og oppbevaring av kjemikalier

I forbindelse med at UiB skal inngå rammeavtale for kjemikalieinnkjøp, har UiB satt ned en gruppe som har vurdert ulike aspekter ved inngåelse av en slik rammeavtale. Dette innbefatter hvem som kan kjøpe kjemikalier, hvor kjemikaliene skal leveres og hvordan de skal lagres. I vurderingen har gruppen og tatt hensyn til sikkerhet, økonomi og arealdisposisjon.

Et viktig moment i gruppen sitt arbeid var at innen utgangen av 2005, må UiB innføre miljøledelse- og regnskap. Dette vil medføre at fakultetet må ha oversikt over hva som kjøpes inn av kjemikalier og hva som leveres av avfall. UiB har i dag en avtale med BIR om henting av farlig avfall og problemavfall, men mangler oversikt over hvor mye kjemikalier som kjøpes inn hvert år.

Gruppen foreslår at det i forbindelse med inngåelse av ny rammeavtale, opprettes sentrallagre for kjemikalier. Fakultetet har allerede gitt sin tilslutning til dette forslaget. Fakultetet har imidlertid presisert at det er viktig at en eventuell leverandør er villig til å forplikte seg til å holde varelagerkostnadene og legge til rette for egnet distribusjonssystem (strekking el.).

Tiltak:

- a. Fakultet vil arbeide for at det opprettes to sentrallagre ved vårt fakultet, ett i Realfagsbygget og ett på Marineholmen. Fakultetet vil videre sørge for at dette legges inn i våre arealplaner.
- b. Når det gjelder organisering av driften av lagrene, herunder de personmessige konsekvensene, vil fakultetet komme tilbake til dette spørsmålet når resultatene av forhandlingene om rammeavtalene er klare. Fakultetet ønsker at gruppen som har

vært i arbeid, Bedriftshelsetjenesten og våre lokale HMS-ansvarlige, alle blir sentrale i det videre arbeidet med konkretisering og praktisk tilrettelegging.

Risikovurdering

Arbeidsmiljølovgivningen presiserer, fra generelle bestemmelser om systematisk HMS-arbeid til helt spesielle forskrifter (jf. bl.a. kjemisk, biologisk, fysisk eksponering i arbeidsmiljøet), at det skal gjennomføres risikovurderinger som grunnlag for risikoreducerende tiltak. Avhengig av risikonivået kan en slik vurdering ha form av en enkel gjennomgang (jf. HMS-runde) eller en mer omfattende analyse. Aktuelle tiltak skal settes inn i en lokal handlingsplan (inkl. prioritering, ansvar, tidsfrist og evt. budsjett). Det er ved UiB utarbeidet en egen retningslinje, og for enheter med "særlig risikofylt arbeidsmiljø" tilbyr Bedriftshelsetjenesten assistanse med innføring av et formalisert risiko- og sårbarhetsanalyse i hht. ROS-metoden.

Tiltak:

- b. Arbeidet med innføring av formalisert risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) gjennomføres ved alle enheter med "særlig risikofylt arbeidsmiljø" (f.eks. laboratorier, verksteder, tokt/feltarbeid).
- c. Fakultetet, med assistanse fra sentraladministrasjonen og Bedriftshelsetjenesten, bidrar med praktisk hjelp og utvikling av overordnede rammer inkl. akseptkriterier som er tilpasset utfordringer og mulighet ved UiB.

Miljøer med spesiell risiko

En stor utfordring for UiB er å redusere risikoen for spesielt utsatte miljøer, dvs. miljøer som arbeider med kjemiske, fysiske, biologiske stoffer, samt felt- og toktarbeid. Ved UiB sentralt forligger det arbeid spesielt rettet mot disse arbeidsmiljøene.

- d. Fakultetet vil følge opp at de enhetene som arbeider med spesiell risiko, utarbeider lokale, velfungerende rutiner tilpasset de sentrale retningslinjene.

3.2.8 PhD-kandidatenes læringsmiljø

Et sentralt anliggende i fakultetets arbeid med organisering av forskerutdanningen etter innføring av den nye PhD-graden, har vært å etablere rutiner og mekanismer for å sikre og harmonisere PhD-kandidatenes arbeidsforhold og rammebetingelser uavhengig av finansieringsform og veileder-/forskningsgruppetilknytning. Eksempelvis skal det alltid etableres en veiledningskomité, og enhver kandidat skal ha en årlig samtale med instituttleder eller en denne bemyndiger (se rutinebeskrivelser på <http://www.uib.no/mnfa/stab/forskerutdanningsutvalget.htm> og retningslinjer og innstilling om organisering og rekruttering til forskerutdanningen på <http://www.uib.no/mnfa/research/forskerutdanning.php>.)

Tiltak:

Fakultetet vil fortsette arbeidet med å sikre og harmonisere arbeidsforhold og rammebetingelser for alle PhD-kandidater knyttet til fakultetet.

3.2.9 Studentenes læringsmiljø

Lov om universiteter og høyskoler setter konkrete krav til studentenes læringsmiljø. Det stilles krav om at forholdene skal legges til rette for et godt studiemiljø og for å bedre studentvelferden på lærestedet. Videre stilles det krav om at læringsmiljøet, herunder det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet, skal være fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd. I tilknytning til UiBs ansvar for institusjonens studenter som oppholder seg i utlandet, er det utarbeidet en beredskapsplan for studenter i utlandet (<http://www.uib.no/ua/studenttjenester/utveksling/beredskap/index.htm>) som fakultetet har innarbeidet i sine rutinebeskrivelser knyttet til internasjonal studentmobilitet.

Feltarbeid og tokt

Universitetet i Bergen har utarbeidet generell sikkerhetsinstruks for feltarbeid m.m. Det vises her til HMS-håndboken kapittel 5.7 http://www.uib.no/hms/handbok/kapittel5/k5_7.html

Den enkelte enhet har ansvar for å utarbeide lokale sikkerhetsrutiner knyttet til feltarbeid og tokt.

Studenter som reiser ut

På følgende nettside kan studentene finne svar på en del spørsmål i forbindelse med utenlandsopphold

http://studentportal.uib.no/index.php?mode=show_page&link_id=2461&toplink_id=553

Tiltak:

Fakultetet vil samle relevant informasjon i tilknytning til utenlandsopphold på fakultetets intranettside (<http://www.uib.no/mnfa/hms/>)

Studentenes trivsel

Fakultetet vil sette i gang ulike tiltak for å øke studentenes trivsel. Hensikten med tiltakene er å gjøre studentene trygge på sine medstudenter og derved redusere terskelen for aktiv deltagelse i undervisningen. Det er et mål at studentene i større grad skal ta ansvar for hverandre gjennom større oppmøte og innsats i de undervisningstiltakene som tilrettelegges av fagmiljøene. På denne måten håper også fakultetet at studentenes deltagelse i undervisningen øker og at frafallet fra studiet reduseres. Fakultetet ønsker videre å ta vare på de gode studentene ved å inkludere dem i fagmiljøene.

Tiltak:

- a. Fakultetet vil ta initiativ til at fagmiljøene utvider sitt fokus fra å gjelde for nybegynnerstudentene, til også å omfatte sosiale tiltak i starten av semesteret for alle emner som naturlig kan inngå i 2. og 3. semester.
- b. Fakultetet vil ta initiativ til at dyktige studenter benyttes til lønnede oppgaver på instituttet, spesielt som gruppeledere.

- c. Fakultetet vil arbeide for at studentene får låsbare skap med mulighet til å låse inn bærbare PCer.

3.2.10 Bevisstgjøring av den enkelte medarbeider

Tiltak:

Ledelsen ved det enkelte institutt har et spesielt ansvar for at fakultetets HMS-handlingsplan med tiltaksliste gjøres kjent for de ansatte.

3.2.11 Rullering av HMS-handlingsplanen

Fakultetets HMS-handlingsplan vil bli revidert ved utløpet av perioden.

Tiltakslisten med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering skal revideres årlig.

Tiltaksplan

En samlet liste over de foreslåtte tiltakene i kapittel 3, med ansvarlige og frist for gjennomføring, finnes på:

<http://www.uib.no/mnfa/hms/tiltakslisteHMS2005-2007.pdf>