

Handlingsplan for
Helse, miljø og sikkerhet
2011-2012



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Universitetet i Bergen

Innhold

Forord	4
1 Målsetting og ansvar	5
1.1 Overordnede målsettinger for arbeidsmiljøet ved fakultetet.....	5
1.2 Ansvar og medvirkning	6
2 Fakultetets handlingsplan for HMS.....	9
2.1 Psykososialt arbeidsmiljø	9
2.2 Ytre miljø- og miljøledelse	9
2.3 Helse og bygg.....	10
2.4 Risikofylt arbeidsmiljø	10
2.5 Utfyllende tiltaksliste for fakultetet for 2011-2012.....	10

Forord

”Fakultetet har som mål å styrke kvaliteten på forskningen, utdanningen og formidlingen. Dette skal skje i tråd med ambisjonen om å være et anerkjent forskningsuniversitet med høye etiske standarder for virksomheten. Samtidig skal fakultetet være en attraktiv og god arbeidsplass for ansatte og studenter.”

Dette slås fast i fakultetets strategiske plan¹ for 2011-2015. Målene er ambisiøse, og vil forandre fokus på hele bredden av vår virksomhet.

I HMS-planen 2011-2012 fokuserer vi på sider av vår virksomhet som handler om helse, - miljø- og sikkerhetsaspekter. Det går imidlertid ikke skarpe grenser mellom disse aspektene og de øvrige sidene av virksomheten.

Ledere kan ikke alene ivareta alles trivsel og sikkerhet! Men ledere skal legge til rette for klare ansvarsforhold, gode informasjonsrutiner, systematiske kartlegginger, tiltak for stadige forbedringer og systemer for håndtering av uønskede hendelser. Deretter har alle ansatte plikt til å følge opp og til å bidra positivt til forbedringer. Ved hjelp av systemer for kvalitetsforbedring, forebygging, bevisstgjøring om risiko samt god personalledelse, vil det legges til rette for en kultur preget av tillit og trygghet. I slike kulturer tar enkeltindivider i stor grad ansvar for fellesskapet, og tør å melde fra når ting ikke fungerer. Dette er avgjørende for at vi skal oppnå de overordnede målsettingene i fakultetets strategiplan og i HMS-planen. Sammen må vi arbeide for å fremme en kultur der HMS blir en naturlig og integrert del av virksomheten.

De virkelig store HMS-utfordringene for fakultetet ligger i fagmiljøene, og instituttene utarbeider sine egne HMS-planer og -tiltak. Fakultetsledelsen vil, i nært samarbeid med instituttlederne, arbeide for stor bevissthet omkring HMS-aspekter, og vil støtte instituttene i å oppnå de HMS-mål de setter for sin virksomhet. Dette må skje i tråd med de overordnede målsettinger UiB setter seg, og i tråd med de lover, regler og forskrifter som gjelder for sektoren og for arbeidslivet for øvrig.

HMS-planen 2011-2012 ble vedtatt av fakultetsstyret 24. mars 2011.

Vi ser fram til å bidra, sammen med instituttledere, ansatte og studenter, å sette ut i livet de HMS-ambisjonene fakultetsstyret har satt for perioden 2011-2012.

Bergen, 24. mars 2011

Dag Rune Olsen
dekan

Bjørn Åge Tømmerås
fakultetsdirektør

¹ <http://www.uib.no/matnat/om-fakultetet/strategiplaner-strategidokumenter>

1 Målsetting og ansvar

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) beskriver ambisjoner og hovedmål for fakultetets HMS-arbeid, med ansvars plassering og virkemidler for å oppnå målene.

Informasjon om HMS-arbeid ved UiB finnes i HMS-portalen². Fakultetet har også en HMS-side, der relevant informasjon legges ut:

<http://www.uib.no/matnat/ressurser/helse-miljo-og-sikkerhet-hms>

HMS-planen skal støtte opp om fakultetets og universitetets målsettinger og strategiplaner for den øvrige virksomheten.

1.1 Overordnede målsettinger for arbeidsmiljøet ved fakultetet

Fra innledningen til UiBs handlingsplan for HMS finner vi blant annet følgende:

”Universitetet i Bergen (UiB) har ambisiøse mål for forskning og utdanning. For å nå disse målene, er det avgjørende å fokusere på forhold som er knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) i vid forstand.

For universitetet er det viktig å utvikle institusjonen og ha systemer som definerer felles mål, gir tilbakemelding for godt utført arbeid, fanger opp avvik og følger opp der det er stagnasjon, konflikter eller fysisk fare. Bevisstgjøring og kompetanse i arbeidsmiljøspørsmål på alle plan i institusjonen er sentralt for å oppnå dette.

Det legges opp til en ytterligere styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det forventes, og skal legges til rette for, at tilsatte og studenter medvirker og engasjerer seg i utviklingen og ivaretagelsen av eget arbeidsmiljø. Et godt psykososialt arbeidsmiljø og god tilrettelegging av arbeidet skal bidra til at den enkelte får brukt sin kompetanse og utviklet seg gjennom utfordrende oppgaver i et stimulerende miljø. Systematisk arbeid rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet er en avgjørende forutsetning for at vi ved UiB som institusjon skal kunne realisere våre visjoner og skape forskning og gi utdanning av høy kvalitet.

UiB skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider – et arbeidsmiljø der alle, ledere, ansatte og studenter, blir behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Ulike former for maktmisbruk og trakassering skal ikke tolereres. Som arbeidsgiver har vi ansvar for å fremme en kultur som legger til rette for godt samarbeid. Likevel deler vi alle ansvaret for aktivt å bidra til et positivt arbeidsmiljø. Innsats rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet skal med andre ord være en integrert del av det daglige virket, i alle deler av universitetet.

Lederne har ansvar for å tilrettelegge for et mest mulig produktivt og godt arbeidsmiljø. Ved å ta hensyn til medarbeidernes ulike livsfaser, kan ledere bidra til at medarbeiderne beholder god helse og arbeidslyst, og kan bidra i yrkeslivet. Det kan derfor være viktig å

² <http://hms.uib.no/>

legge vekt på fleksibel organisering av oppgaver, og at der er tilpasset virksomhetens behov, og den enkeltes særlige forutsetninger. Et godt arbeidsmiljø skapes ikke av seg selv. Der har vi alle et felles ansvar.”

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet støtter fullt ut opp under disse målsettingene!

Fakultetet støtter videre opp under de utpekte hovedsatsingsområdene for UiBs HMS-handlingsplan for 2009-2011:

1. Psykososialt arbeidsmiljø
2. Ytre miljø og miljøledelse
3. Helse og bygg
4. Risikofylt arbeidsmiljø

Fakultetet skal vie alle satsingsområdene stor oppmerksomhet i kommende periode. Det må likevel presiseres at vårt fakultet må ha et spesielt våkent blikk på *risikofylt arbeidsmiljø*. Dette har sin bakgrunn i de særskilte utfordringer vi har med omfattende laboratorievirksomhet, felt- og toktarbeid, ettersom uønskede hendelser ved denne type aktivitet kan true liv og helse både for involverte, utenforstående og miljøet.

1.2 Ansvar og medvirkning

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er dekanen øverste leder, og den som dermed har det øverste formelle HMS-ansvaret. Daglige oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet er delegert til fakultetsdirektøren.

Fakultetets er inndelt i følgende enheter, med ansvar for å utarbeide egne HMS-planer:

- Geofysisk institutt
- Institutt for biologi
- Institutt for fysikk og teknologi
- Institutt for geovitenskap
- Institutt for informatikk
- Kjemisk institutt
- Matematisk institutt
- Molekylærbiologisk institutt
- Fakultetsadministrasjonen (inkludert Skolelaboratorium for realfag og Elektronmikroskopisk felleslaboratorium)

I UiBs regelsamling³, kap 3.2.2 finner vi følgende avsnitt om ansvar og medvirkning når det gjelder HMS:

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved Universitetet i Bergen (UiB) er et lederansvar på alle nivå.

Aktiv medvirkning fra ansatte og studenter, klar ansvarsfordeling og tydelig organisering av HMS-arbeidet er en forutsetning for å etablere gode arbeids- og læringsmiljø.

Ansatte har plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske HMS-arbeidet. Verneombudene har en tilsynsfunksjon, er de ansattes representanter i arbeidsmiljø saker og er samarbeidspartnere for ledelsen.

Det står videre at:

Linjeledere (ledere på alle nivå) ved UiB har ansvar for at bestemmelsene gitt i Arbeidsmiljøloven (AML) (§ 2-1, § 3-1, § 3-2, § 2-3 (3)) og øvrig lovgivning innen HMS, blir overholdt. Ansvarer kan ikke overføres til andre, men HMS-oppgaver kan delegeres.

I henhold til samme regelsamling tilligger det fakultetsstyret følgende ansvar knyttet til HMS:

- Vedta HMS-mål, strategier og handlingsplaner
- Sørge for at nødvendige midler blir stilt til disposisjon
- Foreta årlig internkontroll og behandle HMS-status

Avsnittene under er også hentet fra UiBs regelsamling 3.2.2, Ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet.

Arbeidstaker har medvirkningsplikt. Dette innebærer at ansatte skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av UiBs systematiske HMS-arbeid. Ifølge AML § 2-3 og § 2-4 skal alle arbeidstakere:

- Vise ansvar for egen og andres sikkerhet.
- Ta initiativ og være en pådriver i HMS-arbeidet på eget arbeidssted.
- Holde seg orientert om arbeidsmiljø situasjonen på egen arbeidssted.
- Melde fra når farlige forhold oppdages.
- Melde fra om skader eller sykdom vedkommende blir påført og som han/hun mener har sin grunn i arbeidet eller forholdet på arbeidsstedet.
- Varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Studentene plikter å innrette seg i henhold til de mål og planer som gjelder for HMS-arbeid ved UiB, og som angår dem. Arbeid som utføres, som praktisk opplæring av studenter med undervisning eller forskning som formål, skal være underlagt Arbeidsmiljølovens bestemmelser når arbeidet foregår under forhold som kan innebære fare for liv og helse f. eks.

³ <http://regler.uib.no/regler/>

i laboratoriefag, undervisning på verksted og feltarbeid/tokt. Studentenes rettigheter og plikter i det systematiske HMS-arbeid blir i disse tilfellene som for ansatte⁴.

I studiesituasjonen for øvrig (lesesaler, auditorier, datalab. osv.) gjelder ikke Arbeidsmiljølovens bestemmelser for studentene. Lov om Universitets- og høyskoler § 4-3 beskriver hvordan det fysiske arbeidsmiljøet for studentene skal utformes.

Vernetjenesten skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudene har en tilsynsplikt og skal holde øye med arbeidsgivers plikter etter AML Kap. 6. Vernetjenesten ved UiB består av Universitetets hovedvernombud (UHVO), hovederneombud (HVO) og verneombud (VO).

⁴ Jf regelsamlingen 3.2.2, punkt 2.8, Arbeidstakere og eksternt lønnet personale (jf. AML § 1-6 og Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere).

2 Fakultetets handlingsplan for HMS

Foreliggende handlingsplan for HMS ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet plan bygger i hovedsak på følgende fire satsingsområder i UiBs HMS-handlingsplan for perioden 2009-2011:

1. Psykososialt arbeidsmiljø
2. Ytre miljø og miljøledelse
3. Helse og bygg
4. Risikofylt arbeidsmiljø

I tillegg til å støtte opp under disse hovedområdene, har fakultetet utarbeidet en utfyllende tiltaksliste for planperioden, se avsnitt 2.5.

2.1 Psykososialt arbeidsmiljø

I henhold til UiBs HMS-handlingsplan, har UiB som mål at innen 2011 skal UiB

1. ha ledere på alle nivå med kompetanse på HMS-feltet og vilje til å prioritere HMS-arbeidet
2. gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser
3. ha et Arbeidsmiljøutvalg og en vernetjeneste som bidrar aktivt i arbeidsmiljøutviklingen i enhetene
4. arbeide systematisk med forebygging, håndtering og oppfølging av psykososiale risikofaktorer, herunder opplærings- og kompetansehevingstiltak
5. ha fokus på medarbeidernes ulike livsfaser som en integrert del av personalpolitikken

Fakultetet vil arbeide for å følge opp UiBs resultatmål innen psykososialt arbeidsmiljø ved våre enheter.

2.2 Ytre miljø- og miljøledelse

I henhold til UiBs HMS-handlingsplan, har UiB som mål at innen 2011 skal UiB

1. ha gjennomført en holdningskampanje for å øke bevisstheten blant tilsatte og studenter om egen miljørettet innsats
2. dokumentere sitt miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning knyttet til egen drift
3. profilere seg overfor brukere og samfunn som et lærested og en forskningsinstitusjon preget av en aktiv og bevisst holdning til miljøet
4. formidle aktuell kunnskap internt i egen organisasjon og ut mot samfunnet, spesielt gjelder dette for enheter som driver miljørettet forskning
5. ha tatt i bruk og videreutviklet et velfungerende system for miljøledelse og integrert dette i HMS-styringssystemet

Fakultetet vil arbeide for å følge opp UiBs resultatmål innen ytre miljø og miljøledelse ved våre enheter.

2.3 Helse og bygg

I henhold til UiBs HMS-handlingsplan, har UiB som mål at innen 2011 skal UiB

1. ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser for tilsatte og studenter
2. ha rutiner for drifts- og vedlikeholdsoppgaver som innbefatter god informasjon om det fysiske miljøet og samhandling med brukerne av det
3. som del av planleggingen gjennomføre HMS-kartlegging i alle byggesaker for å sikre forebyggende tiltak i prosjektene
4. gjennomføre risikoanalyser som del av brannforebyggende tiltak
5. gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming (UU), også i fredete og verneverdige bygg

Fakultetet vil arbeide for å følge opp UiBs resultatmål innen helse og bygg ved våre enheter.

2.4 Risikofylt arbeidsmiljø

I henhold til UiBs HMS-handlingsplan, har UiB som mål at innen 2011 skal UiB

1. ha et system for risikovurdering og risikoreduksjon
2. ha stor oppmerksomhet rettet mot rutiner, kunnskap og holdninger i risikofylt arbeidsmiljø
3. gi tilbud om opplæring og kompetanseheving til tilsatte som arbeider i særlig risikofylte arbeidsmiljøer
4. gjennomføre periodisk kontroll av ventilasjon

Fakultetet vil arbeide for å følge opp UiBs resultatmål innen risikofylt arbeidsmiljø ved våre enheter.

2.5 Utfyllende tiltaksliste for fakultetet for 2011-2012

Tiltakslisten blir gjennomgått årlig i forbindelse med den årlige HMS-status rapporteringen til fakultetsstyret, og blir revidert hvis behov.

Fakultetet skal i planperioden gjennomføre/arbeide med følgende tiltak:

- Sikre gjennomføring av periodisk kontroll av laboratorieventilasjon.
- Bidra til å bygge opp trygge og anvendbare systemer for bruk og oppbevaring av kjemikalier.
- Gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse ved fakultetets enheter i planperioden, knyttet til både fysiske og psykososiale forhold.
- Arrangere årlig HMS-møte for studenter.
- I samarbeid med brannvernleder, arrangere årlige møter for alle plassansvarlige og stedfortredere ved fakultetet.
- Sette av midler til arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak hvert år, og midler til delvis frikjøp av fakultetets hovedverneombud.

- Dele ut en HMS-pris årlig til et institutt ved fakultetet som kan vise til en spesiell HMS-innsats.
- Arbeide for tydeligere presisering av ansvarsforholdet på HMS-området mellom huseier (EIA) og leietaker.
- I samarbeid med EIA, vurdere systemer for adgangskontroll i bygningene.
- Begrense reisevirksomheten ved å legge til rette for økt bruk av telefonmøter og videokonferanser, også til undervisningsformål.
- Praktisere miljøbevisst/etisk forbruk.
- Sørge for oppdatert HMS-informasjon på våre hjemmesider.
- Gjøre fakultetets HMS-handlingsplan kjent for de ansatte.
- Arrangere et årlig HMS-seminar i samarbeid med Hovedverneombudet for ledere, verneombud, HMS-koordinatorer, medlemmer av HMS-utvalg mfl, med særskilt fokus på områder der HMS-rapporteringen avdekker svakheter/utfordringer.
- Avholde møte mellom fakultetsledelsen og fakultetets hovedverneombud minst to ganger i året.
- Videreføre ordningen med at hovedverneombudet inviteres til alle IDU møter, og til fakultetets vårseminar.
- Legge til rette for at instituttene skal kunne oppfylle sine HMS-planer, og bistå med tilrettelegging ved behov.
- Sikre at planlagte lederutviklingsprogrammer ved fakultetet tydeliggjør og utvikler ledernes forståelse av HMS-ansvaret i vid forstand.
- Støtte tiltak som stimulerer arbeidstakerne til fysisk aktivitet, som for eksempel å sykle eller gå til arbeid, blant annet ved å arbeide for praktisk og sikker sykkelparkering. Garasjen i Realfagbygget bør vurderes som mulig sted for tilrettelagt sykkelparkering.
- Fakultetsledelsen og instituttlederne skal diskutere om det i særskilte tilfeller, og basert på individuelle avtaler, bør arbeides for at ansatte gis mulighet for trening i arbeidstiden.
- Verneombudene skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.
- For å utvikle dynamiske, trivelige og hensiktsmessige arbeidsforhold for studentene vil fakultetet etablere læringssenter/-sentre ved fakultetet i samarbeid med Universitetsbiblioteket
- Arrangere årlig samling for alle nytilsatte i faste stillinger med fakultetsledelsen