

Handlingsplan for

Helse, miljø og sikkerhet

2013-2015

Universitetsmuseet i Bergen

INNHold

Forord

1 Målsetting og ansvar

- 1.1 Overordnede målsettinger for arbeidsmiljøet ved Universitetsmuseet
- 1.2 HMS-mål for Universitetsmuseet
- 1.3 Ansvar og medvirkning

2 Universitetsmuseets handlingsplan for HMS med tiltak

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

Forord

Universitetsmuseet har som mål å styrke kvaliteten på forskningen, forvaltningen, formidlingen og på den undervisningen våre ansatte gir. For å få dette til må museet til enhver tid være en attraktiv, utviklende og trygg arbeidsplass for alle ansatte, vikarer og studenter. Å være en god arbeidsplass er i så måte en grunnleggende kvalitet ved institusjonen.

I HMS-handlingsplanen for 2013-2015 vil vi ha oppmerksomhet på de sider av vår virksomhet som omhandler helse-, miljø og sikkerhetsaspekter.

Ledere alene kan ikke ivareta og sikre alles trivsel og sikkerhet, men ledere skal legge til rette for trivsel og sikkerhet ved blant annet å sikre

- Klare ansvarsforhold, roller og forventninger
- Kompetanse i alle ledd
- Gode informasjonsrutiner
- Systematiske kartlegginger
- Tiltak for stadig forbedringer og systemer som kan fange opp uønskede hendelser

I HMS-arbeidet er museet selvsagt helt avhengig av at alle ansatte følger opp og bidrar positivt til forbedringer. Sammen med våre ansatte er universitetsmuseets ledelse ansvarlig for en prestasjonskultur som samtidig ivaretar folks sikkerhet og kvaliteten på det kollegiale miljøet som vil prege institusjonen. Ved hjelp av systemer, forebygging, bevisstgjøring omkring risiko og ikke minst god personalledelse vil vi bygge en plattform og en kultur som er preget av tillit og gjensidig ansvarliggjøring. I kulturer der den enkelte medarbeider tar ansvar for fellesskapet, tør man melde fra når uønskede hendelser oppstår eller ting ikke fungerer. Det er dette vi lærer av og som skal gjøre oss stadig bedre. Dette er helt avgjørende for at vi ikke bare når våre HMS-mål, men også de mer overordnede strategiske mål for museet.

Enhetene vil utarbeide sine egne HMS-planer og -tiltak og ta ansvar lokalt. Museet vil i nært samarbeid med lederne ved enhetene støtte dem slik at de kan oppnå sine HMS-mål. Dette må skje i tråd med de overordnede målsettinger UiB setter, og med de lover, retningslinjer og forskrifter som gjelder for sektoren og arbeidslivet for øvrig.

HMS handlingsplan 2013-2015 ble vedtatt i styret for Universitetsstyret d. 23.mai 2013. Sammen med enhetene ser museets ledelse frem til arbeidet for å nå institusjonens mål for HMS.

Bergen, 28.juni 2013


Henrik von Achen
direktør


Kristin Miskov Nodland
administrasjonssjef

1 Målsetting og ansvar

Universitetsmuseet handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) beskriver ambisjoner og hovedmål for museets HMS-arbeid, med ansvarsplassering og virkemidler for å oppnå målene.

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

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

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

1.1 Overordnede målsettinger for arbeidsmiljøet ved Universitetsmuseet

Fra innledningen i UiB's handlingsplan for HMS 2013-2015 finner vi blant annet følgende:

Et godt arbeidsmiljø for alle:

Universitetet i Bergen (UiB) er et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet der forskning, utdanning og formidling med høy kvalitet, faglig bredde og mangfold er fundamentet. For å beholde og videreutvikle dette må universitetet ha gode og robuste arbeidsmiljø der alle ansatte opplever at de er viktige bidragsyttere 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. For å være et attraktivt, mangfoldig, åpent og inkluderende universitet med godt, sikkert og trygt arbeidsmiljø for den enkelte, må det arbeides systematisk med HMS på alle nivå. UiB skal arbeide for et tett arbeidsfellesskap mellom alle grupper av ansatte omkring institusjonens hovedmål.

HMS-handlingsplan skal bidra til sikre og trygge arbeidsplasser, og til at alle som til enhver tid har arbeid ved UiB blir ivaretatt og ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger som følge av sitt arbeid. Det betyr at UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø
- mangfold, åpenhet og inkludering
- systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte og ledere
- tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger og uteområder

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom "Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet".

HMS - en felles oppgave:

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter har både rett og plikt til aktiv medvirkning. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, og tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø.

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelse. Universitetsmuseet har nettverk for verneombud og UiB obligatorisk opplæring i HMS både for verneombud og ledere. Museets ledere og verneombud skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte. Universitetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved UiB.

Systematisk HMS-arbeid:

UiBs handlingsplan er en integrert del av universitetets styringssystem. HMS-arbeidet ved UiB utøves kontinuerlig og systematisk. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. Universitetsmuseets HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres for å imøtekomme dette. Videre skal HMS-arbeidet dokumenteres og rapporteres i linjen.

Systematisk HMS-arbeid fremmer helse og trivsel, og forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Et attraktivt arbeidsmiljø gir godt omdømme, økt rekruttering og dyktiggjør ansatte til selv å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Et slikt arbeidsmiljø styrker UiB og museet som et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet med kompetente ansatte og studenter som i fellesskap bidrar til høy kvalitet på forskning, formidling, samlingsforvaltning og undervisning.

Universitetsmuseet støtter fullt opp om disse målsettingene.

1.2 HMS-mål for Universitetsmuseet

Museet støtter videre opp under de utpekte hovedsatsingsområdene for UiB's handlingsplan for 2013-2015, som utgjør museets HMS-mål:

- 1. Gode arbeidsfellesskap**
- 2. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**
- 3. Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø**
- 4. God håndtering av HMS-avvik**
- 5. Ansvar for det ytre miljø**

Museet vil gi HMS-målene stor oppmerksomhet kommende periode. Det må likevel presiseres at de forskjellige enhetene ved museet har ulike utfordringer. Museet vil imidlertid ha spesiell oppmerksomhet på å innarbeide systematisk HMS-arbeid, hvor rammer og forventningsavklaringer blir tydelige for alle. Dette vil underbygge; *gode arbeidsfellesskap, risikofylte arbeidsmiljø/bygg- og infrastruktur og håndtering av HMS-avvik.*

1.3 Ansvar og medvirkning

Ved Universitetsmuseet er Museumsdirektøren øverste leder som har delegert oppgavene til administrasjonssjef og HMS-koordinator. Koordinator, verneombud og brannansvarlig er viktige roller i HMS-arbeidet.

Museet er inndelt i følgende enheter, med ansvar for å utarbeide og følge opp egne HMS-planer:

- Aboretet og botanisk hage
- De kulturhistoriske samlinger (DKS)
- De naturhistoriske samlinger (DNS)
- Fellestjenester
- Publikumsseksjonen (DNS og DKS)
- Seksjon for ytre kulturminnevern (SFYK)

De ulike enhetene har ansvar for å involvere verneombud i utarbeidelsen av HMS-planer. Verneombudene dekker ulike verneområder, områder som ikke er ensbetydende med enhetene. Det blir derfor viktig å sikre involvering av verneombud som dekker enheten.

I UiB's regelsamling kap. 3.2. (<http://regler.uib.no/regler/>) 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 (AML, § 6-2) har en tilsynsfunksjon, er de ansattes representant i arbeidsmiljø saker og er samarbeidspartnere for ledelsen.

Det står videre at:

- 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. Ansvaret kan ikke overføres til andre, men HMS-oppgaver kan delegeres.

I henhold til samme regelsamling tillegger det styret ved Universitetsmuseet 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 pådriver i HMS-arbeidet på eget arbeidssted
- Holde seg orientert om arbeidssituasjonen på egen arbeidssted
- Melde fra når farlige forhold oppdages
- Melde fra om skader eller sykdom vedkommende blir påført og om 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 for eksempel feltarbeid/tokt, laboratoriefag, bruk av maskiner osv. Studentenes rettigheter og plikter i det systematiske HMS-arbeid blir i disse tilfellene som for ansatte (Jfr. Regelsamlingen 3.2.2, pkt.2.8, Arbeidstakere og eksternt lønnet personale.)

I studiesituasjon for øvrig (lesesaler, auditorier, 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 hovedverneombud (UHVO), hovedverneombud (HVO) og verneombud (VO).

2 Universitetsmuseets handlingsplan for HMS 2013-2015

HMS-plan med tiltak bygger i hovedsak på 3 deler:

- A) Vår egen årsrapport HMS - UM fra 2012, der ulike utfordringer blir presentert (styresak SIRK-04 2013)
- B) Tilbakemeldinger fra UiB ledelsen basert på vår egen årsmelding fra 2011 (d. 12.7.2012)
- C) De fem satsningsområdene fra UiBs HMS-handlingsplan for perioden 2013-2015:
 - 1) Gode arbeidsfellesskap
 - 2) Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
 - 3) Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
 - 4) God håndtering av HMS-avvik
 - 5) Ansvar for det ytre miljø

Hvert av disse HMS-målene skal konkretiseres gjennom virkemidler og realiseres gjennom tiltak:

- Sentralt; i regi av enhetene som har et særskilt ansvar og oppgaver
- Lokalt; gjennom handlingsplaner på enheten
- Ulike former for samspill mellom sentralt og enhetene

For å oppnå målene i denne perioden har museet utarbeidet et forslag til tiltaksplan. Tiltaksplanen vil heretter bli gjennomgått 2 ganger årlig; i forbindelse med den årlige HMS-status rapporteringen til Universitetsmuseets styre og en halvårsrapport i august. Planen blir revidert ved behov.

Tiltaksplan:

2.1 Gode arbeidsfellesskap

Universitetsmuseet skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass, som ivaretar den enkelte arbeidstaker i ulike faser. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkelte møtes med respekt og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas.

Virkemidler:

- Gode og trygge ledere og verneombud; styrke HMS kompetanse og bevissthet hos disse nøkkelpersonene
- Kvartalsvis; møter mellom linjeleder/VO på alle enheter
- Årlig skal ansatte få tilbud om medarbeidersamtale
- Årlig skal det gjennomføres kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø
- Årlig skal det gjennomføres HMS-seminar m. tema etter behov
- Oppfølging av sykemeldte skal styrkes
- Utarbeidelse av en seniorpolitiskplan
- Tydelig og tilgjengelig informasjon (nettside) om HMS-mål og handlingsplaner for alle ansatte

2.2. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Universitetsmuseet skal være et åpent universitetsmuseum der studenter, besøkende og ansatte skal kunne ferdes trygt. Museet har en stor krevende bygningsmasse og uteområder, der krav til trygghet og sikkerhet for mennesker og samlinger skal være i prioritert.

Virkemidler:

- Årlig gjennomføre kartlegging, prioritering og oppfølging av fysiske tiltak på kontorarbeidsplassen, laboratoriet, utstillingslokalet, uteområdene eller i magasinene
- Alle ansatte ved museet skal ha gjennomgått brannvernkurs (hvert 5 år)
- Årlige møter, i samarbeid med Brannvernleder, for alle plass- og stedfortredere ved de ulike byggene/områdene museet er lokalisert i

2.3 Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø

Universitetsmuseet har arbeidsplasser som er særlig risikofylte. Arbeid i laboratorium, felt, tokt, hageanleggene eller i lokaler med mye publikum. Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet omkring rutiner, kunnskap og holdninger er, og skal være, viktig i alle risikofylte arbeidsmiljø.

Virkemidler:

- Gjennomføre risikovurderinger i alle risikofylte arbeidsmiljø og gjennomføre noen prioriterte tiltak
- Gjennomføre risikovurderinger av bygg og infrastruktur (maskinpark) og gjennomføre noen prioriterte tiltak
- Sikre at alle kjemikalier og strålekilder er registrerte og risikovurderte. Det elektroniske stoffkartoteket ECO online skal benyttes.
- Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all maskinpark og særskilte brannfarlige objekter

2.4 God håndtering av HMS-avvik

HMS-avvik er brudd på myndighetskrav, interne regler og arbeidsprosedyrer relatert til HMS, som kan medføre negative fysiske og psykiske belastninger og skade på miljø og materiell. Alle HMS-avvik skal meldes inn til leder for enheten, og sendes kopi til HMS-avdelingen og sentraladministrasjonen ved museet. Oppfølgingen skjer ved enheten, der leder er ansvarlig, slik at det forebygges og er en kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. Museets beredskapsplan skal sørge for at skadeomfang og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell.

Virkemidler:

- Alle HMS-avvik skal rapporteres skriftlig til leder ved enheten, for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljø
- Beredskapsplan for museet skal gjennomgå en revisjon
- Beredskapsplan skal justeres 2 ganger årlig
- HMS-seminar; bevisstgjøring hos den enkelte ansatt - hva er HMS-avvik og hvorfor?

2.5 Ansvar for det ytre miljø

Universitetet har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all sin virksomhet, og ved å redusere negativ miljøpåvirkning med 20 % i perioden 2010-2020. Museet ønsker å følge opp dette, og ser at for vår planperiode vil delmålet være en synlig reduksjon, innen spesielt hageanleggene.

Virkemidler:

- Styrke samarbeidet mellom enheter og nivåer i arbeidet for et grønt miljø
- Tenke grønt i innkjøp til og arbeid i hageanleggene

