



---

# HANDLINGSPLAN

FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2010-2016

DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN







---

# HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2010-2016

## DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

*(PROLONGERT AV FAKULTETSSTYRET 16.12.2015)*

### Helse, miljø og sikkerhet ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (MOF) - et godt arbeidsmiljø for alle

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er viktig for alle. Det medisinsk-odontologiske fakultet (MOF) har et systematisk HMS-arbeid fordi dette fremmer helse og trivsel, forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Det skal være en del av vår arbeidshverdag. For å ivareta systematisk HMS-arbeid, er det utarbeidet både en sentral og lokal handlingsplan for HMS. Planen for MOF bygger på handlingsplanen for HMS ved Universitetet i Bergen (UiB), og formålet er å belyse våre viktigste HMS-mål, og informere om hvilke virkemidler fakultetet ønsker å benytte.

HMS er et lederansvar på alle nivå, og er integrert i all ledelse. HMS er ledelse i praksis, der målet er å sikre gode resultater på fakultetets hovedområder gjennom trygge, motiverte og kompetente medarbeidere. For å oppnå de målene som UiB og MOF har satt seg, må alle bidra til å oppfylle målene. Fakultetets slagord for systematisk HMS-arbeid, er:

**«HMS – mitt ansvar!»**

Handlingsplanen er forankret i Strategiplanen for fakultetet, og det forventes at alle ansatte bidrar til å oppnå målene. MOF skal være en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle ansatte, og i fellesskap kan vi få dette til.

Handlingsplanen for MOF gjelder for perioden fra 2010 til 2014, og er utvidet til å gjelde ut 2016.

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljø».

### HMS - En felles oppgave

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter ved fakultetet har et ansvar for aktiv medvirkning, og plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske arbeidet med HMS, og at handlingsplanen blir fulgt opp. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, og tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å oppnå, beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø.

MOF samhandler også med eksterne aktører, blant annet er fakultetet samlokalisert med andre virksomheter i flere bygg. MOF har eller arbeider med å utarbeide samarbeidsavtaler om HMS ▶



---

med disse virksomhetene, for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet.

Fakultetet har enhetlig ledelse, og har en ledelseskultur som er basert på dialog, åpenhet, utvikling og gjensidig tillit. Kompetanse, trygghet og tydelige signaler fra leder setter og vedlikeholder en høy arbeidsmiljøstandard på alle nivå i organisasjonen. Lederne ved MOF skal ha kompetanse og vilje til å prioritere HMS-arbeidet. Fakultetet arbeider for en kultur som ivaretar medarbeidere og miljø.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon, de er samarbeidspartnere for ledelsen, og inngår i både UiBs og fakultetets nettverk for verneombud. Både verneombud og ledere gjennomfører UiBs obligatoriske opplæring i HMS. Verneombudene ved fakultetet skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte.

Fakultetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved fakultetet for å oppnå felles HMS-mål.

## Systematisk HMS-arbeid

Handlingsplanen for HMS ved MOF er en integrert del av fakultetets styringssystem. HMS-arbeidet ved fakultetet 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. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS-arbeidet dokumenteres og rapporteres

i linjen.

Systematisk HMS-arbeid gir et attraktivt arbeidsmiljø, som igjen 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 MOF som et fakultet som driver internasjonalt anerkjent forskning, med kompetente ansatte og studenter som i fellesskap bidrar til høy kvalitet på forskning, undervisning og formidling.

## HMS-mål

Handlingsplanen for HMS ved MOF er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan, og omfatter fem HMS-mål:

- gode arbeidsfellesskap
- trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø
- god håndtering av HMS-avvik
- ansvar for det ytre miljø

Hvert HMS-mål konkretiseres gjennom virkemidler, og skal realiseres gjennom tiltak:

- Lokalt gjennom HMS-handlingsplaner på fakultet og institutt/senter
- I ulike former for samspill mellom enheter og nivåer
- Lokale tiltakslistor med presisering av ansvar/frister og plass for statusrapportering, med årlig revisjon.



## GODE ARBEIDSFELLESKAP

Et godt arbeidsfellesskap handler om hvordan mennesker forholder seg til hverandre. I tillegg til et godt psykososialt arbeidsmiljø, er dette noe som angår alle ansatte. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets målsetting innen undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Internasjonal samhandling skal være en integrert del av fakultetets virksomhet. MOF har mange ansatte med internasjonal bakgrunn, som må få tilstrekkelig informasjon om fakultetets HMS-arbeid.

MOF skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Fakultetet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

Virkemidler:

- Internkontroll og årlig rapportering og oppfølging av HMS-arbeid
- Tilby medarbeidersamtaler til alle ansatte
- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse for samarbeid og gjennomføre tiltak
- Styrke jobbnærvær ved å følge opp UiBs «Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet»
- Tiltak som stimulerer fysisk aktivitet for å fremme god helse, forebygge sykefravær og redusere helseplager
- Ivaretagelse i ulike livsfaser gjennom UiBs personalpolitikk
- HMS-handlingsplan tilgjengelig på engelsk
- Kvartalsvise dialogmøter mellom ledelse og verneombud
- Gjennomføring og oppfølging av HMS-runde (vernerunde)
- Verktøyet Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK)
- Lokale rutiner som styrker felles forståelse av krav, forventninger og rettigheter knyttet

veileder- og stipendiatrollen, og som sikrer at intensjonene i regelverket blir oppfylt

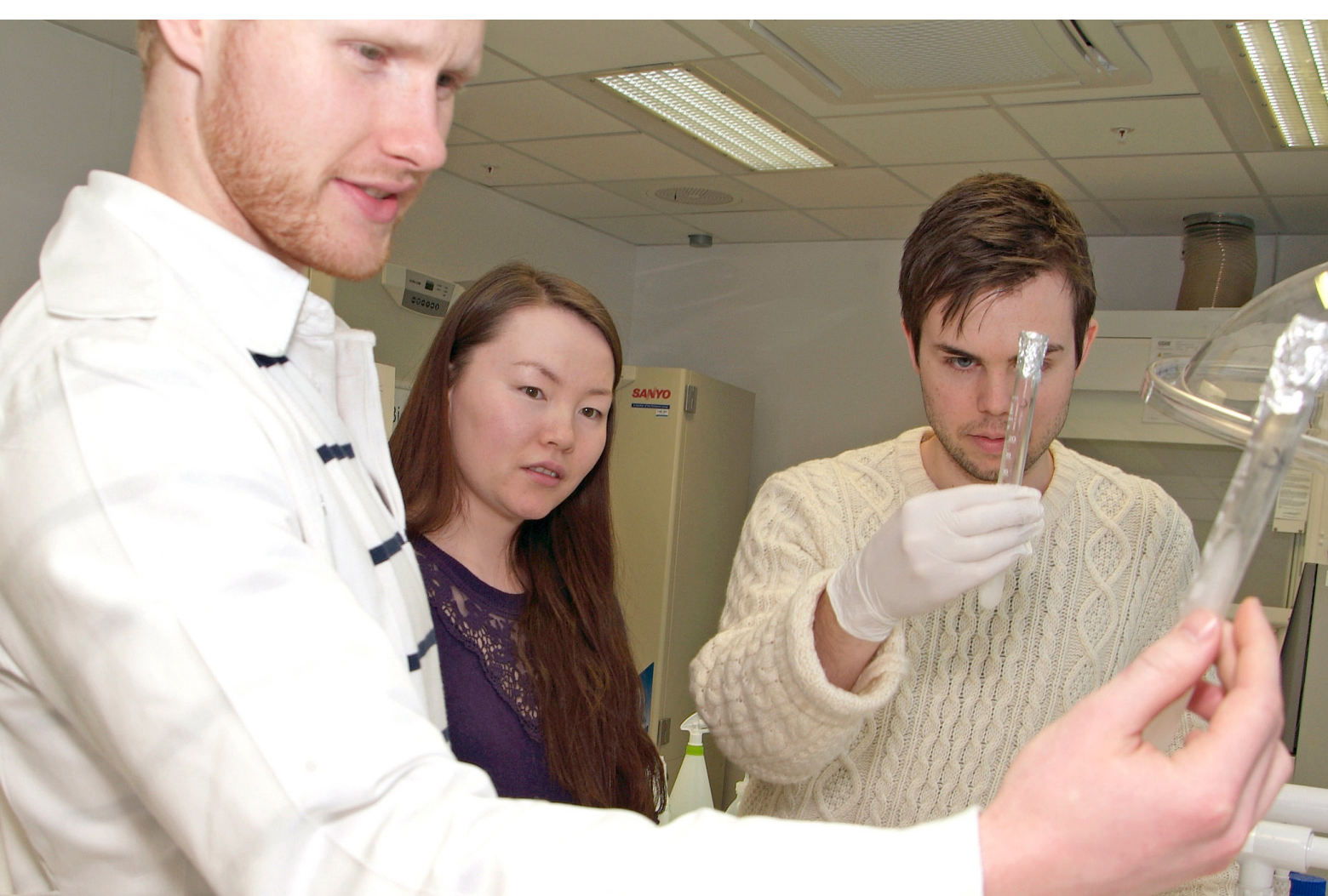
- Sørge for nødvendig opplæring for å kunne utføre tildelte arbeidsoppgaver
- Sikre oppgaveforståelse og jobbutførelse ved å gi tilbakemelding på utført arbeid
- Skape en åpenhetskultur som gir trygghet for at medarbeidere kan ta opp problemer med årsak i eller konsekvenser for arbeid og arbeidssituasjon
- Følge opp alle typer HMS-saker, vurdere iverksetting av tiltak, og gi tilbakemelding om utfallet til de berørte
- Løfte saker som ikke kan løses lokalt videre i organisasjonen
- Bruke UiBs retningslinjer for konflikthåndtering, og gjøre disse kjent for ansatte

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- UiBs IA-avtale
- Handlingsplan for likestilling
- UiBs retningslinjer for konflikthåndtering
- Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud
- Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet
- Etske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og student eller kandidat ved UiB
- Avtaleskjema ved opptak til organisert forskerutdanning ved UiB – Del B
- Forskrift for graden ph.d. med utfyllende regler for MOF
- Generelle forskningsetiske retningslinjer
- Premisser for fysisk aktivitet i arbeidstiden

## TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPlassER

MOF skal være et åpent fakultet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på fakultetets campus. MOF har ►



en stor og krevende bygningsmasse, og bruken endres jevnlig. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklime og ergonome skal ivaretas.

Virkemidler:

- UiBs retningslinje for håndtering av vold og trusler gjøres kjent for alle ansatte
- Sikre at bygningsmasse har tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø, jf. gjeldende lovverk
- Kartlegge og iverksette tiltak ved utfordringer knyttet til inneklime
- Gjennomføre kartlegging og prioritering av fysiske tiltak i arbeidet med universell utforming
- Utarbeide og iverksette samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører, i bygg hvor ansvar for HMS deles mellom flere parter, og gjøre disse kjent for berørte ansatte
- Følgende styrende dokumenter med tiltak støtte i tillegg dette HMS-målet:

- Mål for arbeidet med sikkerhet på universitetsområdet
- UiBs handlingsplan for likestilling
- Retningslinje for vold og trusler
- Samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører

### KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEID

Alt arbeid ved MOF skal skje på en trygg måte, og i samsvar med aktuelt regelverk. Innsikt, holdninger og formell struktur skal sikre at risikoforhold blir påvist og fulgt opp. MOF har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko, for eksempel arbeid med kjemikalier, stråling, smittefare, og biologiske faktorer. Feltarbeid og tokt kan også medføre økt risiko for skade på mennesker og/eller miljø. Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet om rutiner, kunnskaper og holdninger er og ►

skal være viktig i alle risikofylte arbeidsmiljø.

Virkemidler:

- Ta i bruk web-basert støtteverktøy for beredskap og krisehåndtering (CIM)
- Identifisere og kartlegge risikofylte arbeidsmiljø
- Risikovurdering av arbeidsoppgaver og forskningsprosjekter før igangsetting
- Identifisere ansatte som arbeider i risikofylte arbeidsmiljø og som skal tilbys helsekontroll/helseoppfølging
- Samarbeide med Bedriftshelsetjenesten (BHT) om gjennomføring av vurdering og ev. innkalling til helsekontroll eller vaksinerings
- Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte, og foreta risikovurdering av disse
- Benytte det elektroniske stoffkartoteket ECOonline ved håndtering av kjemikalier
- Utarbeide/oppfølging av interne rutiner, og gjøre disse kjent for ansatte
- Etablere oversikt over og gjennomføre periodisk kontroll av all spesialventilasjon
- Gjennomføre relevante HMS-kurs og annen opplæring

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Interne HMS-rutiner og håndbøker ved institutter og enheter
- Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling ved UiB
- Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- Tilbud om helsekontroll – Brev fra HMS-seksjonen av 07.07.2015 (ePhorte 2015/6468)

## GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og/eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på

mennesker, miljø og materiell. Alle HMS-avvik ved MOF skal meldes og følges opp i linjen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet.

Beredskapsplanen skal sørge for at skadeomfanget og konsekvenser av kriser og alvorlige hendelser reduseres for å sikre liv, helse og materiell.

Virkemidler:

- Informere om og ta i bruk elektronisk avvikssystem, og sikre melding og oppfølging av alle HMS-avvik
- Følge opp beredskapsplanen ved MOF ved å gjennomføre risikovurderinger og etablere lokale rutiner for beredskap på alle nivå
- CIM
- Rapportere HMS-avvik jevnlig til styrende organ

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Retningslinjer for melding av HMS-avvik
- Beredskapsplan ved UiB
- Beredskapsplan ved MOF

## ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

MOF forplikter seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 prosent i perioden 2010-2020.

Virkemidler:

- Gjennomføre/oppnå sertifisering som miljøfyrtårn
- Styrke samarbeidet mellom enheter og nivåer i arbeidet for et grønt miljø
- Redusere bruken av papir og trykte dokument

Følgende styrende dokument med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- Tiltaksplan for det ytre miljø

**Alle enheter skal årlig:**

Gjennomføre HMS-kartlegging, risikovurdere og prioritere tiltak

Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til  
UiBs og MOFs HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak

Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

**Informasjon om HMS ved MOF:**

HMS: <http://www.uib.no/mofa/67392/helse-milj%c3%b8-og-sikkerhet-hms#>

Beredskap: <http://www.uib.no/mofa/87261/beredskap-ved-mof-rutiner-og-kontaktinformasjon#>

IDU: <http://www.uib.no/mofa/63955/informasjons-og-dr%c3%b8ftingsutvalg>

**Informasjon om HMS ved UiB:**

Regelsamling for UiB: <http://regler.app.uib.no/>

HMS-portalen: <http://www.uib.no/poa/hms-portalen>

Arbeidsmiljøutvalget: <http://www.uib.no/poa/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu>



**UNIVERSITETET I BERGEN**  
*Det medisinsk-odontologiske fakultet*

Det medisinsk-odontologiske fakultet / Adresse: Postboks 7800, 5020 BERGEN

E-post: [post@mofa.uib.no](mailto:post@mofa.uib.no) / Telefon: 55 58 20 86 / [www.uib.no/mofa](http://www.uib.no/mofa)