UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Arkivkode:	Styre-sak: 17 /13
Sak nr.: 2013/3672	Møte: 10.04.13

Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet 2012

Universitetsdirektøren sendte i brev datert 06.02.13 ut skjemaet «Årsrapport 2012 – Helse, miljø og sikkerhet(HMS)» for årlig rapportering og intern kontroll av det systematiske HMS arbeidet ved UiB sine enheter

Dette er en del av den årlige rapporteringen ved UiB knyttet til " Retningslinjer for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid" og UiB sin handlingsplan for HMS 2012- 2015. (http://www.uib.no/poa/hms-portalen/systematisk-hms-arbeid/hms-handlingsplan-2013-2015). Rapporteringen er også knyttet til fakultetet sin egen plan for HMS «HMS – mitt ansvar» for perioden 2010 til 2014 som er vedtatt av fakultetsstyret (sak 79/10).

Fakultetsdirektøren har gått igjennom den årlige rapporteringen for internkontroll og det systematiske HMS- arbeidet ved de ti enhetene ved fakultetet; de åtte instituttene samt dyreavdelingen og fakultetsadministrasjonen.

Rapportene ved den enkelte enhet blir utarbeidet i samarbeid mellom instituttledelse og verneombud. På denne bakgrunn så utarbeider fakultetet en samlerapport som blir kommentert av fakultetsdirektør og lagt fram for fakultetsstyret til vedtak.

Fristen for rapportering til UiB sentralt var 22. mars. Universitetsdirektørens kontor er informert om at fakultetsstyret behandler saken i møte 10. april.

Fakultetsdirektørens kommentarer

2012 har vært et år preget av omorganisering, omstillingsarbeid og etablering av nye lederstrukturer ved flere av instituttene. Det som tidligere var åtte institutter er reorganisert i fem og vi har fått en mere samlet og tettere knyttet fakultetsledelse. Med bakgrunn i omorganiseringen ved fakultetet vil antall rapporteringsenheter reduseres til sju for 2013.

På sikt tror vi at endringene vil styrke HMS-arbeidet blant annet ved at linje- og personalansvar tydeliggjøres, harmoniseringsarbeid forenkler, samt at enhetene blir mere robuste. Ikke minst vil etableringen av fagområdeledere med delegert personalansvar (jf styresak 6/13) tydeliggjøre HMS-ansvaret ved instituttene og legge til rette for økt HMS-fokus. Samtidig er omorganisering en krevende oppgave for alle involverte og krever et særlig fokus på blant annet HMS. Den enkelte ansatte trenger økt informasjon og ivaretakelse både underveis i prosessen og i konsolideringsfasen. Dette er særlig relevant ved Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2, som har vært gjenstand for de mest omfattende endringene.

Fakultetsdirektøren ser i gjennomgangen av årsrapporten at organisasjonen i stor synes å ha klart å beholde et sterkt HMS fokus gjennom omorganiseringen i 2012. Det har blitt drevet mye godt HMS- arbeid ved de ti enhetene og samlet sett så viser rapporten en forbedring fra 2011.

HMS – organisering

Ansvar for HMS ligger i linjeledelsen, der målet er å sikre gode resultater i forhold til fakultetets strategiske målsetninger innen utdanning, forskning og formidling. MOF ønsker å nå sine målsettinger gjennom trygge, motiverte og kompetente ansatte som også tar stort eget ansvar.

I en kompleks organisasjon som MOF med utførelse av mye risikofylt arbeid er det viktig at det utarbeides konkrete og ajourførte handlingsplaner. Dette for å systematisere, operasjonalisere og iverksette nødvendige tiltak som reduserer fare og risiko for skade på mennesker og miljø. Ni av ti enheter melder at de har skriftlig og ajourførte handlingsplaner for HMS-arbeidet, og gjennomført risikoanalyse i forhold HMS. Dette er en forbedring fra forrige år, men også et krav. Særlig positivt er det at alle enhetene melder at de følger retningslinjene for samarbeidet med verneombudene og at de ansatte tas med og inkluderes i HMS arbeidet.

HMS – Kompetanse.

Det har siste årene blitt gjennomført HMS – kurs i regi av POA med krav til alle ledere om å delta, det er en lignende opplæring for alle nye verneombud. Det er svært positivt at alle enhetene melder at ledelse og verneombud har nødvendig kompetanse. Videre har alle enhetene gjennomført brannvernopplæring for sine ansatte. Brannvernopplæring ble identifisert som mangelfullt i 2011 og det er derfor nødvendig at dette har blitt fulgt opp i 2012.

Psykososialt arbeidsmiljø

Det er svært bra at alle enhetene rapporterer at de praktiserer UiB sine rutiner for oppfølging av sykefravær, konflikthåndtering og AKAN retningslinjer. Det er viktig og helt nødvendig i en IA-virksomhet.

Det er en målsetting at alle ansatte ved UiB og MOF skal ha årlige medarbeidersamtaler med sin nærmeste leder. Med bakgrunn i tidligere års rapporter og mangler på dette området er dette blitt etterspurt i styringsdialogen med instituttene. Fem av enhetene (3 i 2011) melder nå at de har hatt medarbeidersamtaler med alle sine ansatte og flere av de andre er godt på vei. Fakultetsdirektøren synes dette er en god utvikling og viktig både for den enkelte arbeidstaker og for leder. Det er viktig at denne utviklingen følges opp videre av linjeledelsen og vil også bli fulgt opp i styringsdialogen med instituttene.

Helse og Bygg

Ni av ti enheter melder å har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet. Alle enhetene melder at det blir tatt hensyn til HMS ved nye arbeidsplasser og i byggesaker. MOF har i 2012 og i inngangen til 2013 tatt i bruk både Nytt Odontologibygg(NOB) og Armauer Hansens Hus(AHH). Dette vil gi arbeidsmiljøet for sine «beboere» et løft i mange år

fremover. Fakultetsdirektøren er kjent med at det har vært en del innkjøringsproblemer ved NOB, men forventer at ting vil komme på plass i løpet av kort tid.

Videre melder alle enhetene at de har fokus på universell utforming, brannvern, rømningsveier og å forhindre tyveri og innbrudd. Fakultetsdirektør er kjent med at innbrudd er en særlig utfordring for Institutt for samfunnsmedisin i Kalfaret.

Ytre Miljø

Når det gjelder hvordan enhetene forholder seg til sin egen miljøpåvirkning så er den variabel og trenger ytterligere fokus. Bruk av video- og telefonkonferanser kan bli bedre. Dette har dog også sammenheng med tilgjengelige fasiliteter. I dag har MOF videokonferanserom lokalisert i NOB og vil vurdere å tilrettelegge for et videokonferanserom i AHH.

Risikofylt arbeidsmiljø

MOF utfører arbeidsoppgaver i forhold til forskning og utdanning som blant annet krever utstrakt bruk av kjemikalier og har betydelig risiko dersom ikke sikkerheten ivaretas på en god måte. Ni av ti enheter melder å utføre slik risikofylt arbeide. Sju av disse enhetene melder å gjennomføre HMS-risikovurdering ved utførelsen. Dette er bedre enn i fjor, men to av enhetene melder også i år at de må bli bedre og to av enhetene melder også at skriftlige arbeidsinstrukser ikke er godt nok tilgjengelig.

Alle enhetene som gjør risikofylt arbeid praktiserer retningslinjer for farlig avfall og problemavfall. Retningslinjene er i samsvar med retningslinjene til Helse Bergen, da mye av laboratorieaktiviteten er samlokalisert med sykehusavdelinger

Gode rutiner for håndtering av risikofylt arbeid og et kontinuerlig fokus på dette er nødvendig og dette arbeidet vil også i det videre bli etterspurt i styringsdialoger.

Avvik nestenulykker og ulykker

Sju av ni enheter melder om HMS-relaterte avvik, nesten ulykker eller ulykker. Avvikene er blitt fulgt opp slik rutinen krever. Enhetene rapporterer ikke om alvorlige ulykker med personskader.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber lederne for enhetene ved Det medisinsk- odontologiske fakultet om å utarbeide Handlingsplan for HMS med særlig vekt på forhold som enhetene har svart «må bli bedre» eller «nei» på, samt inkludere en risikoanalyse av virksomheten.

Handlingsplan for enheten skal relatere seg til UiB sin Handlingsplan for HMS 2012-2015 og MOF sin Handlingsplan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2010-2014

Enhetens Handlingsplanen for HMS skal legges frem for respektive instituttråd for videre oppfølging innen 1. mai 2013.

02.04.2013/KOH

Vedlegg

- Brev fra Universitetsdirektøren datert 06.02.2013 (sak 2012/12828)
- Samlet årsrapport fra enhetene