UNIVERSITETET
I OSLO



HMS-RAPPORT

STATUS 2006–2007 | UTFORDRINGER | GREP

Risiko og opplevelse – liv og lyst!

UiO skal være et kraftfullt og skapende sentrum i kunnskapssamfunnet. Vi skal være et forskningsuniversitet av høy internasjonal standard som er attraktivt for både studenter og ansatte.

Arbeidsmiljø og læringsmiljø er to sider av samme sak. UiO skal være en arbeidsplass som både er utviklende og fullt forsvarlig. Ansatte skal kunne være trygge og trives på jobb. UiO skal være et studiested som setter studentenes læringsmiljø i høysetet. Studentene skal kunne forvente at vi tar deres arbeidssituasjon og sikkerhet på alvor.

Med omlag 6 000 ansatte og 30 000 studenter og med 528 000 m^2 bygningsmasse har vi utfordringer, men også ressurser relatert til arbeidsmiljø og læringsmiljø som er et universitet med internasjonale ambisjoner verdig.

For å nå målsetningen om å være et ledende forskningsuniversitet må UiO være blant de fremste også innen HMS-området, med risiko under kontroll og opplevelse i stadig utvikling.

Dette kan vi blant annet få til gjennom å arbeide for

- et utviklende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og læringsmiljø for studenter
- en handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon
- tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger
- en fullt forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø.

For å få dette til er vi avhengig av ledere som tar ansvaret sitt. Vi er avhengige av alle 158 verneombud, fagorganisasjonene og student-representantene. Og vi er avhengige av at ansatte og studenter selv tar et ansvar for eget arbeidsmiljø og læringsmiljø.

Ansatte og studenter ved UiO utgjør en stor del av hverandres arbeidsmiljø og lærings-miljø. UiO arrangerte nettopp sin første arbeids- og læringsmiljødag der dette ble belyst og bejublet. *Med liv og lyst* kalte vi denne dagen. Når liv og lyst får prege hverdagen for den enkelte ansatte og student har vi lykkes med HMS-arbeidet.

Oslo, juni 2008
Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
Universitetsdirektør

> Arbeidsmiljø og læringsmiljø er to sider av samme sak.

Innhold

Risiko og opplevelse – liv og lyst!	3
Innhold	4
Innledning	5
Mål for helse, miljø og sikkerhet ved UiO	**6**
Operasjonelt mål for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ved UiO	7
Utviklende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø	**8**
Ansvars-, myndighets- og oppgavefordeling	8
Opplæring	8
Medvirkning	9
Håndtering av risikoforhold	10
Beredskap	11
Handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon	**12**
UiO for alle	12
Skader	13
Tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger	**14**
Tilgjengelighet og universell utforming	14
Funksjonelle og tekniske forhold	15
Sikre bygninger	16
Forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø	**18**
Innkjøp	18
Avfallshåndtering	19
Energiforbruk	20
Transport	21
Grep: Hva gjør UiO i sitt HMS-arbeid?	**22**
Hva kan et godt arbeids- og læringsmiljø bety for den enkelte?	22
Enhetenes rolle i HMS-arbeidet	22
Institusjonsnivå: Felles grep	23
Planlagte HMS-relaterte tiltak i perioden 2008 – 2010	23
Vedlegg	**26**

Innledning

Denne rapporten er den første i sitt slag ved Universitetet i Oslo. Vi kan si mer om status for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet ved hele virksomheten enn før. Vi er tydeligere på sammenhengene mellom arbeidsmiljø og læringsmiljø. Og vi samler et større spekter av problemstillinger enn tidligere rapporter. Slik sett gjenspeiler rapporten status for HMS-arbeidet som sådan ved UiO: Vi har mye på plass, gjør mer enn før, men har ennå et stykke før vi når ambisjonene våre.

Del 1 i rapporten er disponert rundt formuleringene i HMS-målene, tar for seg utvalgte problemstillinger og beskriver status og utfordringer innen disse.

Del 2 viser UiOs hovedgrep innen arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. HMS-arbeidet er prioritert område der det planlegges og forventes aktivitet i alle ledd av organisasjonen.

Del 3: Eksempler.

UiO vil intensivere arbeidet med å kunne kvantifisere status og dokumentere resultater av HMS-arbeidet. Dette forventes å gjenspeiles i framtidige HMS-rapporter.

Mål for helse, miljø og sikkerhet ved UiO

RISIKO:

under kontroll

OPPLEVELSE:

i stadig utvikling

For å nå målsetningen om å være et ledende forskningsuniversitet må UiO være blant de fremste også innen HMS-området, med

1. et utviklende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og læringsmiljø for studenter
2. en handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon
3. tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger
4. en fullt forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø

Operasjonelt mål for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ved UiO

REDUSER RISIKOEN

UiOs enheter skal arbeide for i all sin virksomhet å framstå som fullt forsvarlige gjennom et aktivt arbeid med

- identifisering av aktuelle HMS-risiki
- konkret ansvarsplassering
- god risikostyring og tilpasset beredskap

ØK OPPLEVELSEN

UiOs enheter skal arbeide for i all sin virksomhet å framstå med et arbeids- og læringsmiljø preget av likeverd, respekt og åpenhet gjennom et kontinuerlig forbedringsarbeid, utstrakt medvirkning og utøvelse av tydelig ledelse.

Utviklende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø

> En viktig faktor i forhold til å kunne gjøre en god jobb, er tilstrekkelig og relevant opplæring.

Ansvars-, myndighets- og oppgavefordeling
Klare og kjente ansvars-, myndighets- og oppgavefordelinger er en forutsetning for godt HMS-arbeid og for å overholde HMS-kravene i regelverket.

Malene for stillings- eller arbeidsbeskrivelsene for faglige og administrative ledere angir ansvars-, myndighets- og oppgavefordeling for dekan, fakultetsdirektør, instituttleder og administrativ leder på instituttet. De fleste instituttene har en organisering med arbeidsledere, enten i form av seksjonsledere, avdelingsledere, forskningsledere, gruppeledere eller annet. Det er stor variasjon mellom de ulike instituttene, både i valg av organisering og når det gjelder tilrettelegging for at lederne kan ivareta lederfunksjonene innen HMS-arbeidet.

Som oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet i forbindelse med en revisjon av læringsmiljøet, har UiO utviklet et system for klager og avvik. Systemet ble implementert fra august 2006. Prinsippet er at klager og avvik skal behandles på lavest mulig nivå og i den forbindelse har det vært vesentlig å klargjøre ansvars- og myndighets- og oppgavefordelingen. Informasjon om studentenes muligheter til å melde inn klager og avvik, finnes på UiOs nettsider om læringsmiljø. Det er utarbeidet nye nettsider om læringsmiljø som ble ferdige høsten 2007.

Det er en utfordring for UiO å sikre at alle våre ledere får mulighet til å ivareta sitt ansvar innen arbeids- og læringsmiljø og ivareta gode arbeidsmiljø og læringsmiljø. Konsekvensvurderinger der HMS-vurderinger inngår ved større endringer, vil kunne sikre at den løsningen man velger også ivaretar krav og behov knyttet til HMS. Det vil være aktuelt å tilby opplæring i forhold til å gjennomføre slike konsekvensvurderinger.

Opplæring
En viktig faktor i forhold til å kunne gjøre en god jobb, er tilstrekkelig og relevant opplæring. HMS-opplæringen skal sikre at både ledere, verneombud og medlemmer av lokale arbeidsmiljøutvalg kan ivareta sitt ansvar og oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhet. De ansatte og studentenes representanter skal ha tilstrekkelig kompetanse til å kunne bidra aktivt i HMS-arbeidet. Tilstrekkelig opplæring vil også omfatte opplæring i rutinene for sikker utførelse av de ordinære arbeidsoppgavene. For studentene gjelder dette der de utfører praktisk arbeid, som i laboratorier og på felt. Som et eksempel

på spesifiserte krav krever strålevernlovgivningen at alle som skal bruke åpne radioaktive kilder får opplæring før arbeidet starter opp.

Ved de fleste enhetene er det rutiner for en samtale med nyansatte hvor også HMS-forhold blir tatt opp. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har kommet lengst innen opplæring og har innført obligatorisk opplæring i HMS for alle ansatte, gjennomført som et internt halvdagskurs.

UiO arrangerer flere HMS-kurs for ulike målgrupper, blant annet et grunnkurs for ledere, verneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalg. Det gjøres også forsøk med andre opplæringsformer. Eksempel på dette er et nettbasert kurs i laboratoriesikkerhet.

Det er en utfordring for UiO å sørge for at alle ansatte gis nødvendig og tilstrekkelig opplæring, og å videreutvikle den enkeltes HMS-kompetanse. UiO har særlig fokus på å utvikle og gjennomføre kurs for ledere som setter dem i stand til ivareta det ansvaret som ligger hos den enkelte leder.

Tabell 1: Deltakere UiOs Grunnkurs i HMS-arbeid

	2006	2007
Totalt	32	63
Verneombud eller varaverneombud	15	43
Representanter til AMU eller LAMU	5	1
Ledere	5	8
Andre	7	11

Medvirkning

For å kunne øve innflytelse må man ha informasjon. I perioder med endringer er behovet for informasjon og medvirkning enda større enn vanlig. Med medvirkning menes i denne sammenheng både den enkelte arbeidstakers mulighet for involvering og innflytelse, og den medvirkning som skjer ved at ansattrepresentanter er med i ulike prosesser før og etter beslutninger. Studentene er sikret representasjon i UiOs organer som for eksempel Læringsmiljøutvalget og Universitetsstyret (jf Universitets- og høyskoleloven). Det er også vanlig praksis å trekke studentene inn i aktuelle arbeidsgrupper.

De vanligste organisatoriske løsningene ved UiO for å ivareta medvirkning lokalt er både knyttet til bruk av lokale verneombud, ved å opprette lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) for det løpende samarbeidet samt ulike grupper for spesielle oppgaver som for eksempel ombygginger eller omorganisering. Dette kommer da i tillegg til de drøftinger som arbeidsgiver har med fagorganisasjonene. Dersom LAMU skal kunne ivareta sin rolle lokalt i forhold til læringsmiljøspørsmål, er det nødvendig at studentene er aktive, men også hos de andre medlemmene i LAMU kan det være nødvendig med økt bevisstgjøring om ansvaret i forhold til studentrelaterte saker.

Det pågår et arbeid i regi av AMU for å styrke og tydeliggjøre verneorganisasjonen. Det skal være LAMU på fakultetsnivå, for museene og for sentraladministrasjonen. Der det er behov for å få en forsvarlig vernetjeneste, kan det være utvalg under dette nivået igjen. Siden

UiO har særlig fokus på å utvikle og gjennomføre kurs for ledere som setter dem i stand til ivareta det ansvaret som ligger hos den enkelte leder.

verneombudene ikke må ha for store verneområder, kan det være behov for flere verneombud pr enhet. Enkelte verneombud ved UiO har i dag store verneområder. Enheter med flere enn et verneombud skal velge et ledende verneombud blant de eksisterende verneombudene. Fakultetene, museene og sentraladministrasjonen skal i tillegg ha ledende verneombud på fakultetsnivå, museumsnivå og for hele sentraladministrasjonen. Ledende verneombud skal sikre at verneombudenes arbeid blir koordinert og bistå i informasjonsflyten.

Det er stor variasjon i aktivitetsnivået i de ulike LAMUene. I 2006 var det 10 LAMU som sendte inn årsrapport til AMU. For 2007 økte dette til 19. Flere av de aktive LAMUene bruker hjemmesider til å legge ut opplysninger om sammensetting, dagsorden til og referat fra LAMU-møtene. UiO vil at alle LAMUene på sikt skal være synlig på egne nettsider.

Årsrapporter fra 2006 viser at nesten alle LAMU som har sendt inn årsrapport har gjennomført vernerunder for å kartlegge det fysiske og kjemiske arbeidsmiljøet og avvik har blitt ført opp i enhetens handlingsplan for HMS. Alle LAMUene som rapporterte inn har behandlet rom- og byggesaker i løpet av 2006. Ved 3 enheter er det i 2006 gjennomført en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Årsrapportene fra 2007 viser en økning i aktivitet på flere områder. Et flertall har hatt oppe vernerunde, handlingsplan og forhold i tilknytning til brannvern. 10 av LAMUene oppgir å ha utarbeidet handlingsplan for LAMU-arbeidet, 12 har behandlet saker relatert til psykososialt arbeidsmiljø og 14 LAMU oppgir å ha gjennomført HMS-opplæring i en eller annen form. 9 LAMU oppgir nå å ha med læringsmiljø i sine HMS-mål.

Det er en utfordring for UiO å sikre god medvirkning til rett tid. Det gjenstår en del før forståelsen for verneorganisasjonens rolle og oppgaver er innarbeidet på alle eller de fleste enhetene. Når LAMU dekker flere organisatoriske enheter, er det utfordringer knyttet til å sikre at flest mulig får informasjon om det arbeidet som gjøres og finner arbeidet i LAMU relevant for dem.

Håndtering av risikoforhold

HMS-relatert risiko relateres gjerne mot uønskede hendelser eller situasjoner. Skal risikoen være under kontroll på en slik måte at man har en forsvarlig håndtering av risikoforhold, må arbeidet styres med tanke på dette. Dette innebærer blant annet å fange opp signaler og tilbakemeldinger på avvik i forhold til ønsket situasjon. Risiko innenfor HMS-området er knyttet både til psykososiale eller organisatoriske forhold og til fysiske og kjemiske/biologiske forhold, strålevern, beredskap, brannvern og el-sikkerhet.

UiO har som mål å stadig bedre læringsmiljøet for studenter ved UiO. For å få til dette, arbeider UiO med å videreføre tiltak som både bedrer læringsmiljøet og reduserer risikofaktorer for studentene. Tilbakemeldinger fra systemet for klager og avvik vil være viktige i dette arbeidet. En gjennomgang av fakultetenes årsrapporter, viser at det er behov for å gjøre studentenes klageadgang bedre kjent

både blant studenter og ansatte. I den utstrekning enhetene gjør dokumenterte vurderinger av risiko, viser blant annet referater fra LAMUene at disse i hovedsak er knyttet til fysiske og kjemiske forhold, spesielt gjennom bruk av vernerunder.

Det er en utfordring for UiO å utvikle gode systemer for oppfølging av krav om å gjennomføre risikovurderinger. Risikovurderingene må etterspørres i oppfølgingen av enhetene fra nivået over og kompetansen til å gjennomføre relevante risikovurderinger må økes. Feltarbeid, laboratoriearbeid og annet praktisk arbeid oppfattes enklest som områder hvor det kan være aktuelt å gjennomføre risikovurderinger. En systematisk gjennomgang av hvilke rutiner som benyttes i andre sammenhenger, kan også være nyttig. Dette kan avdekke om rutinene er dekkende for behovet, om de skaper unødig irritasjon eller om de på annen måte virker negativt inn på arbeidsmiljøet.

Beredskap

Effektivt beredskapsarbeid forutsetter gode scenarier, grundige risikovurderinger, utfyllende planer og tilstrekkelig øvelse.

Teknisk avdeling er tillagt oppgavene med å sørge for at universitetet har utarbeidet nødvendige beredskapsplaner. Disse består av en sentral overordnet plan som sammen med de lokale beredskapsplanene for fakultet, museer og fagavdelinger beskriver hvordan ulykker, trusler, kriser og alvorlige hendelser skal håndteres. I tilknytning til utarbeidelsen av beredskapsplanene er det tidligere gjort risikovurderinger på et overordnet nivå. Ved utløpet av 2007 er det gjennomført beredskapsøvelser ved alle enheter. Hovedvekten i de avholdte "TableTop"-øvelsene ble lagt på kjennskap til planene og viktigheten av riktig krisehåndtering.

UiO har utarbeidet beredskapsplan for utreisende studenter. Formålet er å forebygge og håndtere krisesituasjoner. Alle utreisende studenter får sikkerhetsbrosjyren *"Trygg i utlandet"*.

Enhetene skal i egen regi i tillegg arrangere lokale øvelser og informasjonsmøter om brannvern ut fra risikoen i virksomheten. Videre plikter alle studentforeninger å påse at de som jobber i studentpubene eller er ansvarlige for arrangementer, får nødvendig opplæring og øvelse i brannvern.

Det er en utfordring for UiO å sørge for at planer for beredskap relateres til de ordinære beslutningslinjer og at planer og aktuelle tiltak er kjent for ansatte og studenter.

Handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon

En lærende organisasjon har systemer for å ivareta erfaringer som brukes for å utvikle organisasjonen.

UiO for alle

En lærende organisasjon har systemer for å ivareta erfaringer som brukes for å utvikle organisasjonen. Det vil si at både erfaringer med det som fungerer bra, og med det som fungerer mindre bra, er basis for mål og planer. En inkluderende organisasjon arbeider på mange plan for å kunne tilby gode arbeids- og læringsforhold for alle. En handlingsdyktig organisasjon klarer å sette om i handling de beslutninger, planer og visjoner en har. Dette er karakteristika som gjelder både i forhold til ansatte og til studenter.

Kvalitetssystemet for utdanning inkluderer oppfølging av studentenes læringsmiljø. På hvert nivå utarbeides planer og rapporter om studiekvalitet og læringsmiljø. UiO gjennomførte i 2007 Studentspeilet. Dette er en tilfredshetsundersøkelse som blant annet inneholder spørsmål om studentenes fysiske læringsmiljø.

UiO arbeider, blant annet som ledd i det å være en inkluderende organisasjon, med å følge opp avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og med arbeid for økt likestilling og mangfold. Når det gjelder IA-arbeidet, er det tilbudt og gjennomført opplæring ved alle enheter ved universitetet. Det er etablert et attføringsutvalg etter ny modell og det er utarbeidet omfattende rutiner for oppfølging av sykemeldte.

UiO har et relativt lavt legemeldt sykefravær. Når det gjelder egenmeldt fravær foreligger det ikke sikre tall på UiO nivå, mens den enkelte enhet forventes å ha systemer for å følge opp dette.

Tabell 2: Legemeldt sykefravær ved Universitetet i Oslo

År	1. Kvartal	2. Kvartal	3. Kvartal	4. Kvartal
2002				4,3 %
2003	4,0 %	4,1 %	4,4 %	4,2 %
2004	4,4 %	4,2 %	4,0 %	3,8 %
2005	4,1 %	3,3 %	4,0 %	3,8 %
2006	3,8 %	3,7 %	4,4 %	3,6 %
2007	3,7 %	3,7 %	4,3 %	3,8 %

Innenfor likestillingsområdet er det egne handlingsplaner og etablert måleindikatorer for å følge opp resultatene innen området.

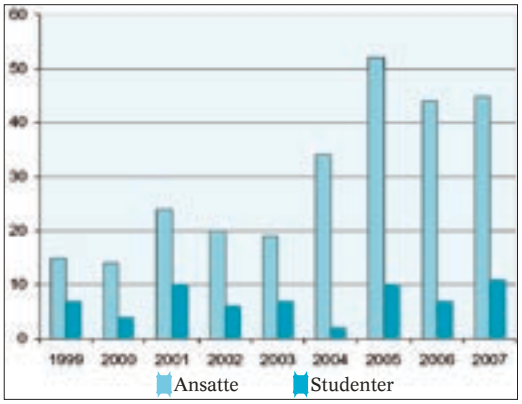
Det er en utfordring for UiO å ta i bruk muligheter for utveksling av personell på tvers av organisasjonen som ledd i arbeidet mot en mer inkluderende og lærende organisasjon.

Skader

Innrapportering av skader/ulykker og nestenulykker er viktig som ledd i forebyggende HMS-arbeid. Skaderapportene gir nyttig informasjon og danner grunnlagsmateriale for å kunne iverksette tiltak for å forebygge eventuelle nye ulykker/skader. Dersom det oppstår en skade på mennesker, miljø eller våre materielle verdier, kan gode rutiner for avviksbehandling bidra til lærdom om hvordan vi kan hindre at noe lignende skjer igjen. Dette vil også gjelde for hendelser som ikke medførte skade, men som har karakter av å være en nestenulykke.

Antall innmeldte skader har vært svakt stigende, noe som kan forklares med økt fokus på skademeldingsrutiner i HMS-opplæringen. Det er fortsatt få innrapporteringer fra kontormiljøene. Dette kan forklares ut i fra typen arbeidsoppgaver, men det viser kanskje også at det ikke der er tradisjon for å oppfatte skader og uhell som arbeidsrelaterte og at de derfor ikke meldes.

Figur 1: Innmeldte personskader ved UiO



Skader som meldes har stort sett en klar årsakssammenheng. Det er imidlertid en økning i antall tilfeller med mindre klar årsakssammenheng, som for eksempel allergisymptomer relatert til inneklima.

En økt bevissthet om innmelding av også slike tilfeller, gjør det enklere å følge opp en eventuell utvikling av sykdom eller annen senskade senere.

Det er en utfordring for UiO å utvikle og drifte gode avvikshåndteringssystemer. UiO har begynt å se på mulighetene for å bygge opp et bedre system for avvikshåndtering, og vil bruke et tematisk avgrenset HMS-område som testområde.

UiO har et relativt lavt legemeldt sykefravær.

Tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger

> UiO har som mål at læringsmiljøet skal ha universell utforming som norm.

Tilgjengelighet og universell utforming
Prinsippet om universell utforming innebærer at hovedløsningen skal være tilgjengelig for alle. Universell utforming betyr at produkter, byggverk og uteområder som er i alminnelig bruk, skal utformes slik at alle mennesker skal kunne bruke dem på en likestilt måte, så langt det er mulig, uten spesielle tilpasninger eller hjelpemidler.

UiO har som mål at læringsmiljøet skal ha universell utforming som norm. UiO har i 2006 arbeidet med å konkretisere begrepet universell utforming. Det er blant annet utarbeidet en veileder for ansatte "Universell utforming av læringsmiljøet ved UiO." Denne veilederen er sendt ut til alle ansatte. Veilederen skal informere og spre god praksis. Det ble i 2006–2008 arrangert åtte temamøter for ansatte ved UiO og SiO om universell utforming.

UiO deler hvert år ut pris for godt læringsmiljø. I 2007 ble prisen tildelt Avdeling for kompetansehevende studium ved Det teologiske fakultet for deres arbeid med å gjøre undervisningen tilgjengelig for alle.

UiO øremerker hvert år 5 prosent av vedlikeholdsmidlene til tilrettelegging av bygningsmassen for funksjonshemmede studenter. For å hjelpe rullestolbrukere til lettere å finne fram på Blindern campus, har det blitt utviklet er tilgjengelighetskart over området som viser trappefrie "kjøreveier" og hvilke inngangsdører som er tilpasset rullestolbrukere. Det har også blitt montert flere automatiske døråpnere innvendig i bygningene og det er bygget rampe tilpasset rullestolbrukere ved hovedinngangen til Kjemibygget og ved P.A. Munchs hus. Tilgjengeligheten opprettholdes også ved godt vintervedlikehold. Dette er tiltak som også kan være til hjelp for andre med nedsatt bevegelighet eller som har barnevogn.

UiO forvalter og drifter i dag til sammen 528.000 kvm, hvorav ca 400.000 kvm eies av UiO selv. Flere av byggene er av de fremste eksempler på moderne bygg eller kulturskatter av nasjonal verdi. Andre bygg er teknisk utrangerte og nedslitte. UiO har flere bygg som ikke tilfredsstiller dagens krav i regelverket, og som ikke funksjonelle i forhold til tidsmessige lærings- og arbeidsmiljø eller forskningsfasiliteter.

UiO har 106 heiser. Tilstanden på heisene har vært kartlagt og i inneværende rapportperiode har heiser i Fysikkbygget, Farmasibygget og SV-bygget blitt rehabilitert. Det er installert

talevarsling av etasjen og taktilt tablå for å ivareta blinde og svaksynte. Heismaskinene er også skiftet ut i disse heisene for å redusere sannsynligheten for driftsstans. Av verneverdige bygninger som mangler heis, kan nevnes Svein Rosselands hus, Observatoriet og Det norske institutt i Roma.

Det er en utfordring for UiO å skulle kombinere ivaretakelse av gamle og verneverdige bygninger med ivaretakelse av tilgjengelighet. Personer i rullestol skal kunne komme inn i bygningen og rundt i bygningen. I flere tilfeller må enhetene komme fram til organisatoriske tiltak som gjør det mulig for alle å følge forelesningene.

Funksjonelle og tekniske forhold

Det er ofte en kompleks årsakssammenheng når inneklimaet oppleves å være dårlig. Opplevelsen av luftkvaliteten som dårlig, er ikke alltid ensbetydende med at ventilasjonsanlegget ikke er godt nok. I lokaler med mye støv, for eksempel fra papir, kan luften oppleves tørr uten at målinger kan bekrefte dette. Det er derfor viktig å nå ut med informasjon om opplevd luftkvalitet, hvilke tiltak som det er mest effektivt å iverksette og hva den enkelte selv kan gjøre.

Tilstrekkelig kapasitet på ventilasjon fra avtrekkskap er viktig for at disse skal fungere som et sikkerhetstiltak, selv om det er like vesentlig at avtrekkskapene brukes korrekt slik at luftstrømmer og undertrykk opprettholdes. Til korrekt bruk av avtrekkskap hører det med at lukene lukkes når skapet ikke er i bruk og at skapet ikke skal brukes som lagerplass.

Problemstillinger knyttet til ventilasjon og renhold er tilbakevendende tema ved UiO. Mange kontorarbeidsplasser har for høy temperatur om sommeren til at det er behagelig, mens det er for kaldt om vinteren. Studentspeilet 2007 viser at studentene heller ikke er tilfreds med luftkvaliteten.

Ved innkjøp av vitenskapelig utstyr må det ofte gjøres bygningsmessige tilpasninger som for eksempel kjøling, fordi vitenskapelig utstyr ofte krever jevn temperatur og luftfuktighet for å fungere optimalt. I innkjøpsfasen må det avklares at slike tiltak er mulig å gjennomføre. Her er det viktig med en god dialog mellom enhetene og Teknisk avdeling før utstyret kjøpes inn, slik at det avklares tidlig hvem som skal bekoste slike følgearbeider og at dette kan bli inkludert i budsjettprosessen.

Det er i rapporteringsperioden installert nye ventilasjonsanlegg med varmegjenvinning i Vilhelm Bjerknes hus, Det odontologiske fakultet (Geitemyrsveien), P.A. Munchs hus og Kristian Ottosens hus. Det legges i tillegg inn HEPA-filtre der det er spesielle krav til luftkvalitet. I Informatikkbygget er det installert nye kjølemaskiner for å bedre kapasiteten på kjølesystemet i datahallen til USIT.

Det er en utfordring for UiO å sørge for gode arbeidsforhold for ansatte og studenter i alle bygg. I tillegg til de økonomiske kostnader er det også flere steder krevende tekniske problemstillinger knyttet til å utbedre arbeidsforholdene.

> Det er ofte en kompleks årsaks-sammenheng når inneklimaet oppleves å være dårlig.

Sikre bygninger

Brannsikkerhet vurderes å være den enkeltfaktoren med størst risikopotensial når det gjelder bygningssikkerhet ved UiO. Et aktivt brannvernarbeid omfatter alle forebyggende oppgaver for å hindre at brann oppstår.
I Norge er elektriske anlegg årsaken til rundt en fjerdedel av alle branner. Et godt brannvern er derfor avhengig av at det elektriske anlegget får jevnlig tilsyn og blir vedlikeholdt.

Det er nødvendig å kombinere branntekniske løsninger med vern av bygninger og gjenstander. Det er ikke alltid mulig, eller ønskelig, å installere slukkeanlegg basert på vann. Det er heller ikke alltid enkelt å installere slukkeanlegg med gass fordi volumet på rommet er for stort eller rommet er utett. Der det er publikum, er dette en ekstra risikofaktor som må vurderes. Når de forebyggende tiltakene ikke er fullgode, må det legges desto større vekt på de konsekvensreduserende tiltakene og øvelse, slik at rømningsveier og beredskapsferdigheter fungerer optimalt.

Behovet for vedlikehold og oppgradering innen brannvern og el-sikkerhet er svært omfattende som følge av den gamle bygningsmassen. Universitet har siden 1999 brukt ca 20 mill. kr årlig til brannvern. Arbeidene er svært omfattende og vil tidligst kunne fredigstilles i 2010. Det er i rapportperioden foretatt omfattende brannsikringsarbeider i enkelte bygninger med oppgradering av brannalarm og nødlysanlegg, nye branndører, branntetting, røykventilasjonssystemer og slukkeanlegg.

Organiseringen av brannvernet er todelt. Ansvaret for bruk av bygningene ligger til hver enkelt enhet. De må blant annet sikre at alt elektrisk utstyr er i forsvarlig stand og brukes på korrekt måte. Teknisk avdeling som eiendomsforvalter, har ansvaret for de bygningstekniske forholdene. Det er avdekket eksempler på at praktiseringen av denne todelingen kan gi opphav til misforståelser, der enhetene som har ansvaret for brukerutstyr har trodd at dette inngår i Teknisk avdelings internkontroll av faste elektriske installasjoner. Dette er avklaringer det arbeides med kontinuerlig.

Det er enhetens leder som skal identifisere og planlegge nødvendig opplæring og øvelse for sine ansatte og studenter og samarbeide med Teknisk avdeling om gjennomføringen av dette. Det er fortsatt behov for å tydeliggjøre ansvarsfordelingen innen brannvernarbeidet ved UiO, mellom den enkelte enhet og Teknisk avdeling.

UiO sender hvert semester en e-post til alle studenter med informasjon om brannvern ved UiO.

Som ledd i arbeidet med risikovurdering i forhold til brann, har det pågått en kartlegging av hvilke verdier som er i de ulike bygninger og rom, samt hvilke kjemikalier som kan øke brannomfanget og eventuelt medføre eksplosjon. Informasjon om særskilte forhold skal gjøres tilgjengelig for brannvesenet ved en utrykning.

Brannvesenet har gjennomført 11 tilsyn ved UiO i 2006 og 7 tilsyn i 2007. Tilsynene har spesielt rettet seg mot sikring av kulturhistoriske bygninger og verdier ved museene,

men også personsikring av publikum ved museene og overnattingsgjester ved Tømte og Tollboden. Det har også vært et oppfølgingsmøte av UiOs forebyggende brannvernarbeid etter en stor systemrevisjon i 2004.

Det er en utfordring for UiO å sørge for at ansatte og studenter får nødvendig opplæring og øvelse i brannvern.

Brannsikkerhet har høy prioritet.

Forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø

> UiO vil redusere miljøbelastningen fra egen virksomhet.

Arbeidet videre med å implementere miljøledelse starter med avklaringer av aktuelle tilnærminger til ulike miljøutfordringer og valg av ambisjonsnivå og hovedgrep.

Driften og gjennomføring av primæraktivitetene påvirker ytre miljø gjennom innkjøp av varer og tjenester, egne utslipp og avfallsproduksjon, ved det totale energiforbruk og gjennom å være en stor virksomhet som generer transportbehov. Primæraktivitetene kan også påvirke miljøet positivt, da gjennom forskning som gir økt kunnskap og innsikt i hvordan miljøet bør forvaltes, eller som gir kompetanse om mer miljøvennlige prosesser.

Strategisk plan for UiO 2005–2009 stadfester at intensjonene i regjeringens satsing med prosjektet Grønn stat skal legges til grunn for UiOs virksomhet. Dette er konkretisert til at UiO skal arbeide systematisk for å redusere miljøbelastning fra egen virksomhet ved å skape miljøbevisst atferd hos studenter og ansatte, og integrere miljøhensyn i driften av virksomheten.

Grønn stat har som oppstartprosjekt sørget for å etablere en rekke ulike måleparametre. Prosjektet er nå avsluttet. Prosjektet Grønn stat ved UiO var lojal mot de temaene (innkjøp, avfall, energiforbruk og transport) som regjeringen hadde satt opp. Miljørapporten for UiO – 2005 (http://www.admin.uio.no/opa/hms/tjenester/miljorapport_2005.pdf) gir blant annet en oversikt over forbruk innen disse områdene.

Det er en utfordring for UiO å integrere miljøledelse som en ordinær side ved ledelsen av UiO, både for egen del og som oppfølging av krav fra departement og omverden.

Innkjøp

Innkjøp var et av de fire områdene som var prioritert i Grønn stat. Regjeringen har fulgt opp dette området videre og laget en handlingsplan 2007–2010 Miljø- og samfunnsansvar i offentlige anskaffelser (http://www.regjeringen.no/Upload/MD/Vedlegg/Planer/T-1467.pdf). Dette området innen miljøledelse må UiO redegjøre for overfor departementet.

Handlingsplanen viser blant annet en oversikt over ulike lands bruk av miljøkriterier i anbudsdokumenter. For Norge viser oversikten at det svært sjelden er tatt inn mer enn 3 miljøkriterier, mens det omtrent like ofte er tatt med 1–3 kriterier som ingen kriterier. I noen tilfeller er miljøkriterier nevnt, men de

er ikke brukt for å få mer miljøvennlige produkter. Mangel på kunnskap og ledelsesstøtte anses som viktige årsaker.

UiO stiller miljøkrav i økende grad. Som et eksempel stilles det i UiOs rammeavtale for kontorrekvisita krav til returordninger, miljømerking, bruken av helsefarlige produkter og rutiner som minimerer behovet for transport til UiO, altså 4 miljøkrav. I tillegg er øvrige miljøkrav vektet, og disse utgjør 20 % av beslutningsgrunnlaget.

Selv om innkjøpene til dels styres gjennom rammeavtalene, er det den enkelte enhet som bestiller. Det er derfor viktig at enhetene er bevisste på at de bruker rammeavtalene i størst mulig utstrekning. Store volum er knyttet til kontorrekvisita og papir. IT og vitenskapelig utstyr er også store innkjøpsområder. Her har det vært vanskeligere å få inn miljøkrav, siden andre egenskaper ved produktene overskygger miljøaspektene.

Papirforbruket ble sett på spesielt i prosjektet Grønn stat. En visjon om "det papirløse samfunn" gir forventninger, og det faktum at ofte er bare den ene siden av arket brukt, ga forventninger om at dette var et område hvor man kunne se effekt av tiltak. Tiltak som kan ha hatt betydning for reduksjonen i antall sider kopiert eller skrevet ut, kan være at det for studieåret 2006/2007 ble det innført kopieringspenger for studentene. Den enkelte enhet kan også stille inn kopimaskiner og skrivere slik at de som standard skriver ut tosidig.

I byggeprosjekt ved UiO hvor Statsbygg er byggherre, følges miljøkravene som Statsbygg har satt seg, for eksempel når det gjelder kjøp av spesielle tresorter – se http://www.statsbygg.no/Miljo/

Det er en utfordring for UiO å sørge for at livsløpsanalyser kan bli gode beslutningsrunnlag. Livsløpsanalyser er ofte forbundet med stor usikkerhet, men selv i en forenklet utgave kan slike analyser gi en bevissthet om hvilke valg som gjøres. Det er bygget opp en kompetanse for å sikre at de relevante miljøaspektene blir sjekket ut, men for å få full effekt av dette må de ansatte/enhetene være lojale overfor rammeavtalene.

Det er ellers en utfordring for UiO å tilkjennegi ambisjonsnivå når det gjelder miljøhensyn for den enkelte innkjøper. Videreutvikling av innkjøpspolicy og støttesystemer vil kunne være av nytte her.

Avfallshåndtering

Avfall håndteres av alle ansatte og studenter ved UiO. Dette er derfor et område hvor tiltak kan være både synlige og effektive. Mulighetene for og bruken av returordninger og økt grad av kildesortering blir viktig for en miljøvennlig drift.

Mange ansatte og studenter ved UiO er vant til å kildesortere og forventer en kildesortering ved UiO. Risiko- eller spesialavfall og papp/papir er det systemer for å håndtere. Dagens systemer for avfallshåndtering viser ikke til hva som finnes av mottaksapparat utenfor UiO, noe som kan gi opphav til misforståelser. Oslo kommune behøver avfall med høy brennverdi til sine anlegg og anleggene leverer fjernvarme tilbake.

Tiltak gir nedgang i energiforbruket.

Det er satt opp container for papirkomprimering ved HF og Domus medica. Dette gir ikke mindre avfall i kilo, men volumet blir mindre og det trengs mindre transport for å hente containere. Det gjør det også lettere å holde det ryddig, noe som også er en viktig faktor i arbeidsmiljøet.

UiO importerer elektriske og elektroniske produkter (EE-produkter) og skal derfor være medlem av godkjent returselskap. UiO har inngått avtale med Eurovironment for innsamling og gjenvinning av EE-avfall. Flere av UiOs leverandører har returordninger, blant annet for tonere.

Ved ombyggingsprosjekter vil plassering av tekjøkken med oppvaskmaskin kunne bidra til at ansatte kan bruke porselen og stålbestikk og få dette vasket opp på en forsvarlig måte. Mindre bruk av papp og plast gir mindre miljøbelastning i forhold til avfall og sannsynligvis også i forhold til energi.

Det er en utfordring for UiO å møte studenters og ansattes miljøengasjement knyttet til avfallssortering med informasjon om hva som gjøres og samtidig utnytte dette engasjementet. Samtidig ligger hovedutfordringen knyttet til avfall i å redusere avfallsmengden samlet sett.

Energiforbruk

Energiforbruket ved UiO er primært knyttet til oppvarming og belysning. Fjernvarme dekker det meste av behovet for oppvarming, men det er fremdeles noe oljefyring og enkelte panelovner. Riktig og tilstrekkelig belysning har betydning for både helse, trivsel og sikkerhet. Samtidig vil det ha en miljøgevinst om lyset slukkes når studenter og ansatte går hjem for dagen. Som for de andre miljøfaktorene blir det viktig med en kombinasjon av overordnede fellesskapsbeslutninger og atferden hos den enkelte.

UiO har søkt Enova om støtte til gjennomføring av energireduserende tiltak, og er gitt tilsagn om støtte på inntil kr. 4 250 000 fra Energifondet. Noen av tiltakene som er gjennomført, er installasjon av varmegjenvinnere for ventilasjonsanlegget i Vilhelm Bjerknes hus, i Det odontologiske fakultet. Energi- og vannforbruket i UiOs bygninger avleses ukentlig, så om tiltakene har hatt den forventete effekt, kan leses av gjennom dette systemet.

UiO har i perioden 2004–2006 måttet bytte ut all lysrørarmatur som inneholder PCB, i alt ca 17 500. I tillegg til den miljøgevinsten som ligger i at PCB her blir håndtert på en miljømessig forsvarlig måte, har dette også medført lavere energiforbruk. Arbeidet startet i 2004 i Biologibygget, en bygning hvor det var mange PCB-holdige lysrørarmatur. En oversikt over energiforbruket der viser en nedgang i energibruk på over 40% i perioden etter utskiftingen, se Tabell 3.

Tabell 3: Forbruk av fastkraft
(strøm til lys, teknisk utstyr og panelovner) etter ENØK-tiltak (Bio-bygg og PO-bygg)

	2003	2004	2005	2006	2007
EL-forbruk	7 792 MWh	5 800 MWh	4 478 MWh	4 605 MWh	4661 MWh

Det er en utfordring for UiO å bygge gode ENØK-løsninger inn i eksisterende bygg. I tillegg er det utfordringer knyttet til å synliggjøre den enkeltes bidrag når det gjelder å redusere energibruken.

Transport

UiO har lokaler spredt over store deler av Oslo. Det er behov for postombæring mellom alle lokalene og ansatte og studenter har behov for å bevege seg mellom lokalene. Kjørerutene for budbilene kan legges opp slik at det gir minst mulig kjøring og ansatte og studenter kan bruke offentlig transport, men transportbehovet vil fortsatt være der. Det er også behov for levering av varer og henting av avfall. I tillegg vil et internasjonalt orientert universitet ha behov for transport i forbindelse med konferanser og møter av både faglig og administrativ art. Dette behovet må likevel ikke skjerme for det faktum at video- eller telefonmøter kan være et godt alternativ.

I dag er det tatt hensyn til at budbilene i Teknisk avdeling skal kjøre korteste rute mellom de lokalene de betjener. Teknisk avdeling har også kjøpt inn hybridbiler og lagt forholdene til rette for de som har skaffet seg el-bil.

I flere av UiOs rammeavtaler er det tatt inn krav om levering en gang i uken som standard og at det må begrunnes dersom det skal kjøres utover dette. Dette reduserer i stor grad kjøringen på samt til og fra campus. Skal intensjonen om varelevering en gang i uken kunne gjennomføres, forutsetter det at de som trenger varene, har et bevisst forhold til innkjøp og har fått informasjon om betydningen av at det ikke bestilles varer for levering utenom faste dager.

Utstyr for videomøter fins flere steder på UiO, og markedsføres også som et miljøtiltak. Samlet bruk dokumenteres ikke i dag. Det ville også være vanskelig å vite om videomøtet ble arrangert som et alternativ til reise eller telefonmøte, uten nærmere registreringer av bruken. Bruk av fly, tog eller bil i forbindelse med møter, seminarer og andre tjenestereiser registreres heller ikke i dag.

Tall kan være viktige for å dokumentere effekt av tiltak eller påpeke at det må iverksettes tiltak. Samtidig kan det kreve store ressurser å hente inn disse tallene. Det er ikke sannsynlig at det reises unødig mye, men kanskje kunne man brukt tog i stedet for fly eller offentlig transport i stedet for bil. Den generelle samfunnsdebatten gir drahjelp til en bevisstgjøring om valgmulighetene, mens den enkelte må fatte beslutningen.

Det er en utfordring for UiO å legge til rette for alternativ til miljøødeleggende transport både til og fra arbeidsplass og der transportbehovet oppstår som en del av arbeidet.

Grep: Hva gjør UiO i sitt HMS-arbeid?

Enhetenes rolle i HMS-arbeidet.

HMS-arbeidet ved UiO tar utgangspunkt i det mangfoldet som finnes av HMS-problemstillinger, lokale organisasjonsløsninger og universitetets utfordringer knyttet til infrastruktur. UiO har høye ambisjoner og har operasjonalisert sine HMS-mål slik:

UiOs enheter skal arbeide for i all sin virksomhet å framstå

- med et arbeids- og læringsmiljø preget av likeverd, respekt og åpenhet
  - gjennom et kontinuerlig forbedringsarbeid,
  - utstrakt medvirkning og
  - utøvelse av tydelig ledelse.

og

- som fullt forsvarlige gjennom et aktivt arbeid med
  - identifisering av aktuelle HMS-risiki,
  - konkret ansvarsplassering,
  - god risikostyring og
  - tilpasset beredskap.

Hva kan et godt arbeids- og læringsmiljø bety for den enkelte?

En stor del av HMS-arbeidet ved UiO tar utgangspunkt i hva som gir et godt arbeids- og læringsmiljø for ansatte og studenter. Det er en forventning om at den enkelte enhet skal arbeide systematisk for å legge til rette for at ansatte og studenter får:

- Innflytelse på arbeidsplassen og på egen jobb og studiesituasjon.
- En jobb og en studiesituasjon som fremmer god helse og ikke truer den.
- Oppfølging av den ansatte hvis hun blir syk.
- Vite hva han skal gjøre og hvilken hjelp han kan få, når noe skjer.
- Vite hvem som har ansvaret og hvilken rolle hun og andre har.
- Ha et verneombud eller en studentrepresentant å gå til.
- Hjelp til bedre kollegiale og sosiale fellesskap.
- Mulighet for å være fysisk aktiv også i arbeidstiden.
- Kunne bidra selv til et godt arbeidsmiljø og læringsmiljø.

Enhetenes rolle i HMS-arbeidet

Den enkeltes arbeids- og læringsmiljø skapes og vedlikeholdes av og nær den ansatte og den enkelte student. Den enkelte enhet forventes å ha et aktivt forhold til både arbeids- og læringsmiljø og øvrige HMS-forhold både når det gjelder å

- velge ambisjonsnivå
- kartlegge og vurderer behov relatert til risiko og opplevelse

- integrere HMS i planer og systemer
- vurdere HMS-konsekvenser ved endring

Institusjonsnivå: Felles grep
UiO tar flere institusjonelle grep på tvers av organisasjonen for å sikre og fremme et godt HMS-arbeid. Blant disse grepene nevnes:

- Tydeliggjøring av ansvar og roller
  - Lederoppfølging: Alle ledere har også et HMS-ansvar.
- Utvikling av struktur og system
  - HMS-håndbok og -system
  - Verneorganisasjonen
  - Sykefraværsoppfølging
- Synliggjøring av felles HMS-ressurser
  - Kompetanse
  - Tjenester
  - Fagansvar
- Tilby opplæring
  - Målgruppebasert: Ledere, verneombud
  - Tematisk: utvalgte HMS-tema etter forespørsel
- Nettverk og erfaringsoverføring
  - HMS-faglig koordineringsgruppe for fagavdelinger i Sentraladministrasjonen
  - Nettverk for lokale HMS-koordinatorer
  - Strålevernsnettverk
  - Verneombudssamlinger
  - LAMU-samlinger
- Arbeide etter langsiktige utviklingsløp

Eksempler på utviklingsløp HMS

Livet på jobben: *Arbeidsmiljøutvikling*
Eks: Veiledning for arbeidsmiljøundersøkelser

Føre var. Og klar. *Risikostyring*
Eks: Opplegg for risikostyring på laboratorier

Læring for livet. Livet for læring.
Læringsmiljø og HMS
Felles tilnærming til studenter og ansatte.
Eks: Veiledning av gravide på laboratorier

Inkluderende arbeidsliv
Eks: Nytt attføringsutvalg

Seksjon for HMS koordinerer en rekke tiltak og aktører på institusjonsnivå.

Planlagte HMS-relaterte tiltak i perioden 2008–2010

Seksjon for HMS koordinerer en rekke tiltak og aktører på institusjonsnivå. Oversikten nedenfor er en sammenstilling av utvalgte tiltak i regi av ulike aktører

1. *Synliggjøre UiOs arbeid med arbeidsmiljø og læringsmiljø*
   - Planlegge og gjennomføre UiOs årlige Arbeids- og læringsmiljødag. Denne dagen ble første gang gjennomført 25. april 2008
   - Arbeids- og læringsmiljø på dagsorden som tema i alle aktuelle fora
2. *Etablere www.uio.no/hms som et nettsted for UiOs samlede HMS-arbeid*
3. *Revidere UiOs HMS-system*
   - utvikle et system for HMS-arbeidet som ivaretar organisasjonens utvikling og behov for et gjennomgående system
4. *Videreutvikle verneorganisasjonen ved UiO, ved å*
   - legge til rette for god kommunikasjon mellom de ulike nivåene i verneorganisasjonene
   - følge opp AMUs vedtak om strukturering av verneorganisasjonen
5. *Videreutvikle UiO som en inkluderende arbeidslivsbedrift ved å*
   - kartlegge praksis innen IA-området
   - engasjere AMU i en diskusjon om veivalg og strategier i IA-arbeidet
   - konsolidere UiOs bedriftsinterne attføringsutvalg
6. *Fremme arbeidsmiljøutvikling innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø ved å*
   - videreføre arbeidet med å utarbeide metodikk for arbeidsmiljøutvikling
   - bistå enhetene i utviklingen av arbeidsmiljøet
7. *Legge til rette for gode medarbeiderundersøkelser ved å*
   - utarbeide UiOs policy for bruk av medarbeiderundersøkelser
8. *Videreutvikle og gjennomføre institusjonsomfattende studenttilfredshetsundersøkelse*
9. *Konsolidere strålevernet ved å*
   - videreutvikle strålevernsorganisasjonen
   - videreutvikle system og rutiner for lokal oppfølging av strålevernsproblematikk
   - etablere nytt regime for avfallshåndtering av radioaktivt avfall
   - følge opp brukermiljøenes bruk av radioaktivitet
10. *Legge til rette for økt laboratoriesikkerhet ved å*
    - sluttføre pilotprosjekt for risikostyring
    - utarbeide system for revisjon innen laboratoriesikkerhet
11. *Øke sikkerhet i felt ved å*
    - kartlegge eksisterende rutiner for sikkerhet i felt
    - etablere et samarbeid med UNIS omkring sikkerhet i felt under arktiske forhold
    - sette kriterier for tilstrekkelig opplæring og utvikle kurs samt gjennomføre opplæring etter forespørsel

12. *HMS-opplæring for ledere*
    - utvikle kriterier for omfang av opplæring på ulike ledernivåer
    - gjennomføre kurs for ledere
13. *UiOs rus-policy*
    - avklare skjæringsfelt av interesse studenter/ansatt
    - utarbeide utkast til UiOs ruspolicy
    - tydeliggjøre AKAN-arbeidet og veilede og følge opp i enkeltsaker
14. *Tilby et konsept for bistand for å sikre arbeidsmiljøvennlige bygg*
    - dialog mellom TA og HMS-s og HVO om etablering av AMU-byggutvalg
    - utforske tilnærming for å dyktiggjøre brukergrupper innen arbeidsmiljøplanlegging i byggsaker
    - utarbeide fasespesifikk sjekkliste for HMS-forhold i framtidige bygg
15. *Søke avklaringer innen UiOs arbeid med ytre miljø*
    - grønn Stat: Avklare Veivalg
    - skissere UiOs "ytre miljøprosjekt"
16. *Forebyggende brannvern*
    - opplæring og øvelse
17. *Beredskapsarbeid*
    - revisjon av plan
18. *ENØK*
    - oppgradering av tekniske anlegg med tanke på energiøkonomisering
19. *Bygningssikkerhet*
    - etablere system i beredskapssammenheng som viser kjemikalier på romnivå
20. *Miljøvennlige innkjøp*
    - innarbeide og følge opp miljøkriterier i rammeavtaler og anbudsspesifikasjoner
21. *Universell utforming*
    - følge opp UiOs ambisjon om tilgjengelighet for alle
22. *Studentspesifikke helse- og læringsmiljøproblemstillinger*
    - avdekke, utrede, analysere og tilbakeføre informasjon og kompetanse til den aktuelle enhet

VEDLEGG

HMS-rapport – Status – Utfordringer – Grep

Eksempler

Eksempel 1: Lokale brannkurs
Teknisk avdeling har gjennomført brann-slokningsøvelse for 130 egne ansatte (ca 2/3 av alle ansatte).

Det er knyttet et krav om dokumentasjon til enkelte opplærings- eller kompetansekrav. Opplæring i lokale brannvernsrutiner skal kunne dokumenteres og dette etterspørres av tilsynsmyndighetene når de er på tilsyn. Behov for lokal tilpasset opplæring synes i for liten grad å være vurdert og i den grad det skjer, blir det ofte ikke registrert hvem som faktisk gjennomgår opplæringen.



Brannslokningsøvelse Nedre Blindern
Foto: Raul Da Cunha

Eksempel 2: Lokale feltkurs
Kulturhistorisk museum har utviklet et eget kurs for de som skal lede feltarbeid. Seksjon for HMS utviklet en modul i dette kurset om HMS-arbeid med spesiell relevans for arkeologisk feltarbeid. Det gjelder blant annet de ergonomiske utfordringene de møter, spesielle faremomenter knyttet til værforholdene, innkvartering og lignende. Det ble også gitt en gjennomgang av regelverk og verktøy for risikovurderinger.



Fra utgraving på Odberg
Foto: Åpen arkeologi

Eksempel 3: Lokalt utviklingsprogram
Teknisk avdeling har gjennomført et utviklings- og opplæringsprogram for 26 arbeidsledere, med vekt på renholdsledere og driftsledere. Arbeidslederprogrammet er basert på temaforelesninger og 2-dagers seminarer. Blant temaene har vært HMS-lovgivningen generelt, internkontrollforskriften, risiko, ergonomi og brannsikkerhet. Det er også lagt vekt på elementer som fremmer både personlig utvikling og utvikling av lederfunksjonen. I tillegg til kompetanseoppbygging vil et slik program som strekker seg over 1 år, bidra til nettverksbygging.



Lederopplæring Teknisk avdeling Finse
Foto: Raul Da Cunha

Eksempel 4: Organisasjonsutviklingsprosess ved Bibliotek for humaniora og samfunnsvitenskap (Humsam)

Informasjons- og medvirkningsbehovet kan ivaretas på ulike måter. Vi vil presentere hvordan dette har vært ivaretatt under en organisasjonsutviklingsprosess ved Bibliotek for humaniora og samfunnsvitenskap (Humsam). Bakgrunnen for prosjektet var at det hadde skjedd en del endringer ved Humsam og det var blitt gjort en evaluering av hvordan organiseringen fungerte i forhold til disse endringene.

I det aktuelle organisasjonsutviklingsprosjektet ble det nedsatt en arbeidsgruppe ledet av overbibliotekaren og med representanter for fagforeningene. På sitt første møte besluttet arbeidsgruppen å lage et eget nettsted for prosjektet på Humsams interne nettsider. Her ble det lagt ut et informasjonsskriv til alle ansatte etter hvert møte og det var tilgjengelig informasjon om blant annet mandat og fremdriftsplan. Prosjektet var fast post på personalmøtene og det ble arrangert seminar og egne møter om utviklingen i prosjektet. På seminaret ble det presentert 2 mulige modeller for fremtidig organisering og disse modellene ble kommentert og bearbeidet. Den modellen som til slutt ble valgt, ble så presentert på et eget personalmøte. Med bakgrunn i den aktuelle modellen ble det utarbeidet funksjonsplan og bemanningsplan. Disse ble også presentert på et eget personalmøte.

Ved å gjennomføre prosjektet på denne måten sikret man medvirkning ved representasjon i arbeidsgruppen og ved deltakelse i egne diskusjoner om milepæler i prosjektet. Det formelle regelverket med drøftinger ble selvfølgelig også fulgt opp.

Eksempel 5: Risikostyring HMS pilotprosjekt

Ved CEES (Senter for økologisk og evolusjonær syntese), et senter ved Matematisk-naturvitenskapelige fakultet, er det satt i gang et prosjekt for å teste ut risikostyring i praksis knyttet til HMS.

Det er utarbeidet et HMS-mål for senteret og vurdert hvilke faktorer som er kritiske for å nå dette målet. Arbeidsmetoder, arbeidslokaler og de kjemikaliene de bruker, skal også vurderes. Hensikten er at HMS-arbeidet skal bli ivaretatt (styrt) slik at det støtter opp under de faglige målene for senteret. Prosjektet vil gi konkrete resultater i 2008.

Lokalt HMS-mål

For å nå målsetningen om å bli et internasjonalt ledende senter innen økologisk og evolusjonær forskning, må CEES være blant de fremste innen HMS-området med

1. et utviklende og forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte og læringsmiljø for studentene
2. en handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon
3. funksjonelle lokaler
4. en fullt forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø

Eksempel 6: Lærende organisasjon

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har startet et prosjekt som bruker internrevisjon til å vurdere om enhetene har implementert et systematisk HMS-arbeid i tråd med fakultetets HMS-håndbok. Det har ikke vært gjort et tilsvarende arbeid ved andre enheter, så prosjektet er nybrottsarbeid ved universitetet. Prosjektet startet opp i 2006 og ved utgangen av 2007 er det gjennomført internrevisjon på alle instituttene. Prosjektet vil bli evaluert. Dette prosjektet synliggjør både om det HMS-systemet som det var lagt opp til, er godt nok, og om systemet er implementert. Internrevisjonen ble gjennomført ved å intervjue sentrale personer, ha en samtale med ansatte og ta en befaring i lokalene. For å kunne sikre en enhetlig gjennomføring av internrevisjonen samtidig som man beholdt nødvendig fleksibilitet, ble det utarbeidet intervjumaler som ikke ble gitt ut på forhånd. Det var bare temaene som var gjort kjent. Tema har vært mål for HMS-arbeidet, risikovurderinger, opplæring, medvirkning, verneorganisasjonen og informasjonsflyt. For de instituttene der det var aktuelt, har det vært fokus på kjemikaliehåndtering og bruk av stoffkartoteket, mens for de resterende institutt har fokus vært på ergonomi.

Instituttene var kjent med fakultetets HMS-håndbok og hadde tatt i bruk elementer de fant hensiktsmessige for sin virksomhet. Det ble imidlertid klart at risikovurderinger i liten grad ble gjennomført. Det er også større fokus på å følge opp uønskede hendelser enn å forebygge uønskede hendelser. Eksempelvis ble gjennomgang av arbeidsplassene ikke ansett som nødvendig av de ansatte før plagene meldte seg, og ledelsen etterspurte ikke informasjon om kjemikaliehåndtering for å sikre seg at risikoen var under kontroll. De fleste instituttene gjennomførte vernerunder og enkelte har meget gode hjemmesider knyttet til HMS-arbeidet. Et slikt prosjekt vil også gi fakultetsledelsen et godt grunnlag for å beslutte videre satsinger innen HMS.

Eksempel 7: Teologisk fakultet fekk UiOs Læringsmiljøpris for 2007

Det er Studentparlamentet som har foreslått at Avdeling for kompetansehevande studium ved Det teologiske fakultetet skulle få prisen for godt læringsmiljø.

I grunngjevinga viser dei til det nyskapande fagpedagogiske på Bachelorprogrammet i teologi og kristendom. Det vert spesielt vist til satsinga på web og at det er vektlagt at bruken av nye læringsverkty ikkje går utover deltakinga.

Formålet har heile tida vore fokusert på å skapa eit heilskapleg og inkluderande læringsmiljø utifrå nye kunnskapsomgrep og nye arbeidsmetodar.

Studentparlamentet viser til at førelesingane vert kringkasta over web i sanntid og distribuert automatisert som ein Podkast. Dette sikrar studentar som ikkje var til stades ein nyttig kompensasjon.

I tillegg vert all pensumlitteratur gjort tilgjengeleg uavhengig av medium. Det vil seia at avdelinga skaffar tilgang til kompendium i elektronisk form og som lydbok. Eit anna moment som vert framheva er oppstartsveka som legg vekt på å skapa eit godt samspel mellom studentar og fagpersonar.

http://wo.uio.no/as/WebObjects/avis.woa/wa/visArtikkel?id=38928&del=uniforum

Eksempel 8: Konkrete tiltak for å øke tilgjengeligheten



Rampe ved hovedinngangen til Kjemibygget
Foto: Universitetet i Oslo

Universell utforming, eller "tilgjengelighet for alle" betyr at hovedløsningen skal være god for alle, slik at så mange som mulig kan delta uten særskilt tilrettelegging. UiO setter årlig av midler til utbedringer av eksisterende bygningsmasse og uteområdene.

UiO
Universitetet i Oslo
Postboks 1071, Blindern
0316 Oslo

Design og trykk: 07 Gruppen AS, Oslo.