

HMS-mål UiO 2025-2029

Hvorfor HMS-mål?

Arbeidsmiljøloven setter krav om systematisk helse miljø og sikkerhetsarbeid ([AML § 3-1](#)). Dette innebærer at arbeidsgiver skal fastsette mål for HMS. Internkontrollforskriften presiserer at målene må dokumenteres skriftlig ([§ 5](#)).

UiOs [Strategi 2030](#) «Kunnskap – ansvar – engasjement: For en bærekraftig verden» formulerer under punktet «UiO skal være en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested» følgende mål: UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte.

HMS-målene står også i forhold til arbeidet med [inkluderende arbeidsliv](#) hvor hovedmålene er å holde sykefraværet lavt og redusere frafallet gjennom integrering av personer med redusert arbeidsevne og forebygging av tidligpensjon.

Målformuleringene tar ikke med mål som faller under arbeidet for klima, miljø og bærekraft. Dette er fokusert i UiOs helhetlige [miljø- og klimastrategi](#). Sikkerhets- og beredskapsmål er heller ikke tatt med her. Se [Policy for sikkerhet og beredskap ved UiO](#).

Bakgrunn

UiO vedtok [HMS mål](#) i 2006.

Overordnede mål var formulert slik:

For å nå måletsetningen om å være et ledende forskningsuniversitet, må Universitetet i Oslo være blant de fremste også innen HMS-området.

- 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

Det ble også formulert operasjonelle mål:

Ha risiko under kontroll ved at enheter ved UiO skal arbeide for i all sin virksomhet å fremstå som fullt forsvarlig gjennom et aktivt arbeid med:

- Identifisering av aktuelle HMS-risikoer
- Konkret ansvars plassering
- God risikostyring og tilpasset beredskap

Øke opplevelsen ved at enheter ved UiO skal arbeide for i all sin virksomhet å fremstå med et arbeids- og læringsmiljø preget av likeverd, respekt og åpenhet gjennom:

- Kontinuerlig forbedringsarbeid
- Utstrakt medvirkning
- Utøvelse av tydelig ledelse

Målene danner bakgrunn for [policyer](#) som konkretiserer oppfyllelse av lov og regelverk.

I 2023 ble HMS-målene gjennomgått og det ble arbeidet for å formulere smarte mål, dvs. mål som er spesifikke, målbare, ambisiøse (og aksepterte), realistiske, tidsbestemte og som kan evalueres.

Hensikten med dette var ikke å hente frem helt nye mål, men å dokumentere mål som allerede er vedtatt og løfte disse frem. Et sett med konkrete målsettinger ble lagt fram for AMU høsten 2023 (se vedlegg 1). AMU landet på å ikke å erstatte de gamle målene, og ønsket mål som var mer overordnet, men poengterte samtidig at målene som var foreslått var et godt utgangspunkt.

Høsten 2024 satte AMU ned en liten arbeidsgruppe (se vedlegg 2) som har arbeidet med dette som utgangspunkt for oppdatering av HMS-målene for UiO.

Tabellen under er et resultat av dette arbeidet.

HMS-mål UiO

2025-2029

UiO skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø

Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
1 UiO arbeider planmessig for at det totale sykefraværet ikke overstiger 4 % på årsbasis (IA ved UiO, Handlingsplan 2023-24)	1.1 Økt fokus på å redusere langtidsfravær ved oppfølging fra dag 1 (Leders ansvar ved sykefravær - For ansatte - Universitetet i Oslo). 1.2 Arbeidsrelatert sykefravær og sykefravær blant stipendiater, prioriteres i oppfølgingsarbeidet 1.3 Opplæring i sykefraværsoppfølging gjennomføres 1.4 Behov for lederstøtte til personalledere med bredt lederspenn vurderes	Ledere med personalansvar på alle nivåer/i alle enheter Ledere med personalansvar Ledere med personalansvar/OPA Arbeidsgiver	Kontinuerlig
2 UiO arbeider forebyggende for å redusere arbeidsrelatert stress	2.1 Utforsking av tiltak for å redusere høy arbeidsbelastning og arbeid-hjem-konflikt (Arbeidet knyttes til oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK))	Arbeidsgiver/OPA	31.12.2025

UiO skal arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø

Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
3 Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) følges opp kontinuerlig	3.1 Handlingsplan for psykososialt arbeidsmiljø (etter ARK) følges opp 3.2 Evaluering av arbeidet med oppfølging av ARK 2024 gjennomføres 3.3 Opplæring i konflikthåndtering, «Den nødvendige samtalen» og trakassering gjennomføres	Arbeidsgiver Arbeidsgiver Ledere med personalansvar/OPA	Kontinuerlig oppfølging 31.12.2025/ 30.06.2026 31.12.2026

	3.4 Arbeidsmiljøkartlegging gjennomføres hvert tredje år	Arbeidsgiver og OPA	Neste: Våren 2027
4 Systematisk risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø (jf. § 4-3 i AML)	4.1 Risikovurderinger av psykososialt arbeidsmiljø gjennomføres 4.2 Det tilbys relevant verktøy og opplæring i metode for det lokale risikovurderingsarbeidet	Arbeidsgiver på laveste relevante organisasjonsnivå OPA	Årlig gjennomgang, oppdatering ved større endringer i arbeidsmiljøet Risiko for vold og trusler fokuseres i 2025 og 2026
UiO skal styrke arbeidet med risikovurdering og internkontroll			
Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
5 90 % av sakene i avvikssystemet er påbegynt saksbehandlet innen én uke	5.1 Nytt HMS-avvikssystem med rapporter tas i bruk 5.2 Opplæring av ansatte, ledere og verneombud Opplæring av saksbehandlere 5.3 Systematisk saksbehandling i alle enheter	Arbeidsgiver - innmelding og saksbehandling OPA (HMSB) - innføring og opplæring i nytt system Arbeidsgiver	01.04.2025 Våren 2025 31.12.26
6 Antall avviksrapporteringer økes for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på HMS-lover og -regelverk	6.1 Kampanje for å øke avviksinnmeldinger	OPA (HMSB) utformer kampanje Arbeidsgiver har ansvar for økt registrering	2026-2029
7 Systematiske risikovurderinger foretas jevnlig	7.1 Kartlegging av risiko-faktorer/ fareidentifikasjoner for å identifisere behov for full risikovurdering 7.2 Utforming av metodikk og opplæring 7.3 Risikovurderinger av eksponering gjennomføres (for fysiske, biologiske eller	Arbeidsgiver OPA (HMSB) Arbeidsgiver på risikoutsatte enheter	Årlig gjennomgang, oppdatering ved større endringer i arbeidsmiljøet 31.12.2025

	kjemiske farer; feltarbeid; arbeid med maskiner o.l.)		
UiO skal styrke arbeidet med kjemikaliesikkerhet			
Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
8 Stoffkartoteket er oppdatert til enhver tid	8.1 Holde databladene oppdatert (gjennomsnittsalder mindre enn 3 år) 8.2 Innføre nytt stoffkartotek og lage opplæringsmateriell	Arbeidsgiver OPA (HMSB)	31.12.2029 31.12.2025
9 All kjemikaliebruk foregår kontrollert	9.1 Risikovurdering og registrering av arbeid med kreftfremkallende, mutagene, fosterskadelige stoffer og utgangsstoffer for eksplosiver	Arbeidsgiver	Kontinuerlig
10 Eksposering for CMR-stoffer registreres og minimeres	10.1 Innføring av digitalt eksponeringsregister 10.2 Rutinemessig registrering og oppfølging av eksponerte	OPA (HMSB) Arbeidsgiver	2026
11 Laboratorier er korrekt skiltet	11.1 Implementering av ny mal for sikkerhetsskiltet på laboratorier	Arbeidsgiver	2025
UiO skal sikre at bygningsmassen fyller kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø			
Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
12 Alle har tilgang til UiOs utdannings- og forskningsmuligheter, uavhengig av funksjonsevne (Masterplan for UiOs eiendommer , 2.10)	12.1 UiO inkluderer universell utforming (UU) i alle bygge- og rehabiliteringsprosjekter	EA	Kontinuerlig
UiO skal tilby HMS-opplæring av god kvalitet			
Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
13 UiO sikrer at alle ledere med personalansvar, medlemmer av	13.1 Tilbud om og gjennomføring av HMS-opplæring, modul 1-7	OPA (tilbyder) Arbeidsgiver (gjennomføring)	

AMU/LAMU og verneombud fullfører HMS-opplæring			6 måneder etter tiltredelse (e-læring) 1 år etter tiltredelse (andre kurs)
UiO skal øke systematikken i HMS-arbeidet			
Mål	Hovedaktiviteter	Ansvar	Frist
14 Alle verneområder har verneombud m/vara valgt av de ansatte	14.1 Arbeidet med rekruttering i forbindelse med VO-valg opprioriteres	Arbeidsgiver og verneorganisasjonen	31.12.2026
15 Leder har regelmessige møter med verneombud	15.1 Ledere inviterer VO til jevnlig samtaler	Arbeidsgiver i verneområdene	31.12.2025
16 Rutinene for rapportering av HMS-aktivitet er gjennomgått og forbedret	16.1 Gode HMS-rapporteringsrutiner utvikles (for de områdene hvor rapportering ikke finnes per primo 2025) 16.2 Registrering av all HMS-opplæring (ikke bare HMS-grunnopplæring) følges opp	OPA Arbeidsgiver	31.12.2025

Arbeid med HMS-målene - oppfølging

Mål og hovedaktiviteter

Målene er satt opp under noen prioriterte områder og med hovedaktiviteter som gjennomføres for å nå målene. Det kan utvikles flere mål og legges til andre aktiviteter i tillegg til disse hovedaktivitetene i denne planen. Noen mål og aktiviteter vil ikke være aktuelle for alle enheter. Mal for lokal HMS-plan kan benyttes, se vedlegg 3.

Ansvar

For å nå målene må arbeidet med dem være kjent over hele UiO. Det er satt opp hvem som har ansvar for måloppfyllelse gjennom aktivitetene. For flere av aktivitetene ligger ansvaret både på UiO sentralt og på fakultetsnivå, eller lavere. HMS er et lederansvar. Ansatte har medvirkningsplikt. Verneombud skal involveres og inviteres av leder til jevnlig samarbeidsmøter.

Frister

Der det er relevant er det ført opp tidsangivelse og frister for arbeidet.

Rapportering

For mange av målene finnes det allerede registreringer som kan brukes for å vurdere måloppnåelse. Dette gjelder bl.a. sykefraværsprosent, arbeidsmiljøundersøkelsen, UiO-intern HMS-opplæring, HMS-

avvik og alder på datablader. Det skal arbeides med utforming av systematiske rapporteringsrutiner for alle målområdene.

Aktiviteter kan justeres i forbindelse med saksbehandling i AMU og rapportering. Lokalt arbeid bør tas opp i LAMU to ganger i året. Måloppnåelse /status for arbeidet sentralt tas opp årlig i AMU og inngår i HMS-årsrapporteringen til UiO.

Vedlegg 1

Forslag til HMS mål for UiO 2023

(AMU 20.11.2023)

- Sykefraværet på UiO skal ikke overstige 4 % på årsbasis – innen 31.12.2024
- Arbeidsmiljøkartleggingen skal ha minst 70 % oppslutning – april 2024
- 90 % av rapportene om uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag skal kategoriseres innen 5 dager – innen 31.12.2026
- Gjennomsnittlig alder på sikkerhetsdatablader skal være mindre enn 3 år – innen 31.12.2026
- Etterslepet på HMS-opplæring av ledere med personalansvar skal hentes inn – innen 31.12.2026
- Etterslepet på HMS-opplæring for medlemmer av AMU/LAMU skal hentes inn – innen 31.12.2024
- UiO inkluderer universell utforming (uu) i alle bygge og rehabiliteringsprosjekter

Vedlegg 2

Grappa som har arbeidet med forslag til HMS-mål har bestått av:

- Linn Grimstad-Nielsen, seniorrådgiver i Seksjon for kompetanse- og organisasjonsutvikling
- Mari Camilla Risdal Otnes, underdirektør ved Universitetsbiblioteket
- Natalia Zubillaga. Leder/hovedtillitsvalgt NTL UiO
- Julie Dung Ngoc Tran, seksjonssjef i Enhet for bedriftshelsetjeneste
- Rigmor Smith-Gahrnsen, seniorrådgiver Enhet for HMSB

Grappa startet arbeidet i november 2024 og la fram forslag til HMS-mål for første AMU møte i 2025.

Vedlegg 3

HMS-MÅL OG PLAN FOR ÅR:

UiOs prioriterte områder og HMS-mål 2025-2029

UiO skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø

Mål 1: Planmessig arbeid for at det totale sykefraværet ikke overstiger 4 % på årsbasis

Mål 2: Forebyggende arbeid for å redusere arbeidsrelatert stress

UiO skal arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø

Mål 3: Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) følges opp kontinuerlig

Mål 4: Systematisk risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø

UiO skal styrke arbeidet med risikovurdering og internkontroll

Mål 5: 90 % av sakene i avvikssystemet er påbegynt saksbehandlet innen én uke

Mål 6: Antall avviksrapporteringer økes for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på HMS-lover og -regelverk

Mål 7: Systematiske risikovurderinger foretas jevnlig

UiO skal styrke arbeidet med kjemikaliesikkerhet

Mål 8: Stoffkartoteket er oppdatert til enhver tid

Mål 9: All kjemikaliebruk foregår kontrollert

Mål 10: Eksponering for CMR-stoffer registreres og minimeres

Mål 11: Laboratorier er korrekt skiltet

UiO skal sikre at bygningsmassen fyller kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø

Mål 12: Alle har tilgang til UiOs utdannings- og forskningsmuligheter, uavhengig av funksjonsevne.

UiO skal tilby HMS-opplæring av god kvalitet

Mål 13: UiO sikrer at alle ledere med personalansvar, medlemmer av AMU/LAMU og verneombud fullfører HMS-opplæring

UiO skal øke systematikken i HMS-arbeidet

Mål 14: Alle verneområder har verneombud m/vara valgt av de ansatte

Mål 15: Leder har regelmessige møter med verneombud

Mål 16: Rutinene for rapportering av HMS-aktiviteter forbedres

Lokale HMS-mål og HMS-plan

- For hvert av de overordnede HMS-målene, beskriv lokale HMS-mål og aktiviteter i HMS-planen
- Mål som ikke er relevante for enheten fjernes
- Legg til egne satsningsområder med tilhørende mål og aktiviteter

Oppfølging og evaluering

Lokal HMS-plan med mål og aktiviteter/tiltak skal være ferdigstilt innen **XX**. Planen evalueres og revideres halvårlig (innen **XX**). Rapportering skal skje til LAMU/AMU.

Dato ferdigstillelse: xx.xx.xx

Leder (sign.)

Verneombud (sign.)

Dato revidert: xx.xx.xx

Leder (sign.)

Verneombud (sign.)

HMS-MÅL OG PLAN FOR ÅR:

MÅL	AKTIVITET/TILTAK	ANSVARLIG	FRIST	STATUS
UiO skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø				
UiO skal arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø				
UiO skal styrke arbeidet med risikovurdering og internkontroll				
UiO skal styrke arbeidet med kjemikaliesikkerhet				
UiO skal sikre at bygningsmassen fyller kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø				
UiO skal tilby HMS-opplæring av god kvalitet				
UiO skal øke systematikken i HMS-arbeidet				