



Saksnummer      Møtedato      Styre  
12/25              25.02.2025      Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

# Årsrapport 2024 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

## Bakgrunn

Alle fakultet/avdelinger ved UiB skal årlig utarbeide samlet HMS-årsrapport som skal oversendes universitetsdirektøren. Formålet er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål, avdekke forbedringspotensialer, og vurdere og prioritere tiltak.

Enhetenes rapporter behandles i UiBs arbeidsmiljøutvalg (AMU) og i universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

SV-fakultetet har åtte verneområder som er de syv instituttene og fakultetsadministrasjonen. Enhetene skal årlig rapportere på HMS ved å besvare et standardisert elektronisk spørreskjema. Skjemaet skal besvares av leder og verneombud i fellesskap. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2024.

Nedenfor følger en samlet rapport for fakultetet som er utarbeidet på bakgrunn av enhetenes HMS-rapporter og lokale HMS-handlingsplaner.

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombud for fakultetet, og lagt frem for Informasjons- og drøftingsutvalget.

## Del 1. Systematisk HMS-arbeid

### HMS-organisering

Samtlige åtte enheter hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2024 med tiltak, ansvar og tidsfrister. Dette er en forbedring fra i fjor da seks av åtte hadde utarbeidet handlingsplaner.

Alle enhetene melder at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver som f.eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann. Dette er en forbedring fra i fjor da seks av åtte hadde en skriftlig oversikt. Samtlige enheter melder at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Enhetene oppgir også at de tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS arbeidet. Samarbeid og tilrettelegging ivaretas gjennom regelmessige felles HMS seminarer eller møter og vernerunder, gjennom utarbeiding av årlige HMS handlingsplaner og møter i forbindelse med den årlige HMS rapporteringen, samt faste møter mellom leder og verneombud.

## HMS-kompetanse

En enhet oppgir at leder ikke har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs, mens sju enheter oppgir at leder har gjennomført dette. Alle enheter oppgir at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Alle enhetene praktiserer rutiner for mottak av nytilsatte. Sju enheter oppgir at verneombud har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS. Det er positivt at de fleste leder og verneombud har fått opplæring i HMS, men målet i 2025 vil være å sikre at samtlige har gjennomført opplæringen.

På spørsmål om gjester ved enheten har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte, svarer to at dette ikke er aktuelt mens en enhet svarer nei og fem svarer ja. På samme spørsmål om studenter svarer fire enheter at dette ikke er aktuelt, en enhet svarer nei, mens tre svarer ja.

## Medarbeidersamtaler

Alle medarbeidere skal inviteres til årlige medarbeider- eller utviklingssamtaler. Arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold, kompetanseutviklingstiltak og forventninger skal avklares, og universitetet ønsker at samtalene skal motivere til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen.

|                | Adm     | Øko     | Sosant  | Geo     | Infomed | Sos     | Sampol  | GOV     |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Vitenskapelige | -       | 15 (18) | 16 (17) | 6 (14)  | 36 (97) | 25 (25) | 35 (39) | 34 (66) |
| Stipendiater   | -       | 4 (4)   | 22 (24) | 2 (8)   | 7 (25)  | 8 (8)   | 8 (8)   | 12 (17) |
| Administrative | 60 (60) | 4 (4)   | 10 (10) | 10 (10) | 14 (15) | -       | -       | -       |

Tabellen viser antall gjennomførte medarbeidersamtaler fordelt på de ulike verneområdene ved SV-fakultetet med antall som skulle ha hatt samtaler i parentes. Ved Institutt for økonomi og ved fakultetssekretariatet har alle gjennomført medarbeidersamtale.

En av de fast vitenskapelige ansatte ved institutt for sosialantropologi har blitt tilbudt medarbeidersamtale flere ganger i løpet av 2024, men grunnet forskningstermin og reiser har ikke samtalen latt seg gjennomføre. To av stipendiatene har vært på feltarbeid i utlandet og vil få tilbudet på ny når de er tilbake.

Som ved forrige rapportering melder Institutt for geografi om et forholdsvis stort antall vitenskapelige ansatte og stipendiater som ikke har gjennomført samtale i 2024, men det orienteres om at alle ansatte har fått tilbudet og at det for tiden gjennomføres medarbeidersamtaler. Det er positivt at samtlige av de administrative ansatte ved instituttet har gjennomført medarbeidersamtaler.

Også ved Institutt for informasjons- og medievitenskap er det kun et fåtall det er gjennomført medarbeidersamtaler med. Det orienteres om at alle ansatte har fått invitasjon til samtale, men at mange av dem har valgt dette bort. Som ved institutt for geografi har også de administrative ansatte ved instituttet gjennomført samtale.

Alle ansatte ved Sosiologisk institutt har hatt medarbeidersamtale i 2024 og ved institutt for sammenliknende politikk er det gjennomført samtaler med de fleste.

Institutt for politikk og forvaltning har gitt samtlige ansatte tilbud om samtale, men flere har, av ukjente årsaker, valgt ikke å benytte seg av tilbudet.

Det fremgår av rapporteringen at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale, men at en del har valgt bort tilbudet. Noen av de ansatte har ikke hatt anledning til å gjennomføre samtalen i løpet av året.

## Gode arbeidsfellesskap

Tre av åtte enheter melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, enten som tema i stabsmøter, instituttseminarer eller gjennom anonyme undersøkelser. De fem enhetene som ikke har kartlagt, begrunner dette med at FAMU-undersøkelsen, som er sentral i kartleggingen av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, blir gjennomført i begynnelsen av 2025.

Sju av åtte enheter rapporterer at UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte er gjort kjent ved enheten. Når det gjelder UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt, melder to enheter at dette ikke er gjort kjent. Seks enheter har psykisk helse på dagsorden mens UiB's avhengighetsforebyggende arbeid oppgis å være satt på dagsorden hos kun en av åtte enheter. Dette ble gjort gjennom å invitere leder ved AKAN på UiB til å informere om arbeidet som gjøres ved både UiB og i arbeidslivet generelt. Psykisk helse har vært satt på dagsorden blant annet gjennom tematisering på halvårlige HMS seminarer, gjennom medarbeidersamtaler, fokus på verdensdagen for psykisk helse, foredrag fra bedriftspsykolog, samt å utvikle en trygg kollegial atmosfære der ansatte tør å ta opp vanskelige problemstillinger.

## God risikokultur og beredskap

Det foregår i liten grad risikofylt arbeid ved SV-fakultetet. Unntaket kan være ansatte på reise eller ansatte og studenter på feltarbeid eller ekskursjoner. Ved noen av instituttene har både studenter og ansatte reisevirksomhet i områder som kan være risikofylte. Det foretas risikovurderinger fortløpende i fagmiljøene knyttet til denne type aktiviteter. Ny felles handlingsplan for fakultetet for 2024-2026 har også et eget delmål om å sikre gode rutiner for ansatte på reiser.

Sju av åtte enheter melder at risikovurdering har vært gjennomført ved enheten i 2024. Enheten som ikke har gjennomført dette har hatt endring av HMS – ansvar.

I 2024 melder alle enheter at UiBs retningslinjer for oppfølging av HMS avvik er gjort kjent på arbeidsplassen. Dette er en stor forbedring i forhold til året før da kun fem av åtte meldte om det samme. På kjennskap til retningslinjer for varsling ved UiB oppgir sju av åtte enheter at dette er gjort kjent.

## Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Som i fjor rapporterer sju enheter at de har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i 2024.

Ved tre enheter har det vært planlegging og iverksetting av nye arbeidsplasser og HMS er ivarettatt i samtlige saker.

Retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved sju enheter.

Det er et mål for fakultetet at alle enhetene er kjent med retningslinjer for brannvern til neste rapportering.

## Del 2. HMS-mål og tiltak

Ny HMS handlingsplan for SV fakultetet ble utarbeidet i 2024 for perioden 2024 – 2026 og bygger på universitetets handlingsplan, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene.

Fakultetet har arbeidet ut fra og vil videreføre følgende mål og tiltaksplaner også i ny handlingsplan:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap

Det utøves et godt HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på flere områder. Det er positivt at alle enhetene også i 2024 har utarbeidet HMS-handlingsplaner med konkrete tiltak. Spesielt positivt er det økte fokuset på psykisk helse som har stått på dagsorden ved de fleste enhetene gjennom året. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at alle ledere og verneombud får nødvendig opplæring og at enhetene jevnlig gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderer og følger opp med nødvendige tiltak.

Fakultetet ser behov for å sette avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden i 2025 da det er et område som fortsatt ikke er synliggjort så godt hos de fleste enhetene. Videre vil det også være et mål å videreføre det godt påbegynte arbeidet med fokus på psykisk helse.

Gjennom årets arbeidsmiljøundersøkelse vil i tillegg både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet bli kartlagt og danne grunnlag for nødvendige tiltak og forbedringer.

## Forslag til vedtak

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2024 til etterretning.

Siri Gloppen  
dekan

Kirstine Kolsrud  
fakultetsdirektør