



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak: 21/ 2014

Møtedato: 08.04.2014

Dato: 30.03.2014

Arkivsaksnr: 2013/2767-LAE

Helse, miljø og sikkerhet - årsrapport 2013

Alle enheter ved Universitetet i Bergen skal ha et systematisk opplegg for HMS-arbeid og årlig rapportere om resultatene av arbeidet. Rapporteringen er basert på en standardisert elektronisk spørreundersøkelse. På bakgrunn av rapportene skal fakultetsdirektøren:

- følge opp status i HMS-arbeidet i samarbeid med grunnenhetene
- utarbeide en samlet rapport som legges fram for fakultetsstyret
- avgi en styrebehandlet HMS-rapport til Universitetsdirektøren

I det følgende vil vi trekke frem noen viktige aspekter ved HMS-arbeidet ved fakultetet i 2013.

Status ved fakultetet

Elle enheter har levert HMS rapport for 2013.

Verneombudsarbeidet og samarbeidet med ledelsen

Institutt for sosialantropologi viser til at samarbeid rundt de ulike elementene i det systematiske HMS arbeidet kan bli bedre. De andre instituttene viser til tilfredsstillende samarbeid mellom verneombud og ledelse om den årlige gjennomgangen av det systematiske HMS arbeidet. Det rapporteres fra noen institutter at risikokartlegging kan bli bedre og oppfølging av de lokale handlingsplanene bør bli bedre.

Fakultetsledelsen og hovedverneombudet har invitert til noen samlinger med de lokale verneombudene for å få til erfaringsutveksling og faglig påfyll. Dette var nyttig og et tiltak som vil bli gjennomført flere ganger.

HMS-ORGANISERING

En viktig del av det systematiske HMS-arbeidet er at ansvars- og arbeidsfordelingen er tydelig og godt kjent av de ansatte. En enhet rapporterer at medvirkning fra ansatte i HMS arbeidet kan bli bedre. Videre har alle enheter opplyst at de har skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

To institutter viser til at skriftlige mål for HMS arbeidet kan bli bedre, men de resterende instituttene viser til at dette er tilfredsstillende.

HMS-KOMPETANSE

Fem av instituttene fikk høsten 2013 nye instituttledere. De fleste rapporterer at leder har tilstrekkelig kunnskap for å ivareta sitt HMS-ansvar på en tilfredsstillende måte.

Kun ett verneområde rapporterer at verneombud sin kompetanse for å ivareta HMS- arbeid bør bli bedre.

En enhet rapporterer at de kan bli bedre på gjennomføring av rutiner og retningslinjer for mottak av nyansatte og studenter, ellers viser alle enheter til at dette blir gjennomført. Det er fem enheter som mener de må bli bedre på å sørge for at ansatte/ studenter/gjester har tilstrekkelig HMS- kompetanse. Vi oppfatter at det er behov for bedre informasjonsopplegg knyttet til ansvar og rutiner ved evakuering.

Alle enheter utenom Institutt for økonomi har gjennomført brannvernopplæring.

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ, DET GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Det er gjennomført HMS- møter eller møter der HMS var tema ved nesten alle enheter. Det har blitt løst på ulike vis, og alle enheter har tilrettelagt for å kunne ta opp tema som psykososiale arbeidsmiljø og andre relevante HMS- tema. Institutt for sammenliknende politikk har hatt utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet etter en tilsettingssak, og har valgt å ha fokus på samarbeidsrelasjoner og arbeidsmiljø etter denne saken ble avsluttet. Arbeidsmiljøet fungerer nå bedre.

Det har tidligere vært en utfordring å få alle ansatte engasjert i drøftinger om HMS-arbeid, særlig tema som går på psykososialt arbeidsmiljø. Verneombudene for administrasjonen har de siste årene tatt i bruk en "kafémodell" for å få mindre grupper til å uttale seg om sentrale tema innenfor HMS-arbeidet. Dette har bidratt til sterkere engasjement fra de ansatte enn på tidligere HMS-møter, og er blitt anbefalt til de andre enhetene. Det har vært to HMS-samlinger for alle administrativt ansatte i løpet av året.

Medarbeidersamtaler

Fakultetet har som mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale. Tidligere årsrapporter har vist at ansatte i rekrutteringsstillingene ikke alltid har fått dette tilbudet. Det har vært fokusert på dette temaet i ulike sammenhenger, i instituttlederforum og i fakultetets handlingsplan for HMS. Ved Sosiologisk institutt har det vært gjennomført samtaler med alle og ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap med de fleste. Ved Institutt for sammenliknende politikk er det ikke gjennomført samtaler. For de andre instituttene er det i varierende grad gjennomført samtaler. Fakultetsledelsen anser det som et avvik at ikke alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler. I samsvar med handlingsplanen for HMS vil alle enheter få et krav om at alle ansatte må gis et reelt tilbud om medarbeidersamtale.

Rutiner for oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering, og håndtering av rusmisbruk

Samtlige enheter følger rutiner for sykefraværsoppfølging av sykemeldte, og de praktiserer UiBs retningslinjer for konflikthåndtering. Håndtering av rusmisbruk praktiseres også etter gjeldende retningslinjer.

Fysisk aktivitet

Det er tre enheter som rapporterer at det gjennomføres tiltak for å oppmuntre til fysisk aktivitet. Institutt for økonomi, og Institutt for sammenliknende politikk rapporterer at de må bli bedre til å oppmuntre til slike tiltak. Institutt for geografi og Institutt for informasjons- og medievitenskap har ikke meldt om slike tiltak.

HELSE OG BYGG, TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Vi har hatt noen ombyggingsarbeider i 2013, i Sofie Lindstrøms hus og Lauritz Meltzers hus. Disse arbeidene prosjekteres fra EIAs side ut ifra krav om universell utforming.

Universell utforming

Det er krav til universell utforming som integrert del av alle bygge- og ombyggingsprosjekter. Disse blir det, i samarbeid med EIA, tatt hensyn til i alle våre bygge- og ombyggingsprosjekter.

Brannsikkerhet

Det ble i begynnelsen av 2013 gjennomført en stor brannøvelse i Lauritz Meltzers hus, hvor tre av instituttene og fakultetssekretariatet holder til. Disse enhetene rapporterer at plassansvarlige er trygge på egen funksjon og at rømningsveier er kontrollert.

To av instituttene i Christiesgate har noen mangler på brannvernensiden. Institutt for økonomi fikk, som siste institutt ved fakultetet, plassansvarlig for brannvern i 2013. Det skal prioriteres at det ved alle enheter gjennomføres brannøvelse i løpet av 2014.

Sikkerhet i bygg

Det har, siden forrige årsrapport, vært foretatt utbedringer med tanke på sikkerhet. På plassen bak i mellom Christiesgate og Sofie Lindstrøms hus er buskas som kan benyttes som gjemmeded fjernet og det er montert bedre belysning utenfor inngangsparti. Plassen fremstår nå som lys og oversiktlig.

YTRE MILJØ

Prøveprosjekt med kildesortering er iverksatt i noen bygg, men ordningen er ikke blitt utvidet. I Lauritz Meltzers hus har vi fått et noe enklere sorteringssystem ved at beholdere for hardplast og mykplast er blitt slått sammen til én beholder for plast. Prosjektet med kildesortering har hatt noen oppstartsproblemer, men blir gradvis bedre.

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

Institutt for geografi, Institutt for sammenliknende politikk og Institutt for sosialantropologi rapporterer om arbeid som *kan* være risikofyllt i forbindelse med feltarbeid. Det er imidlertid ikke rapportert konkrete tilfeller eller avvik i forbindelse med feltarbeid. Institutt for sammenliknende politikk har rapportert manglende risikovurdering av risikofyllt arbeid under feltarbeid, og rapporterer at de må bli bedre på dette. De to andre instituttene gjennomfører risikovurdering av sine feltarbeid. Institutt for sammenliknende politikk rapporterer også at de må bli bedre å følge gjeldende retningslinjer for HMS på feltarbeid og tokt, og tilgjengelige arbeidsinstrukser.

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

Det er en viktig del av det kontinuerlige HMS-arbeidet å følge opp alle HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker. Det er derfor avgjørende viktig at alle avvik registreres og meldes. Vi opplever at det er stor bevissthet om oppfølging av ulike typer uønskete hendelser, men trolig en del som gjenstår når det gjelder rapportering via UiBs retningslinjer og system for avviksmelding. Dette skal blant annet sikre at verneombudene får kopi av alle avviksmeldinger. Rutinene for melding av avvik må derfor følges opp bedre i tiden fremover som del av kvalitetssikringen av HMS-arbeidet. Bruk av avviksmeldinger var tema på møte mellom fakultetsledelsen og verneombudene som ble gjennomført høsten 2013. En representant fra bedriftshelsetjenesten ved UiB orienterte om bruk av avviksmeldinger og viktigheten av dette i det forebyggende arbeidet. Ved innføring av nytt avvikssystem ved UiB vil det bli mer fokus på dette og ny opplæring i bruk av avviksmeldinger.

Ved fire av enhetene har det vært rapportert avvik, ulykker eller nestenulykker i 2013. Det er rapportert en svært alvorlig nesten-ulykke der et vindu falt i gaten rett utenfor inngangspartiet der studenter og ansatte ferdes og oppholder seg hele tiden. Hendelsen kunne fått fatale konsekvenser for liv og helse.

Som strakstiltak etter hendelsen ble vinduene stengt ved hjelp av strips og kan nå bare så vidt åpnes. Dette har vært et problem i forhold til luftkvalitet og temperatur, særlig utenom ordinær arbeidstid, da ventilasjonsanlegget vanligvis er slått av. Saken er fulgt opp i forhold til Eiendomsavdelingen. Fakultetet har fått melding om at alle vinduer i bygget skal skiftes i 2014, også innvendige karmen. I 8. etasje vil det bli gjennomført utvendig isolering langs hele fasaden i forbindelse med utskiftningen av vinduene. Dette vil kunne ha god effekt på temperaturreguleringen i denne etasjen.

Institutt for sammenliknende politikk har rapportert nestenulykker som kan oppstå i forbindelse med feltarbeid for både ph.d.-studenter og faste vitenskapelige tilsatte. Det er ikke beskrevet eller rapportert konkrete tilfeller. Det er også rapportert som nestenulykke/avvik at det er vanskelig å skjerme bygningsmassen i Christiesgate fra uvedkommende/rusmisbrukere fra Nygårdsparken. Bakgården blir blant annet brukt som tilholdssted for narkomane.

Fakultetet har også hatt en trussel sak mot en ansatt.

MÅL OG TILTAK

Alle enhetene har skissert sine HMS mål for 2013 og gitt beskrivelse av gjennomføring av tiltak. Enhetene har ulike mål og prioriterte fokusområder. Det er noen enheter som fokuserer mest på forhold knyttet til bygg, som knapphet på kontorplasser, ventilasjon, oppgradering av kontorer og lignende. Andre enheter har mer fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og medarbeidertilfredshet. Det er gjort ulike tiltak som gjennomføring av medarbeidersamtaler, økt sosiale aktiviteter på arbeidsplassen, «kafémodellen» ved kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og lignende. Det er noen enheter som har hatt fokus på å heve HMS-kompetansen internt. Alle enheter har arbeidet aktivt mot sine HMS mål, og viser til at det er engasjement rundt HMS-arbeid.

EVALUERING AV DE ADMINISTRATIVE TJENESTENE

I 2012 ble det gjennomført en evaluering av de administrative tjenestene ved SV-fakultetet. Dette ble nærmere beskrevet i årsrapporten for 2012. I all hovedsak ble det rapportert om stor grad av tilfredshet med de administrative tjenestene. Flertallet er fornøyd med servicenivå og det er god kontakt mellom vitenskapelig og administrativ stab. Evalueringen avdekket imidlertid også noen forbedringsområder som fakultetet har arbeidet med i 2013. Det ble opprettet flere arbeidsgrupper som skulle se nærmere på ulike forbedringsområder.

Bemanningsplaner, dimensjonering og innhold av de administrative ressursene er gjennomgått og justert der det har vist seg nødvendig.

Evalueringen har også vist at det har vært behov for kvalitetssikring av arbeidsrutiner og opplæring av ansatte. Dette har blitt gjennomført ved flere av de administrative enhetene.

Oppfølgingen av evalueringsrapporten gjennom ulike tiltak har vist at de administrative tjenestene kan videreutvikles gjennom effektiviseringstiltak, uten tilførsel av nye

administrative stillinger i første omgang, men at det er behov for styrking av den samlede arbeidsinnsatsen på formidlingsfeltet.

HMS HANDLINGSPLAN FOR FAKULTETET

Fakultetet har utarbeidet en handlingsplan for HMS for perioden 2014 – 2015. Følgende tiltaksområder blir her prioritert:

- ☐ *Gode arbeidsfellesskap*
 - Felles møteplasser
 - Medarbeidersamtaler
 - Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø
 - Verktøy for intern kommunikasjon
- ☐ *Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap*
 - Inneklima
 - Brannberedskap
 - Sikkerhet
- ☐ *Kompetanse i HMS arbeid*
 - Opplæringstilbud for ledelse og verneombud
- ☐ *God håndtering av HMS-avvik*
 - Rapportering og oppfølging

Tiltak i som skal følges opp i HMS handlingsplan.

Funnene i rapporten fra 2013 viser at det fortsatt er behov for oppmerksomhet omkring tiltak i handlingsplanen. Følgende tiltak skal iverksette på fakultets eller instituttnivå.

- Vindu i SV-bygget:
 - Følge opp overfor EIA at vinduene i bygget blir skiftet. Dette er den viktigste saken som må følges opp i 2014.
- Medarbeidersamtaler:
 - Samarbeid med instituttlederne om tiltak som sikrer at alle ansatte gis reelle tilbud om medarbeidersamtaler
 - Gjennomføring av medarbeidersamtaler for alle i rekrutteringsstillinger
- Brannvernøvelse og sikkerhet;
 - Gjennomføre brannøvelse, med Chrisitiesgate som prioritert område.
 - Sikre at brannvernansvarlige har tilstrekkelig kompetanse og er godt informert om sitt ansvarsområde.
 - Tiltak for bedre HMS-kompetanse hos tilsatte/studenter/gjester som oppholder seg i byggene. Det gjelder spesielt informasjon om evakuering, ansvar ved evakuering og rømningsveier. Bedre kart over bygg og lett tilgjengelig informasjon.
- Risikovurdering av feltarbeid;
 - Sørge for at institutter med feltarbeid bruker gjeldene prosedyrer for risikovurdering av feltarbeid, og avklarer evt. farer og tiltak.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport Helse, miljø og sikkerhet 2013 til etterretning. Styret ber om at de foreslåtte tiltakene blir fulgt opp og gjennomført.

Knut Helland
dekan

Lise Gundersen
fakultetsdirektør