



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak: 8/22

Møtedato: 15.02.2022

Dato: 31.01.2022

Arkivsaksnr: 2021/15895-

PEHO

Årsrapport 2021 - 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 2021.

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

Alle enhetene hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2021 med tiltak, ansvar og tidsfrister. Dette er en god forbedring fra 2020 da tre av enhetene manglet handlingsplaner. Etter ARK-undersøkelsen som ble gjennomført i 2021, har alle enhetene fulgt opp resultatene og utarbeidet ulike tiltak som er tatt inn de i reviderte handlingsplaner.

Fire av åtte enheter 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. Alle enhetene melder at de tilrettelegger for at ansatte kan medvirke fra ansatte.

Alle enheter melder at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Dette praktiseres bl.a gjennom møter i forbindelse med HMS-

rapportering og utarbeiding av HMS-handlingsplaner, samt vernerunder. Noen enheter melder om jevnlig møter mellom linjeleder og verneombud, mens andre har møter ved behov. Retningslinjen praktiseres også gjennom HMS dag og stabsmøter. Retningslinjen viser til at det skal være regelmessige møter kvartalsvis for å sikre systematisk HMS-arbeid. Dersom linjeleder og verneombud kun møtes ved behov, slik noen av enhetene skisserer, kan det gå på bekostning av det systematiske arbeidet.

HMS-kompetanse

Fem enheter oppgir at leder ikke har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs, mens tre enheter oppgir at leder har gjennomført dette. En viktig årsak til manglende HMS-kurs er at fem av instituttets syv instituttledere startet lederjobben i august 2021. 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. Fem enheter oppgir at verneombud har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS.

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 fem at dette ikke er aktuelt. På samme spørsmål om studenter svarer to enheter at dette ikke er aktuelt, to enheter svarer nei, mens fire svarer ja.

Fakultetet har som mål at både ledere og verneombud har nødvendig HMS-kompetanse og vil følge opp dette at nødvendig HMS-kurs vil bli gjennomført i 2022.

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.

Tabell 1 Antall gjennomførte medarbeidersamtaler pr verneområde i 2021 (antall som skulle hatt medarbeidersamtaler i parentes).

	Adm	Øko	Sosant	Geo	Infomed	Sos	Sampol	Admorg
Vitenskapelige	-	21 (21)	5 (13)	0 (15)	36 (80)	9 (22)	17 (42)	3 (45)
Stipendiater	-	3 (3)	8 (8)	0 (15)	5 (15)	5 (9)	4 (9)	6 (7)
Administrative	65 (72)	2 (2)	12 (12)	-	11 (12)	-	-	-

Tabell 1 viser antall gjennomførte medarbeidersamtaler fordelt på de ulike verneområdene ved SV-fakultetet. Ved Institutt for økonomi har de alle gjennomført medarbeidersamtale.

Alle vitenskapelige ansatte ved Institutt for sosialantropologi fikk tilbud om medarbeidersamtale. Noen takket nei pga. forskningstermin, andre hadde ikke behov for/eller ønsket ikke samtale. Gjennomføring av medarbeidersamtaler pågår kontinuerlig.

Institutt for geografi melder at pandemien har gjort det vanskelig å gjennomføre medarbeidersamtaler i 2021, men at det planlegges oppstart i februar/mars 2022.

På grunn av skifte av instituttleder har ikke Institutt for informasjons- og medievitenskap fått ferdigstilt alle medarbeidersamtaler, men arbeidet med gjennomføring av medarbeidersamtaler er godt i gang og gjennomføres kontinuerlig gjennom året.

Sosiologisk institutt har tilbudt medarbeidersamtale til alle og gjennomført med alle som ønsket.

Ved Institutt for sammenliknende politikk har alle stående tilbud om medarbeidersamtale. På grunn av bytte av leder har det vært lite tid til gjennomføring av alle medarbeidersamtaler. Ph.d.- og postdoktorsamtaler ble prioritert, men blant disse har flere vært borte bl.a på feltarbeid og i foreldrepermisjon.

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap oppgir at pandemien har vanskeliggjort planleggingen av medarbeidersamtaler. Ny instituttleder vil gjennomføre medarbeidersamtaler i januar/februar 2022.

Blant de administrativt ansatte er det gjennomført medarbeidersamtaler med 65 av 72 ansatte som er en liten nedgang fra i fjor, men nedgangen skyldes bl.a langvarige sykemeldinger eller tidspunkt for avgang og oppstart i stillinger.

Tabell 2 Antall gjennomføre medarbeidersamtaler pr verneområde i 2020 (antall som skulle hatt medarbeidersamtaler i parentes).

	Adm	Øko	Sosant	Geo	Infomed	Sos	Sampol	Admorg
Vitenskapelige	-	25 (27)	23 (22)	10 (15)	20 (45)	20 (23)	3 (46)	15 (33)
Stipendiater	-	5 (6)	5 (5)	8 (10)	15 (20)	5 (5)	1 (12)	6 (9)
Administrative	60 (60)	-	-	-	11 (18)	-	-	-

Fakultetet har i flere år hatt som mål å få opp andel gjennomførte medarbeidersamtaler og viktigheten av dette støttes av Universitetsdirektørens kontors i tilbakemeldinger på HMS-rapporteringen. Rundt 55 prosent av de vitenskapelige ansatte hadde medarbeidersamtale i 2020, og vi ser en nedgang i 2021 til 38%. Blant stipendiatene er det en nedgang i 20 prosentpoeng fra 2020 til 2021 (47 prosent i 2021). For de administrativt ansatte er andelen som har gjennomført medarbeidersamtaler jevnt over høy. Noen institutter melder at koronasituasjonen har vanskeliggjort gjennomføringen av medarbeidersamtalene i 2020, mens andre melder at skifte av instituttledere har gitt mangel på tid.

Fakultetet vil fortsatt ha som mål å at det skal gjennomføres medarbeidersamtale med alle ansatte.

Gode arbeidsfellesskap

Alle enhetene melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Alle enhetene trekker frem ARK-undersøkelsen som sentral i kartleggingen av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. I tillegg legges det vekt på oppfølgingsarbeid etter undersøkelsen, som samtaler med stab og seminarer.

Alle enhetene rapporterer at UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte er gjort kjent ved enheten. Når det gjelder retningslinjer for konflikthåndtering, for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, UiBs rusmiddelpolitikk og retningslinjer for varsling, så er dette i hovedsak gjort kjent ved enhetene. To enheter oppgir at ikke alle disse er kjent ved enheten.

God risikokultur og beredskap

Det foregår i liten grad risikofyllt arbeid ved SV-fakultetet. Unntaket kan være ansatte på reise eller ansatte og studenter på feltarbeid eller ekskursjoner. Ved flere institutt har både

studenter og ansatte reisevirksomhet i områder som kan være risikofylte. Det foretas risikovurderinger fortløpende i fagmiljøene knyttet til denne type aktiviteter.

Institutt for geografi og Institutt for sosialantropologi er begge institutter med mye feltarbeid og ekskursjoner, også til områder som kan være risikofylte. Institutt for sosialantropologi oppgir at de ikke har fullt ut fulgt formelle prosedyrer for risikovurdering, men at det er stor bevissthet omkring risikovurdering i ledelse og stab. I 2021 var det mye fokus knyttet til medarbeidere som skulle til utlandet under pandemien. Institutt for geografi melder at de har først og fremst hatt søkelys på feltarbeid og feltkurs.

Fem av åtte enheter melder at risikovurdering i ulik grad har vært gjennomført ved enheten. Smitterisiko og andre koronarelaterte forhold går igjen i områder som har vært gjenstand for vurdering. I tillegg trekker Institutt for sammenliknende politikk frem at det ble gjennomført en risikovurdering da instituttet mistet 5 ansatte våren 2021 ved overgang til Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap.

For administrasjonen er det tidligere gjennomført risikovurderinger knyttet til Informasjonssenter og veiledningskontor i SV-bygget i forhold til de ansattes sikkerhet. Dette er et arbeid som må følges opp videre i 2022.

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten.

Majoriteten av enhetene har lokale rutiner for beredskap og alle har informert om retningslinje for oppfølging av HMS avvik. Halvparten av enhetene er kjent med retningslinjer for håndtering av vold og trusler og for de aktuelle enhetene oppgir alle at de er kjent med retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Tre enheter rapporterer at de har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i 2021, noe som er en svak økning fra forrige år.

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

Som i 2020, har 2021 vært utviklende for det digitale arbeidsmiljøet. Samtlige enheter har iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø. Erfaringsutveksling og opplæring er tiltak som går igjen hos enhetene. Noen enheter melder om viktigheten av å opprettholde digitale møteplattformer, men trekker også frem verdien av fysiske møter når det er gjennomførbart.

En enhet melder at de har ansatt en vitenskapelig assistent for å kunne gi økt støtte og oppfølging i forbindelse med digitalisering av undervisningen. Flere av enhetene oppgir samtidig erfaringer rundt utfordringer knyttet til hjemmekontor og digital hverdag. Spesielt undervisning og veiledning blir trukket frem som utfordrende, og problemer knyttet til tekniske løsninger.

En av enhetene som er lokalisert/har aktivitet med eksterne samarbeidspartnere melder at de har samordnet HMS-arbeidet. Dette gjelder Institutt for økonomi sammen med driftsavdelingen og bibliotek for samfunnsvitenskap, musikk og psykologi.

Institutt for sammenliknende politikk rapporterer om utfordringer knyttet til fysiske lokaler ved Instituttet. Her trekkes det frem kontorer av lav kvalitet og en forventning om økte utfordringer knyttet til dette i 2022 når det gjelder kontorer for faste vitenskapelige ansatte.

Del 2. HMS-mål og tiltak

Fakultetets handlingsplan for HMS-arbeidet ble utarbeidet for perioden 2017-2019. Denne handlingsplanen er fortsatt gjeldende da utarbeiding av ny handlingsplan blir utsatt til 2022. Begrunnelsen for dette er at UiB har besluttet å prolongere den overordnede HMS-handlingsplanen for UiB ut 2022. Dette fordi man nå er i gang med arbeidet med ny overordnet strategiplan for UiB og resultatet av strategiarbeidet vil følges opp i arbeidet med ny handlingsplan for HMS.

Fakultetet avventer til Universitetet har utarbeidet ny felles handlingsplan og vil inkludere arbeidet med lokal handlingsplan inn i arbeidet med ny strategiplan for fakultetet.

Eksisterende handlingsplan følger vedlagt og bygger på universitetets handlingsplan, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene.

Fakultetet har i planperioden hatt følgende mål og tiltaksområder:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap
- Ansvar for ytre miljø

Det utøves et godt HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på en del områder. Det er særlig positivt at alle enhetene i 2021 har utarbeidet HMS-handlingsplaner med konkrete tiltak. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at ledere og verneombud får nødvendig opplæring, og at enhetene jevnlig gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderer og følger opp med nødvendige tiltak. Under pandemien har risikovurderinger i stor grad vært knyttet til smitteverntiltak, men når samfunnet nå åpnes opp igjen vil det være viktig å også ha økt fokus på risikovurderinger bl.a knyttet ansatte på reise og feltarbeid.

Videre skal fakultetet opprettholde fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det må vektlegges god oppfølging av ledernivået slik at det tilbys og avholdes medarbeidersamtaler i tråd med retningslinjene.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2021 til etterretning.

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør