



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

**Styresak:** 21 / 2015

**Møtedato:** 15.04.2015

**Dato:** 17.03.2015

**Arkivsaksnr:** 2014/11475-

ANISP

---

## Helse, miljø og sikkerhet - årsrapport 2014

---

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 2014.

### *Status ved fakultetet*

Fakultetet har åtte verneområder; syv institutter og fakultetsadministrasjonen. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2014. Rapporten er drøftet i Informasjons- og drøftingsutvalget 13. mars.

### *Verneombudsarbeidet og samarbeidet med ledelsen*

Alle verneområdene melder om tilfredsstillende samarbeid mellom ledelse og verneombud.

Fakultetsledelsen og hovedverneombudet har invitert til noen samlinger med de lokale verneombudene for å få til erfaringsutveksling og faglig påfyll. Dette vil bli videreført i 2015.

## 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. To av instituttene opplyser at det trengs en bedre skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

Tre 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 enheter rapporterer at leder har tilstrekkelig kunnskap for å ivareta sitt HMS-ansvar på en tilfredsstillende måte, mens tre enheter rapporterer at de må bli bedre. Tre verneområder rapporterer at verneombudet 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 to enheter som mener de må bli bedre på å sørge for at ansatte/studenter/gjester har tilstrekkelig HMS-kompetanse.

Fire enheter rapporterer at representant og plassansvarlig for brannvern er fortrolig med egen funksjon, mens fire rapporterer at de må bli bedre.

Samtlige enheter har gjennomført brannvernopplæring.

## PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ, DET GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Det er gjennomført HMS-møter eller møter der HMS var tema ved fem enheter. Dette har blitt løst på ulike vis. Administrasjonen ved fakultetet gjennomførte sitt møte i november 2014. Dette ble planlagt av den administrative ledergruppen og gjennomført i samarbeid med verneombudene. Møtet ble brukt til å drøfte mulige konsekvenser av organisasjonsutviklingsprosjektet for innhold og organisering av våre administrative tjenester.

Ved Institutt for informasjons- og medievitenskap ble HMS-møte planlagt av instituttledelse og verneombud. Nåværende HMS-plan ble gjennomgått og ansatte ble invitert til å komme med innspill på stabsmøte i desember 2014. Revidert plan vil bli lagt frem for instituttrådet i mars/april 2015. Ved Institutt for økonomi blir det avholdt HMS-seminarer knyttet til instituttets halvårlige internseminarer. Her blir det blant annet orientert om HMS-plan og om rutiner for brann og melding av avvik. I tillegg blir ulike HMS-tiltak drøftet. Ved Sosiologisk institutt ble HMS diskutert på instituttseminar i desember 2014. Her ble det satt fokus på både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljø.

Vi vurderer som et avvik at ikke alle enheter gjennomfører HMS-møter og dette vil bli fulgt opp.

### *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 fire enheter har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale. Dette gjelder administrasjonen, Institutt for informasjons- og medievitenskap, Sosiologisk institutt og Institutt for økonomi. Kun ved Institutt for økonomi og i administrasjonen har det blitt gjennomført samtaler med samtlige ansatte.

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Institutt for sammenliknende politikk og Institutt for sosialantropologi planlegger samtaler med vitenskapelig ansatte våren 2015. Ved institutt for geografi er det gitt tilbud til de fleste, noen få er gjennomført. Flere er planlagt i 2015.

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 sykmeldte, konflikthåndtering og håndtering av rusmisbruk*

Syv av åtte enheter følger rutiner for oppfølging av sykmeldte og praktiserer UiBs retningslinjer for konflikthåndtering og håndtering av rusmisbruk. En enhet rapporterer at de må bli bedre på oppfølging av sykmeldte og praktisering av gjeldende retningslinjer for konflikthåndtering.

#### *Fysisk aktivitet*

Det er tre enheter som rapporterer at det gjennomføres enkelttiltak for å oppmuntre til fysisk aktivitet. Tre enheter rapporterer at de må bli bedre til å oppmuntre til slike tiltak, mens to enheter ikke har meldt om slike tiltak.

## HELSE OG BYGG, TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

### *Utskifting av vinduer og utbedring fasader - Lauritz Meltzers hus (SV-bygget)*

I 2014 er alle vinduer i 4. – 7. etasje i bygget skiftet ut på grunn av fukt og råteskader. Fasadene for hele bygget er kontrollert og rengjort. På teglssteinsfasadene er det lagt inn luftehull for å bedre luftsirkulasjonen i veggene. I bakgården er alle fasadeplater tatt ned og isolasjon er kontrollert og utbedret der det har vært behov for det. I 8. etasje er det foretatt tilleggisolering under vinduspartiene. Arbeidet fullføres i løpet av mars 2015.

### *Ventilasjon – SV-bygget*

Det har de siste årene vært problemer med ventilasjonssystemet. I 2014 er det foretatt en utbedring av hele anlegget og alle kontorer har fått egne målere for kontroll av temperatur.

### *Ombygging – kontorlandskap*

Institutt for sosialantropologi fikk i 2014 et ERC-prosjekt, i tillegg har instituttet flere andre eksternt finansierte prosjekter. For å sikre tilstrekkelige kontorfasiliteter til ansatte i prosjektene har fakultetet fått leie 8. etasje i Stein Rokkans hus. Her ble det høsten 2014 laget kontorlandskap med 12 arbeidsplasser og ett stillerom.

Det er også gjennomført flere andre mindre ombyggings- og vedlikeholdsprosjekt, bla. er ekspedisjonskontoret i Christiesgate 15 omgjort til fire arbeidsplasser.

### *Brannvern*

Våre bygg er i ulike kategorier knyttet til krav vedrørende beredskap. Lauritz Meltzers hus, som er et kombinert undervisnings- og kontorbygg, har de strengeste kravene til oppfølging og disse blir fulgt. Svarene fra de ulike verneområdene viser at det fortsatt er behov for å ha oppmerksomhet mot rutiner, ansvarsfordeling og kompetanse.

## 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 at de ikke har skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Institutt for geografi rapporterer at deres arbeidsinstrukser er lett tilgjengelige, mens Institutt for sosialantropologi må bli bedre på tilgjengelige instrukser.

## 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.

Kun en enhet, Institutt for økonomi, har rapportert HMS-avvik i 2014. Dette er meldt og fulgt opp. Fire enheter har lokale rutiner for beredskap, mens to enheter rapporterer at de må bli bedre på dette området. To enheter har ikke lokale beredskapsplaner.

Det har ikke vært ulykker som har utløst lokal beredskapsplan ved fakultetet. Fakultetsledelsen har vært involvert i beredskapsarbeid som følge av at en student, med tilknytning også til vårt fakultet, døde etter fallulykke. Også ved et annet tilfelle ble beredskapsplan utløst, før det viste seg at studenten som hadde forulykket tilhørte annen utdanningsinstitusjon.

## MÅL OG TILTAK

Nesten alle enhetene har skissert sine HMS-mål for 2014 og gitt beskrivelse av tiltak som skal gjennomføres. 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 gjennomført ulike tiltak som medarbeidersamtaler, sosiale aktiviteter på arbeidsplassen, «kafémodellen» ved kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og lignende. Noen enheter har hatt fokus på å heve HMS-kompetansen internt. Alle enheter har arbeidet aktivt for å nå sine HMS mål, og viser til at det er engasjement rundt HMS-arbeid.

På grunn av lederskifte ved Institutt for sosialantropologi har det ikke blitt utarbeidet HMS-mål og tiltak i 2014.

## 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 2014 viser at det fortsatt er behov for oppmerksomhet omkring tiltak i handlingsplanen. Følgende tiltak skal iverksettes på fakultets- eller instituttnivå:

- 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 Christiesgate 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.
- Kompetanse i HMS-arbeidet
  - Samlinger for ledelse og verneombud hvor informasjons-/erfaringsutveksling rundt HMS-arbeidet skal stå i fokus.
- Miljøfyrtårn
  - Avdelingene ved Universitetet i Bergen skal i løpet av 2015 sertifiseres som Miljøfyrtårn. Det samfunnsvitenskapelige fakultet har meldt seg som pilotfakultet og skal etter planen sertifiseres før sommeren. Områdene vi skal jobbe med og sertifiseres for vil være avfallshåndtering, innkjøp, transport og energiøkonomisering.

### **Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport Helse, miljø og sikkerhet 2014 til etterretning. Styret ber om at de foreslåtte tiltakene blir fulgt opp og gjennomført.

Knut Helland  
dekan

Lise Gundersen  
fakultetsdirektør