



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

**Styresak:** 28/18

**Møtedato:** 24.04.2018

**Dato:** 09.04.2018

**Arkivsaksnr:** 2017/6583-

ANISP

---

## Årsrapport HMS - Helse, miljø og sikkerhet

---

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 arbeidsmiljøutvalg (AMU) og universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

Samlet rapport for fakultetet utarbeides på bakgrunn av standardiserte elektroniske spørreskjema og lokale HMS-handlingsplaner.

Fakultetet har åtte verneområder; syv institutter og fakultetsadministrasjonen. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2017.

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombud for fakultetet, og drøftet i Informasjons- og drøftingsutvalget 20. april.

### HMS-ORGANISERING

Tilbakemeldingene fra enhetene bekrefter at organiseringen av HMS-arbeidet ved fakultetet er tilfredsstillende. Syv av enhetene hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2017. Dette er en mer enn i 2016. Enhetene melder også at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver, at enhetene er tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet og at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

### HMS-KOMPETANSE

De fleste enhetene oppgir at leder og verneombud har den nødvendige kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver. Enhetene rapporterer også at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte/studenter/gjester, og at de sørger for at de har nødvendig HMS-kompetanse.

### GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Fakultetet gjennomførte høsten 2016 en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved alle enhetene ved hjelp av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK. På bakgrunn av funnene i ARK-undersøkelsen har enhetene utarbeidet ulike forslag til tiltak som har vært grunnlaget for HMS-handlingsplanene for 2017. Enhetene melder også at HMS og ARK-undersøkelsen har vært tema på samlinger, oppfølgingsmøter og stabsmøter i 2017.

### Medarbeidersamtaler

Fakultetet har som mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale, og det har vært økt fokus på dette de siste årene sentralt og på fakultetet.

Under følger en oversikt over gjennomførte medarbeidersamtaler i 2017.

*Gjennomførte medarbeidersamtaler i prosent fordelt på enhetene (tall for 2016 i parentes):*

	Adm	Øko	Sosant	Geo	Infomed	Sos	Sampol	Admorg
Vitenskapelige	-	100 (100)	50 (90)	75 (40)	30 (40)	85 (100)	12 (50)	15 (40)
Stipendiater	-	100 (100)	0 (0)	10 (10)	80 (100)	100 (100)	25 (60)	70 (90)
Administrative	75 (100)	-	100 (100)	100	100 (100)	-	-	-

Ved Institutt for økonomi har samtlige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale og samtlige er gjennomført. Det ble skrevet referat fra samtale, og disse ble sendt alle ansatte til godkjenning. Referatene inneholder blant annet oppfølgingstiltak (i den grad noe skulle følges opp).

Ved Institutt for sosialantropologi har alle fast ansatte, midlertidige førsteamanuenser og postdoktorer fått tilbud om samtale, og de fleste har benyttet seg av muligheten. I etterkant skrev leder et notat som i noen tilfeller ble justert etter innspill fra medarbeider. Alle stipendiater blir fulgt opp med jevnlig samtaler med PhD-ansvarlig på instituttet.

Institutt for geografi rapporterer at enkeltansatte fikk tilsendt skjema med oversikt over aktuelle tema som var relevant å ta opp på forhånd. Samtalene ble etterfulgt av en oppsummeringsrapport som begge parter godkjente. Tiltak det var enighet om ble iverksatt hurtig etter møte der dette var mulig.

Ved Institutt for informasjons- og medievitenskap har alle faste vitenskapelig ansatte et stående tilbud om medarbeidersamtale. Samtale blir gjennomført etter behov og/eller ønske fra leder eller ansatt. Stipendiater, postdoktorer og andre midlertidig ansatte blir innkalt til årlig medarbeidersamtale med instituttleder. Alle teknisk/administrativt ansatte blir årlig innkalt til medarbeidersamtale med administrasjonssjef.

Sosiologisk institutt har tilbudt alle ansatte medarbeidersamtaler. I referatene fra samtale er det konkludert med avtaler om forhold som skal følges opp av leder/medarbeider.

Ved Institutt for sammenliknende politikk har det vært et lederskifte i 2017 sammenfallende med mange nyansettelser i gruppen av stipendiater og postdoktorer. Ny instituttleder prioriterte derfor å følge opp de nytilsatte.

Ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale, og i de tilfeller hvor den ansatte har ønsket samtale, har en slik samtale blitt gjennomført.

Ved fakultetsadministrasjonen har permisjon og ledighet i en administrasjonssjefsstilling ført til at ikke alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale i 2017. Ny administrasjonssjef er nå på plass og dette følges opp.

Fakultetet rapporterte i HMS-årsrapport for 2016 en fremgang i antall ansatte som har fått tilbud om medarbeidersamtale og antall gjennomførte medarbeidersamtaler. Tallene for 2017 viser en tilbakegang i både antall som har fått tilbud om medarbeidersamtale og antall gjennomførte medarbeidersamtaler. Ved tre enheter har ikke alle ansatte fått tilbud om samtale, mot en enhet i 2016 og to enheter i 2015. I tillegg til permisjon og ledighet i en administrasjonssjefsstilling ved fakultetsadministrasjonen, har det vært lederskifte ved flere av instituttene i 2017. Dette kan være noe av forklaringen til nedgangen i antall tilbudte og gjennomførte medarbeidersamtaler. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at det både tilbys og gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Alle enhetene rapporterer at de følger UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte, retningslinjer for konflikthåndtering og retningslinjer for håndtering av rusmiddelbruk ved UiB. Videre rapporterer enhetene at de i stor grad legger til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

#### GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

Samtlige enheter melder at de har tilfredsstillende rutiner for beredskap. Videre følger samtlige enheter UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler, og retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik.

Enhetene følger UiBs retningslinjer for brannvern, og har også gjennomført eller deltatt på brannøvelse.

Enhetene har i varierende grad gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd. Institutt for informasjons- og medievitenskap rapporterer at de følger byggeiers rutiner i Media City Bergen, og at materiell er sikret gjennom adgangskontroll hele døgnet. Sosiologisk institutt rapporterer om en risiko som er knyttet til en ytterdør som står åpen utover arbeidstid grunnet seminarvirksomhet. Instituttet har hengt opp påminnelser om viktigheten av å lukke dører og vinduer, og å ha kontroll over hvem som har undervisning.

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. Begge instituttene rapporterer at de følger UiBs retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt. Videre rapporterer begge instituttene at skriftlige arbeidsinstruksjoner i tilfredsstillende grad er lett tilgjengelig for ansatte/gjester og studenter. Dette melder også fakultetsadministrasjonen og Sosiologisk institutt.

Fakultetet har i 2017 tatt i bruk CIM som er et støtteverktøy for risiko, sikkerhet og beredskap, for å gjøre en helhetlig og mer systematisk risikovurdering på feltet. Dette ble prøvd ut i 2017 hvor Institutt for geografi var med som pilot. CIM ble brukt for å utføre risikoanalyse for tokt- og feltarbeid og for å logge feltkurs i forhold til beredskap. Instituttet har gjennomført en risikovurdering for masterstudenter i felt, og jobber nå med å utvide denne analysen til alle de ulike feltkursene på studieprogrammene. Videre vil instituttet prøve ut beredskapssystemet for to feltkurs våren 2018. Fakultetet vil i 2018 utvide bruken av CIM, og også ta i bruk CIM som et krisehåndteringsverktøy.

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Seks enheter melder at de i tilfredsstillende grad har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde).

HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) ved de enhetene hvor dette er aktuelt. Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap har forbedret luft, lys og oppvarming i sine nye kontorer i Christiesgt. 17 og 19, og Institutt for informasjons- og medievitenskap har inkludert verneombudet gjennom hele prosessen med flytting til Media City Bergen.

Arbeidsplasser ved alle enheter blir i tilfredsstillende grad ergonomisk utformet og tilpasset.

### *Digitalisering*

Noen av enhetene har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc.). Fakultetsadministrasjonen har våren 2018 hatt en HMS-samling med gjennomgang av arbeidsprosesser på ulike felt, og planlegger ytterligere en samling med digitalisering som tema med fokus på hva dette innebærer for den enkelte medarbeider. Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap rapporterer om nye arbeidsstasjoner i forbindelse med nye kontorer, aktiv bruk av Mitt UiB, digital eksamen, innføring av digitale hjelpemidler i forbindelse med EVU-tiltak og mobilpakke for filming fra UiB. Institutt for informasjons- og medievitenskap melder at de har tatt høyde for UiBs digitaliseringsstrategi ved flytting til Media City Bergen, og Institutt for sosialantropologi melder at de har tilpasset seg til generelle tiltak ved UiB, som for eksempel Inspira.

Når det gjelder digitalisering, melder enhetene at de har behov for at det blir iverksatt ulike tiltak. Blant annet har de behov for bedre fasiliteter for videomøter, rekrutteringsvideoer for å øke søkerallet og teknisk utstyr i undervisningsrom for å benytte Skype på storskjerm. De rapporterer også om behov for opplæring og kursing i ulike program. Videre melder de at det oppleves som arbeidskrevende å tilrettelegge for digital eksamen, og at det bidrar til at dette ikke blir tatt i bruk i så stor grad som det burde. Det etterlyses en bedre koordinering på dette området.

To enheter melder at de har samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert/og eller driver aktivitet, fakultetsadministrasjonen med Sammen kantinedrift og Institutt for økonomi med SV-biblioteket. De resterende enhetene melder at det ikke er aktuelt for dem eller at de i svært liten grad har samordnet HMS-arbeidet med andre samarbeidspartnere.

### MÅL OG TILTAK

Enhetene har skissert HMS-mål for 2017 i sine HMS-handlingsplaner. Disse har blitt utarbeidet på bakgrunn av resultatene i ARK-undersøkelsen.

Alle oppgir at de har fokus på arbeidsmiljø og gode arbeidsfellesskap. De vil blant annet jobbe for bedre samarbeid mellom faglig stab og administrasjon, bedre informasjonsflyt og ha fokus på sosialt samvær både på arbeid og utenfor arbeidstid. Enhetene vil også fortsette å ha fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler, og det arbeides videre for å skape trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap.

Fakultetsstyret vedtok i møte 13.06.2017 handlingsplan for HMS for perioden 2017-2019 som bygger på universitetets handlingsplan, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene. Handlingsplanen er også en oppfølging av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført i alle enheter ved fakultetet høsten 2016.

[http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan\\_hms\\_-\\_vedlegg.pdf](http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_hms_-_vedlegg.pdf)

Fakultetet skal i planperioden 2017-2019 prioritere følgende mål og tiltaksområder:

1. *Gode arbeidsfellesskap*
  - Lederkompetanse
  - HMS-kompetanse
  - Medarbeidersamtaler
  - Gode faglige og sosiale møteplasser
  - Gode beslutningsprosesser
  - Kartlegging og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø
  
2. *God risikostyring og beredskap*
  - Risikovurdering
  - Brannberedskap
  - Sikkerhet
  
3. *Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap*
  - Gode funksjonelle arbeidsplasser (bygg og ergonomi)
  - Inneklima
  - Universell utforming
  
4. *Ansvar for ytre miljø*
  - Redusere bruken av papir
  - Begrense reisevirksomhet

Fakultetet vil i kommende periode ha et særskilt fokus på medarbeidersamtaler. Målet er at alle skal tilbys samtaler, og at alle samtalene skal gjennomføres. Det skal arbeides målrettet med å få gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler på alle enheter.

Fakultetet vil i kommende periode også prioritere å legge til rette for god lederutvikling for ledere på alle nivå. Forskningsledere/prosjektledere for store prosjekter skal også få tilbud om lederopplæring, og det skal tilbys lederstøtte på alle felt.

**Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2017 til etterretning.

Jan Erik Askildsen  
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt  
fakultetsdirektør