



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak: 56/11

Møtedato: 01.11.2011

Dato: 18.10.2011

Arkivsaksnr: 2011/3836-

BEAMO

Helse, Miljø og Sikkerhet - Oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet

Bakgrunn

Arbeidstilsynet Vestlandet gjennomførte i 2010 tilsyn ved fire institutter ved Universitetet i Bergen, deriblant Sosiologisk institutt og Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap. Tilsynet var en del av Arbeidstilsynets prosjekt "arbeid for helse" som skal bidra til forebygging av uheldige psykiske belastninger i arbeidslivet.

Tilsynsrapporten av 1.4.11 og vedtatte pålegg av 19.7.11 følger som vedlegg. I det følgende vil vi orientere om arbeidet med oppfølgingen.

Oppfølging av pålegg

Vedtatte pålegg gjelder for hele virksomheten ved Universitetet i Bergen, ikke bare de instituttene som var gjenstand for tilsyn. Arbeidet med oppfølgingen har vært koordinert sentralt i regi av HMS-seksjonen. Fakultetsledelsen har hatt møte med ledelsen ved HMS-seksjonen og fakultetets hovedvernombud om fakultets og instituttenes videre oppfølging. Oppfølgingsarbeidet er omtalt i brev av 15.9.11 til instituttene og drøftet i instituttlederforum 4.10.11.

Den videre oppfølgingen går i hovedsak ut på å sikre at alle enheter ikke bare gjennomfører, men også dokumenterer lovpålagte HMS-tiltakene, dvs.

- vernerunde
- HMS-møte med eget program
- tidfestede handlingsplaner på bakgrunn av vernerunder og HMS-møter

Arbeidet må være fullført innen utgangen av året og skal omtales i årsrapporten for helse, miljø og sikkerhetsarbeid. Årsrapporten legges frem for fakultetsstyret i februar 2011.

HMS-handlingsplan for fakultetet

Også for fakultetet som helhet må det utformes en handlingsplan for HMS-arbeidet. Inntil nå har dette skjedd ved at årsrapporten har munnet ut i en tiltaksliste, jfr. fakultetsstyresak 6/11 i møte 22.2.11. Dette ivaretar ikke kravene til en HMS-plan, og pålegget fra Arbeidstilsynet innebærer at tiltakslisten må omarbeides til en mer omfattende handlingsplan med nærmere beskrivelse av prioriterte tiltak innenfor UiBs fire hovedsatsningsområder på HMS-feltet. Tiltakene skal også ha en tidsfrist, og det skal gå fram hvem som har ansvar for gjennomføring. Fakultetsledelsen har i samarbeid med hovedvernombudet utformet HMS-handlingsplan for 2011, se vedlegg. Dette verktøyet må videreutvikles i 2012 og da være basert på lokale HMS-handlingsplaner for hvert av fakultetets verneområder. Enhetenes HMS-planer skal også være en konkretisering av Universitetets HMS-handlingsplan. Nåværende handlingsplan for 2009-2011 gjelder inntil ny HMS-plan for UiB er utarbeidet og vedtatt, sannsynligvis i løpet av våren 2012.

Andre forhold som påpekes i tilsynsrapporten

Tilsynsrapporten har også omtalt noen forhold som det er viktig at de ulike enhetene, både lokalt og på fakultetsnivå, har økt oppmerksomhet mot i det videre arbeidet.

Det ene går på behovet for å styrke verneombudenes rolle og sikre et mer systematisk samarbeid mellom instituttledelsen og det lokale verneombudet. Arbeidstilsynet har gitt UiB pålegg om å sikre formelle og regelmessige møtepunkter mellom verneombud og nærmeste leder. Det må også settes av tilstrekkelig tid for verneombudene til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte. Disse forholdene bør omtales i enhetenes årsrapporter og handlingsplaner i tiden fremover.

En annen utfordring Arbeidstilsynet påpeker, er å sikre midlertidig ansatte samme oppfølging som fast ansatte i spørsmål som gjelder HMS. For instituttene deler handler dette om å inkludere stipendiater, postdoktorer og andre midlertidig tilsatte i alt HMS-arbeid. HMS-møte, vernerunde og medarbeidersamtaler skal omfatte midlertidig ansatte på lik linje med fast ansatte. Dette temaet har vært drøftet særskilt i instituttlederforum. Instituttene størrelse varierer som kjent. For noen fagmiljø vil det være aktuelt at instituttleder delegerer det personalmessige ansvaret for gjennomføring av medarbeidersamtaler til nestleder, eventuelt til forskningsgruppeledere. For andre institutt vil det naturlig være at det er instituttleder selv som ivaretar slike oppgaver. Det viktigste i denne sammenheng er at det er klarhet i ansvarsfordelingen og at alle ansatte sikres et likeverdig tilbud. Det er grunn til å forvente mer konkrete opplysninger om dette i instituttene handlingsplaner for 2012.

Et tredje forhold som blir fremhevet i tilsynsrapporten, er at det er behov for tiltak som kan bedre samspillet mellom ulike grupper ansatte. For vårt fakultets del er samarbeidet mellom vitenskapelig stab og administrativt ansatte særlig viktig. Disse gruppene tilhører som kjent ulike verneområder (med unntak av Institutt for informasjons- og medievitenskap). Det er ønskelig at både instituttene og fellesadministrasjonen vurderer og foreslår tiltak som kan bidra til å styrke dette samspillet. Den nylig vedtatte strategiplanen inneholder også mål og strategier som skal bidra til godt samarbeid og gjensidig forståelse og respekt. De administrative tjenestene skal organiseres og videreutvikles gjennom ulike former for fellestjenester, der hensynet til kvalitet, service, robusthet, fleksibilitet og god ressursutnyttelse skal være avgjørende. Fakultetet ønsker å iverksette en evaluering av den nåværende organisatoriske modellen. Dette er tema som må omtales i fakultetets HMS-handlingsplan for 2012.

Forslag til vedtak:

Styret for Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar til etterretning Arbeidstilsynets tilsynsrapport og ber alle enheter følge opp påleggene slik det er skissert i denne saken. Fakultetsstyret imøteser lokale HMS-handlingsplaner innen 31.12.11 som grunnlag for arbeidet med HMS-handlingsplan for fakultetet i 2012.

Knut Helland
dekan

Lise Gundersen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- 1 Handlingsplan HMS 2011 - SV-fakultetet
- 2 Vedtak om pålegg
- 3 Tilsynsrapport og varsel om pålegg