



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Dato: 30.03.2016

Styresak: 23/16

Arkivsaksnr: 2015/10162-LAE

Møtedato: 12.04.2016

Årsrapport 2015 - Helse, miljø og sikkerhet

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

Alle enhetenes rapporter blir behandlet i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

I det følgende vil vi trekke frem noen viktige aspekter ved HMS-arbeidet ved fakultetet i 2015.

Status ved fakultetet

Fakultetet har åtte verneområder; syv institutter og fakultetsadministrasjonen. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2015. Rapporten er drøftet i Informasjons- og drøftingsutvalget 17. mars.

Verneombudsarbeidet og samarbeidet med ledelsen

Alle verneområdene melder om tilfredsstillende samarbeid mellom ledelse og verneombud.

HMS-ORGANISERING

En viktig del av det systematiske HMS-arbeidet er at ansvars- og arbeidsfordelingen er tydelig og godt kjent av de ansatte. Fem av enhetene rapporterer at leder og verneombud har gjennomført internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved enheten. De fleste rapporterer også at enhetene tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet, mens en enhet rapporterer at de må bli bedre på dette.

Noen enheter melder at de har foretatt risikovurderinger, dette er ofte knyttet til feltarbeid i ulike deler av verden.

De fleste instituttene melder at de har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet. To institutter melder at denne må bli bedre og et institutt melder at de ikke har ajourført handlingsplan. To institutter viser til at skriftlige mål for HMS-arbeidet kan bli bedre. De resterende instituttene viser til at dette er tilfredsstillende. Dette er omtrent likt som de foregående årene.

HMS-KOMPETANSE

Som i 2014, rapporterer fem enheter at leder har tilstrekkelig kunnskap for å ivareta sitt HMS-ansvar på en tilfredsstillende måte, mens tre enheter rapporterer at de må bli bedre. To verneområder rapporterer at verneombudet sin kompetanse for å ivareta HMS-arbeid bør bli bedre.

To enheter rapporterer at de kan bli bedre på gjennomføring av rutiner og retningslinjer for mottak av nyansatte og studenter, mens fem enheter mener de må bli bedre på å sørge for at ansatte/studenter/gjester har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Tilbakemeldingene her kan tyde på at det er uklart hva som menes med tilstrekkelig HMS-kompetanse for studenter og gjester og hvilket ansvar det enkelte institutt har her.

Syv av åtte enheter rapporterer at representant og plassansvarlig for brannvern er fortrolig med egen funksjon.

Fire enheter rapporterer at de må bli bedre på å gjennomføre brannvernopplæring. I 2014 hadde samtlige enheter gjennomført brannvernopplæring. Dette vil det settes fokus på i HMS-handlingsplan for 2016.

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ, DET GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Det er gjennomført HMS-møter eller møter der HMS var tema ved syv enheter. Dette er to enheter mer enn i 2014. Administrasjonen ved fakultetet gjennomførte tre HMS-møter i 2015 der to av disse hadde fokus på det psykososiale miljøet.

Institutt for geografi melder at HMS følges opp på jevnlig møter mellom instituttleder og ansatte, samt på felles møter. I 2015 er det også gjennomført et eget førstehjelpskurs for fast ansatte/åremålsansatte med særlig fokus på førstehjelp knyttet til feltkurs og feltarbeid.

Institutt for sammenliknende politikk rapporterer at de arrangerer månedlige sosial-faglige stabsmøter og at de har gjennomført HMS-runde for å se på det fysiske arbeidsmiljøet. Videre oppgir de at de er i dialog med HMS-avdelingen om ulike tiltak.

Sosiologisk institutt har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet og fulgt opp dette med en sosial samling hvor det faglige og sosiale arbeidsmiljø ble diskutert kollektivt og det ble foreslått konkrete tiltak til forbedring.

Institutt for økonomi, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap og Institutt for informasjons- og medievitenskap rapporterer alle at de har gjennomført HMS-møter i 2015.

Medarbeidersamtaler

Fakultetet har som mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale.

Ved alle enhetene meldes det at alle fast vitenskapelig ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale. To institutt melder at stipendiatene ikke har fått tilbud om medarbeidersamtale. Alle teknisk/administrativt ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale og alle disse er gjennomført.

Institutt for økonomi og Sosiologisk institutt melder at medarbeidersamtaler er gjennomført med samtlige ansatte.

Sammenlignet med tidligere år, er det en fremgang i antall ansatte som er invitert til medarbeidersamtale og antall samtaler som faktisk er gjennomført. I samsvar med handlingsplanen for HMS vil fakultetet fortsatt ha fokus på at alle ansatte gis et reelt tilbud om medarbeidersamtale.

Rutiner for oppfølging av sykmeldte, konflikthåndtering og håndtering av rusmisbruk
Fakultetet 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 seks enheter som rapporterer at det legges til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Enhetene forholder seg til UiBs nye retningslinjer om muligheter for trening i arbeidstiden. I forhold til tidligere år er det en dobling av antall enheter som rapporterer at de tilrettelegger for fysisk aktivitet, så UiBs vedtak har fungert etter hensikten ved fakultetet.

HELSE OG BYGG, TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

SV- bygget

Utskifting av vinduer i 4.- 7. etasje ble fullført i 2015. Behov for utskifting av vinduer i Lauritz Meltzers hus ble nevnt allerede i rapporten for 2013 etter en svært alvorlig hendelse der et vindu falt i gaten rett utenfor inngangspartiet. I HMS-handlingsplan ble dette meldt som den viktigste saken som skulle følges opp i 2014. Ved utskiftingen av vinduene ble det avdekket lekkasjeskader i fasaden i bakgården, disse ble utbedret og fasadeplater ble demontert og rengjort. Utbedringen av ventilasjonsanlegget i SV-bygget ble også fullført i 2015.

Det er også gjennomført noen mindre ombyggings- og vedlikeholdsprosjekt, bl.a er seminarrommet ved Institutt for økonomi i Fosswinckels gt 14 blitt oppgradert både estetisk og med bedre tavleløsning, samt lyd/akustikk- og lysforhold.

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

Institutt for geografi, Institutt for sammenliknende politikk og Institutt for sosialantropologi rapporterer om arbeid som *kan* være risikofyllt i forbindelse med feltarbeid. Alle de tre instituttene rapporterer også at de gjennomfører risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid, men at de må bli bedre på å ha skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. Institutt for sammenliknende politikk rapporterer også at de må bli bedre på å følge gjeldende retningslinjer for HMS på feltarbeid og tokt, mens Institutt for sosialantropologi og Institutt for geografi oppgir at de følger disse. Institutt for geografi rapporterer at de må bli bedre på å registrere ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret.

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

Ved UiB skal alle HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldes for å kunne forebygge og følge opp skader på mennesker, miljø og materiell. Høsten 2015 ble det ved UiB igangsatt en nytt digitalt HMS-avvikssystem. Dette skal være et brukervennlig og intuitivt system som skal brukes av både ansatte og studenter til å melde alle HMS-avvik. Systemet ble tatt i bruk ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet 14. mars 2016.

To enheter, Institutt for geografi og administrasjonen, har rapportert HMS-avvik i 2015. Disse er meldt og fulgt opp. Ved administrasjonen ble et uakseptabelt høyt støynivå i Infosenteret meldt som et avvik. Bakgrunnen var at kantinen på grunn av dårlig ventilasjon hadde bedt om fjerning av vinduer ut i fellesområdet, og dermed ble støy fra kantinen godt hørbart i Infosenteret. Området vil utbedres i 2016.

Tre av enhetene rapporterer at de har lokale rutiner for beredskap i forbindelse med feltarbeid. Foruten feltarbeid, oppgir enhetene at hendelser som brann, ulykker, dødsfall, naturhendelser og trusler vil være de som mest sannsynlig vil utløse lokal beredskapsplan.

Fakultetsstyret vedtok 23. februar 2016 en lokal beredskapsplan for fakultetet der planer for beredskap på institutt- og fakultetsnivå skisseres. Denne trår i kraft ved hendelser som brann, innbrudd, dødsfall, personskaade og lignende, og er underordnet Universitetet i Bergen sin beredskapsplan som angir rammene for beredskapsarbeidet på institusjonsnivå.

MÅL OG TILTAK

Nesten alle enhetene har skissert sine HMS-mål for 2015, og alle som har mål oppgir at de skal ha fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. De oppgir blant annet at de vil jobbe for åpne og inkluderende miljø, gode og faglige fellesskap, god kommunikasjon og godt samarbeid mellom administrasjon og faglig stab. Videre oppgir enkelte enheter at også gjennomføring av medarbeidersamtaler vil være et viktig HMS-tiltak. Enhetenes HMS-mål er dermed i tråd med fakultetets strategiplan som ble vedtatt i fakultetsstyret 15. desember 2015. Strategiske mål som er knyttet til organisasjon og arbeidsplass sier blant annet at «Vi skal ha et arbeidsmiljø som er stimulerende, utviklende og inkluderende» og at « Vi skal ha et godt arbeidsmiljø for ansatte og studenter».

I fakultetsadministrasjonen har hovedfokus vært på kommunikasjon, særlig internkommunikasjon, og det har blitt gjennomført flere HMS-møter med fokus på kommunikasjon. Møtene resulterte blant annet i utarbeidelse av en kommunikasjonsplakat for fakultetsadministrasjonen.

I tillegg til fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet rapporterer noen enheter også om fokus på tiltak knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet, samt brannberedskap og sikkerhet.

HMS-HANDLINGSPLAN FOR FAKULTETET

Fakultetet har vedtatt en handlingsplan for HMS for perioden 2014 – 2015, denne vil bli revidert i 2016. I den nåværende handlingsplanen har følgende tiltaksområder hatt prioritet:

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 2015 viser at det fortsatt er behov for oppmerksomhet omkring tiltak i handlingsplanen. Følgende tiltaksområder vil ha fokus på fakultets- eller instituttnivå i 2016:

- Medarbeidersamtaler
 - Fortsatt fokus på at alle ansatte gis reelle tilbud om medarbeidersamtaler.
 - Sikre at medarbeidersamtaler for alle i rekrutteringsstillinger prioriteres.
- Psykososialt arbeidsmiljø
 - Fakultetet vil i løpet av 2016 gjennomføre ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser).
- Brannvernøvelse og sikkerhet
 - Gjennomføring av brannvernopplæring og brannøvelse.
 - Oppfølging av plassansvarlige.
 - 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.
- Kompetanse i HMS-arbeidet
 - Samlinger for ledelse og verneombud hvor informasjons-/erfaringsutveksling rundt HMS-arbeidet skal stå i fokus.
- Beredskapsarbeid
 - Fakultetet vil i løpet av høsten 2016 eller våren 2017 å ta i bruk CIM, som er et webbasert støtteverktøy for beredskap og krisehåndtering.
 - Gjennomføring av beredskapsøvelser.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport Helse, miljø og sikkerhet 2015 til etterretning. Styret ber om at de foreslåtte tiltakene blir fulgt opp og gjennomført.

Knut Helland
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør