

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2017 – 2019

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS-handlingsplan) ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet er forankret i [universitetets HMS - handlingsplan](#), strategiplan for fakultetet og årsrapporter og handlingsplaner fra fakultetets verneområder. Høsten 2016 ble det gjennomført en arbeidsmiljø- og klima undersøkelse ved fakultetet. Oppfølging av resultatene som fremkom i denne undersøkelsen vil stå sentralt i HMS-arbeidet i den kommende perioden.

Et godt arbeidsmiljø for alle

Det samfunnsvitenskapelige fakultet skal drive utdanning, forskning og formidling på høyt faglig nivå. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets mål.

I fakultetets strategiplan legges det vekt på arbeidsmiljøets betydning for virksomhetens og medarbeidernes personlige og faglige utvikling. Vi skal ha et arbeidsmiljø som er stimulerende, utviklende og inkluderende. Strategiplanen fremhever betydningen av å skape gode faglige og sosiale møteplasser, samt å legge til rette for lederutvikling og god ledelse.

HMS-handlingsplanen skal sikre gode og trygge arbeidsplasser, der alle ansatte blir ivaretatt og ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger.

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom [«Handlingsplan for styrking av læringsmiljø»](#)

HMS ansvar

Alle ansatte har ansvar for arbeidsmiljøet i daglig samhandling og dialog. Aktiv medvirkning er en forutsetning for å oppnå et optimalt arbeidsmiljø. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, tydelig beskrivelse av organisering og klarhet i ansvarsforhold, er viktige forutsetninger for gode arbeidsmiljø.

HMS er ledelse i praksis og et lederansvar hvor dekan og fakultetsdirektør har det overordnede ansvar. Ledere på alle nivå skal ha god kunnskap om HMS-arbeid og sørge for å etablere, vedlikeholde og utvikle det systematiske arbeidet med HMS. Ledere kan ikke delegere ansvaret for HMS, men funksjoner og oppgaver.

Alle enheter skal ha verneombud. De har en viktig tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. Ledelsen skal legge til rette for at verneombudene får medvirke i de saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sørge for at det etableres faste møteplasser mellom leder og verneombud. Fakultetet ønsker at verneombudene skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte.

Ansatte, ledere og verneombud skal sammen bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø.

Systematisk HMS-arbeid

HMS-arbeidet ved fakultetet utøves kontinuerlig og systematisk, med årlige HMS-møter, vernerunder og års-rapporteringer. Mål for HMS-arbeidet skal være nedfelt i handlingsplaner lokalt og på fakultetsnivå.

Ledere og verneombud skal ha tilstrekkelig HMS-kompetanse, og skal få tilbud om obligatoriske kurs det semesteret de blir valgt. Det skal legges til rette for at verneombudene får den opplæring som til enhver tid er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte.

Det er et mål at det gjennomføres regelmessige møter mellom verneombud og ledelsen både på institutt- og fakultetsnivå. Alle avvik og uønskede hendelser skal rapporteres slik at fakultetet kan iverksette forebyggende tiltak. Avvik rapporteres gjennom UiBs elektroniske system for HMS-avvik.

HMS-mål

Universitetet i Bergen har gjennom handlingsplan for HMS definert fire mål for HMS-arbeidet. HMS-planen for fakultetet skal peke på viktige satsningsområder, innenfor disse målene, som er felles for alle verneområdene i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Lokale utfordringer skal omtales i handlingsplanene på enhetsnivå.

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 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

Gode arbeidsfellesskap

Arbeidsmiljøet angår alle ansatte, og er en viktig innsatsfaktor for å nå de mål fakultetet har satt seg innen undervisning, forskning og formidling. Den gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelsen viser at ved noen av enhetene er det ikke så gode arbeidsfellesskap som det burde være. Dette skal følges opp med tiltak, der det også kan være aktuelt med bistand fra fakultetet og HR-avdelingen. Fakultetet har mål om at arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og preget av gjensidig respekt. Man skal ta hensyn til ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Fakultet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement og arbeidsglede. Raushet, åpenhet og dialog skal prege våre arbeidsfellesskap og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas.

Lederkompetanse

Fakultetet vil i kommende planperiode prioritere å legge til rette for god lederutvikling for ledere på alle nivå. Alle ledere skal ha opplæring i både strategisk ledelse og i personalledelse og medarbeideroppfølging. Også forskningsledere/prosjektledere for store prosjekter skal få tilbud om lederopplæring. Det skal tilbys god lederstøtte på alle felt.

HMS-kompetanse

Lederne ved fakultetet skal ha kompetanse og vilje til å ivareta medarbeidere og miljø. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er viktige samarbeidspartnere for ledelsen. Både verneombud og ledere skal gjennomføre UiBs opplæring i HMS.

Medarbeidersamtaler

Fakultetet har som mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale årlig. Her har det vært en positiv utvikling de siste årene, men fakultetet har fortsatt et forbedringspotensial. Det skal arbeides målrettet med å få gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler på alle enheter.

HR-avdelingen har kurs for ledere i medarbeidersamtaler. Fakultetet vil oppfordre alle ledere til å delta på disse kursene.

Gode faglige og sosiale møteplasser

Gode faglige og sosiale møteplasser er viktig for å ha et stimulerende og inkluderende arbeidsmiljø. Det skal tilrettelegges for og tas initiativ til ulike faglige og sosiale arrangement med deltakelse på tvers av enheter og grupper. I tillegg må det legges til rette for gode møteplasser internt på den enkelte enhet og for grupper av ansatte.

Gode beslutningsprosesser

Det skal legges til rette for gode beslutningsprosesser som er transparente og basert på

kommunikasjon, samt medvirkning fra både ansatte og studenter. Åpenhet og raushet skal bidra til tillit mellom nivåer og enheter.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet skal kartlegges jevnlig for å fremme felles forståelse og samarbeid og gjennomføring av tiltak. Det er ulike verktøy for slik kartlegging, blant annet HMS-samlinger, kafémodell og medarbeiderundersøkelser. De ansatte skal få tilbud som gir reell mulighet for tilbakemeldinger om det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) skal gjennomføres jevnlig.

Risikostyring og beredskap

Fakultetet skal ha gode rutiner for å sikre trygge arbeidsplasser. [Fakultetets beredskapsplan](#) skal bygge på risikovurderinger og revideres jevnlig. Planen skal gjøres kjent for alle og det skal gjennomføres jevnlig beredskapsøvelser.

Ansatte på reise

Ansatte på reiser eller feltarbeid kan medføre økt risiko. Det skal gjennomføres risikovurderinger som legges til grunn for rutiner som sikrer forebyggende oppmerksomhet, kunnskaper og holdninger. Alle enheter skal ha gode rutiner for å ha oversikt over ansatte på reise. Ansatte skal oppfordres til å legge inn opplysninger om pårørende i Personalportalen.

Brannvern

Gjennom organisering, opplæring og årlige beredskapsøvelser innen brannvern, skal fakultetet fremstå som et trygt sted for ansatte og studenter. Ansatte på alle nivå skal kunne forebygge, varsle og stoppe branntilløp. Videre skal alle ansatte kunne rettledende og hjelpe til ved enhver form for evakuering av bygg.

Det er viktig at lokale brannansvarlige er seg bevisst hvilken rolle og oppgave de er tillagt. Fakultetet vil prioritere opplæring til lokale brannansvarlige. Brannansvarlige skal informere nytilsatte om lokale brannforhold og kurs i brannvern senest innen en måned etter tilsetting. Dette følger av mottaksprogram ved tilsetting. Alle ansatte plikter å gjennomføre kurs i brannvern.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Fakultetet har en stor bygningsmasse med ulik standard. Det skal gjennomføres årlige HMS-runder i alle bygg og for alle ansatte der det fokuseres på det fysiske arbeidsmiljøet.

Krav til universell utforming, inneklima, ergonomi og sikkerhet skal ivaretas. Sikring av bygg, ved gjennomgang av låserutiner, skal gjennomgås årlig.

Ansvar for det ytre miljø

UiB er sertifisert som Miljøfyrtårn og har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet, redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift, samt bidra til et bærekraftig samfunn.

Fakultetet ønsker å følge opp dette ved å:

Redusere papirbruken

Fakultetet vil arbeide videre med å redusere papirbruken og ta i bruk digitale løsninger både overfor ansatte og studenter.

Redusere reisevirksomheten

Det skal legges til rette for og oppfordres til bruk av telefonmøter og videokonferanser.