



Arkivsaksnr.:  
2024/3577

Dokumentdato:  
08.03.2024

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:  
14/24

Møtedato:  
21.03.2024

---

## HMS-årsrapport for 2023

---

Vedlagt ligger HMS-årsrapport for Det psykologiske fakultet for 2023. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud på de ulike verneområder. Det foreligger separate HMS-handlingsplaner for alle de syv verneområdene ved fakultetet:

- Fakultetsadministrasjonen
- Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL)
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk
- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi

Vedlagt på saken ligger også årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2023.

Videre har fakultetet begynt arbeidet med å lage en helhetlig HMS-handlingsplan for 2024 for fakultetet. Utkast til fakultetets handlingsplan vil bli gjenstand for en forankringsprosess hos de ulike enhetene, før et endelig forslag legges fram for fakultetsstyret fortrinnsvis 2. mai 2024.

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-årsrapport for 2023 til orientering, og ber om at rapportens forslag om målsetting og oppfølging inngår i vurderinger i forbindelse med HMS-handlingsplan for 2024.

Saksbehandlere: Anne Marie Rød og Anette Bynes D'Arcy

Norman Anderssen  
dekan

Ove Chr. Borge  
fakultetsdirektør

Vedlegg

1. HMS-årsrapport for 2023
2. HMS-samlerapport for alle enhetene for 2023
3. HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet for 2023
4. Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2023

## **Årsrapport 2023 - Helse miljø og sikkerhet Det psykologiske fakultet**

Det følgende er HMS-rapport for Det psykologiske fakultet for 2023. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud på de ulike verneområder. Det foreligger separate HMS-rapporter for alle de syv verneområdene ved fakultetet, og disse viser fokus på og arbeid med HMS-problemstillinger ved verneområdene ved fakultetet, selv om det er forbedringsområder. Denne rapporten er utarbeidet av hovedverneombud og administrativt ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet.

### **Tilbakemelding på HMS årsrapporten for 2022**

I tilbakemeldingen fra UiB-ledelsen fra forrige rapportering fremgår det at fakultetet i stor grad følger opp universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid. Det ble påpekt at fakultetet ikke hadde en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, men at dette skulle komme på plass i løpet av våren 2023. Alle enhetene hadde meldt at de hadde en lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, men en enhet hadde ikke lagt ved plan og to av de vedlagte var for 2023.

UiB-ledelsen understreket at det fortsatt er viktig at alle ledere gjennomfører «HMS for ledere» eller tilsvarende kurs og sørger for at verneombudene gjennomfører 40-timers grunnopplæring i HMS. De noterte seg også ønsket om tidligere annonsering og lengre påmeldingsfrister for verneombudskurset, særlig med tanke på linjeleders ansvar for å sikre verneombudet tilstrekkelig tid til å utføre vervet.

Det ble vist til at alle enheter som har studenter ved sin enhet skal sørge for at studentene gis nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det er grunn til å anta at dette er aktuelt for alle institutt/sentre ved fakultetet.

Det var positivt at retningslinjer for håndtering av vold og trusler, UiBs rusmiddelpolitikk og rutiner for oppfølging av sykemeldte hadde blitt gjort kjent ved alle enheter. Det var videre positivt at enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern hadde gjort kjent retningslinjer knyttet til dette der det er aktuelt. UiB-ledelsen minnet i tilbakemeldingen om at retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser etter all sannsynlighet vil være aktuelt for flere enheter ved fakultetet i tiden fremover, og derfor må gjøres kjent.

Enhetene svarte i all hovedsak at de hadde kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret og fulgt opp med tiltak. En enhet hadde arbeidet med oppfølgingen av ARK-undersøkelsen fra 2021 også i 2022, mens en annen enhet oppgir at ny ledelse hadde gjort dette vanskelig å gjennomføre. Det var/er viktig at alle enhetene årlig gjennomfører kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø uavhengig av hvilken form for medvirkningsbasert metode/verktøy som tas i bruk, og iverksetter tiltak. Det var svært positivt at fakultetet fremhevet at de vil prioritere dette arbeidet i 2023. I 2023 skulle HR-avdelingen ta en gjennomgang av hvilke metoder og kartleggingsverktøy for psykososialt arbeidsmiljø UiB kan anbefale for å bedre bistå lederne i årlig planlegging, gjennomføring og oppfølging.

Tre enheter meldte at de ikke hadde gjennomført kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i 2022. UiB-ledelsen presiserte at dette arbeidet må prioriteres årlig ved alle enheter. Det ble videre meldt om at digitalt arbeidsmiljø i mange sammenhenger fungerte tilfredsstillende. Gode muligheter for opplæring og teknisk støtte var fortsatt viktig. Brukervennlige løsninger og hensiktsmessig utstyr i alle lokaler på campus ble fremhevet som svært viktig for at det digitale arbeidsmiljøet skal fungere godt.

Det var en nedgang blant fakultetets enheter i 2022 med tanke på gjennomførte/ajourførte risikovurderinger innen HMS-feltet. Det ble meldt om mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med bla. klinikk, men, som fakultetet selv også påpekte, manglet det en systematisk gjennomgang og oppfølging ved enkelte enheter. UiB-ledelsen understreket at de støttet fakultetets prioritering av pågående arbeid med ROS-analyser knyttet til sikkerhet og beredskap og arbeidet med lokale HMS-risikovurderinger. Det var/er viktig at alle av UiBs enheter årlig gjennomgår og vurderer risiko knyttet til HMS, også for eventuelle endringer. Alle fakultetets enheter måtte få lokale rutiner for beredskap på plass.

1 av fakultetets 7 enheter gjennomførte i 2022 verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier. Dette var/er et viktig område som alle enheter har ansvar for å gjennomføre. Eiendomsavdelingen hadde et ansvar for å følge dette opp og ville i 2023 ha fokus på området, samt se på om systemet bør revideres/forenkles og sees på opp mot andre internkontrollsystem.

UiB-ledelsen minnet også i sin tilbakemelding om at UiB har HMS-samordningsavtale med Studentskipnaden Sammen i Christies gate der fakultetet har lokalt ansvar for å samordne HMS-arbeidet innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet.

Basert på resultater fra HMS-årsrapporten og HMS-utfordringer ved universitetet skulle arbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og HMS-risikovurderinger være prioriterte områder i 2023.

Det systematiske arbeidet med oppfølging av årsrapportene (internkontroll) er viktig. Fakultetet er ansvarlig for instituttenes HMS-arbeid og skal gi nødvendige tilbakemeldinger og sørge for oppfølging.

### **Årsrapportering 2023**

Fakultetet har syv verneområder:

- Fakultetssekretariatet
- HEMIL-senteret
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk
- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi

Det foreligger HMS-rapporter for alle verneområdene. Verneområdenes rapporter og fakultetets HMS-rapport blir lagt frem for fakultetsstyret i mars.

### ***HMS-organisering***

#### HMS-handlingsplan

Alle enhetene med unntak av ett institutt har en samlet handlingsplan med beskrivelse av tiltak, ansvar og tidsfrister. Instituttet som melder at de ikke har ferdigstilt en handlingsplan for rapporteringsåret, har i praksis videreført store deler av handlingsplanen for 2022.

HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet ble vedtatt i fakultetsstyret i mai 2023. Det pågår et arbeid for å revidere fakultetets HMS handlingsplan i forhold til den nye HMS-handlingsplanen for UiB.

Skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver

Videre rapporterer alle enhetene, unntatt en, at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

#### UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

Alle enhetene melder at retningslinjene for samarbeid mellom linjeleder og verneombud følges. Noen av enhetene spesifiserer at dette skjer gjennom både jevnlige møter og ad-hoc-møter gjennom året.

#### Tilrettelegging for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet

Medvirkning beskrives som utført ved HMS-møter, jevnlig samlinger og informasjonsmøter, årlige medarbeidersamtaler og HMS-runder. Ved to enheter gjennomføres en årlig spørreundersøkelse om arbeidsmiljøet og en annen har opprettet et eget HMS-utvalg. Ved en tredje enhet har det vært arrangert workshop og møter omkring arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

#### **HMS-kompetanse**

Alle enheter rapporterer at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å kunne utføre arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Ved de enhetene det er aktuelt, har også gjester og studenter fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for et trygt og forsvarlig arbeid. To enheter melder om manglende gjennomføring av kurset "HMS for ledere" eller tilsvarende HMS-kurs, hvorav den ene enheten for tiden mangler leder. Dette kan være årsak til at de har svart nei på dette spørsmålet. Verneombud ved alle enheter har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS.

Alle enheter praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

#### **Medarbeidersamtale**

Ved seks enheter er gjennomføring av medarbeidersamtale ikke delegert. Ved ett institutt er medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelig ansatte delegert til stedfortreder for instituttleder.

#### Vitenskapelig ansatte

Antallet gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte varierer i ganske stor grad mellom enhetene. Særlig tre enheter har gode tall for gjennomførte samtaler og to av disse rapporterer at alle har fått *tilbud* om medarbeidersamtale. Ved en enhet er det grunnet skifte av leder usikkert hvor mange som har hatt medarbeidersamtale. Her planlegges det ny runde med samtaler i februar 2024. De andre oppgir ulike typer fravær blant de ansatte som årsak, men disse har blitt fulgt opp via epost og på telefon. Ved en enhet skulle samtaler gjennomføres høsten 2023, men ble utsatt til februar 2024 grunnet lengre sykefravær.

#### Stipendiater

Ved fire av enhetene har det vært gjennomført medarbeidersamtaler med alle stipendiatene, ved én enhet med 10 av 16 (årsak; sykdom, permisjoner eller andre typer fravær - med disse har enheten hatt jevnlig kontakt og oppfølging) og ved en annen, ikke med noen av stipendiatene (årsak; skulle gjennomføres høsten 2023, men ble utsatt til februar 2024 grunnet lengre sykefravær). Flere av disse har imidlertid fått oppfølging omkring arbeidsforhold og gjennomføring av doktorgraden.

### Teknisk/administrativt ansatte

Tre enheter rapporterer om at det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle T/A-ansatte, evt. at alle har fått tilbud. Ved andre enheter oppgis samme årsaker som nevnt over for manglende samtaler. Ved fakultetsadministrasjonen, hvor mesteparten av den administrative staben er ansatt, er det gjennomført 30 av 40 samtaler. Noe av grunnen er flere nyansatte, men det er planlagt å gjennomføre samtaler med alle.

### ***Gode og inkluderende arbeidsfellesskap***

Fire av syv enheter har kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i 2023. Grunnene til at ikke alle har gjort det, skyldes ved en enhet uforutsette hendelser som enhetsleders bortgang og ved en annen at de venter på neste ARK-undersøkelse. Den siste enheten som svarte nei, rapporterer at de i løpet av 2023 for eksempel har fulgt opp aktiviteter fra året før.

Det har vært diskutert i VO-nettverksmøter og linjeledermøte mellom HVO og direktør om fakultetet skal ha en spørreundersøkelse som kan sendes ut til alle ansatte for kartlegging av det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet de årene ARK ikke gjennomføres sentralt ved UiB. Dette ble også nevnt i "Tilbakemeldingsmøtet med UiB ledelsen", men ble ikke videre vurdert i 2023. Det psykologiske fakultet ser behov for et felles verktøy for årlig kartlegging av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, og forstår at dette arbeides med ved HR-avdelingen sentralt.

To enheter rapporterte at de ikke har gjort kjent UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte, og en enhet at de ikke har gjort kjent UiBs retningslinjer for konflikthåndtering. Alle enhetene rapporterte at de har gjort kjent UiBs retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering og retningslinjer for varsling.

Tre av syv enheter melder at de har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen og seks av syv melder at de har satt psykisk helse på dagsordenen. Her er det klart rom for forbedring, særlig når det gjelder å sette avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen.

### ***God risikokultur og beredskap***

#### Overordnet risikovurdering

Noen av enhetene melder inn forbedringspotensial vedrørende risikovurdering, og seks enheter rapporterer at det ikke er gjennomført/ajourført risikovurdering knyttet til HMS. Noen opplever at de har god oversikt over risikoer, mens andre har prioritert risikovurdering for lab-er og infrastruktur. Noen gjør fortløpende vurderinger i forbindelse med ulike arrangementer, men har ikke foretatt en overordnet vurdering. Her er det behov for en mer systematisk tilnærming i 2024. Det kan også nevnes at det i 2024 skal gjennomføres en risikovurdering i forbindelse med det pågående arbeidet med å se på organiseringen av, og eventuell sammenslåing av, institutter ved fakultetet.

#### Brannvern og lokal beredskap

Samtlige enheter melder at de har lokale rutiner for beredskap og at UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten.

#### Vold og trusler, HMS-avvik og HMS og sikkerhet ved felt, tokt og gruppereiser

UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent ved alle enhetene. UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler er gjort kjent ved alle enhetene unntatt én, mens to enheter melder at retningslinjene for HMS og sikkerhet ved felt, tokt og gruppereiser ikke er gjort kjent. En av disse utdyper at selv om denne ikke er gjort formelt kjent på hele instituttet, er vernetjenesten og instituttledelse kjent med den og har fulgt opp i enkeltsaker der det har vært ansatte som planlegger slike aktiviteter. To enheter melder også at dette ikke er aktuelt for dem.

IBMP er eneste enhet som har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier og biologiske faktorer, og her følges retningslinjene for trygg håndtering. To enheter, ISP og IKP gjennomfører innsamling av spyttprøver, men har ikke egne lab-er for analyse. De mottok derfor ikke spørsmål om arbeid med, og håndtering av, biologiske faktorer. Vi anbefaler at alle enheter ved Det psykologiske fakultet får dette spørsmålet neste år. På fakultetsnivå er det tidligere foretatt risikovurdering i forhold til innsamling og analyse av spyttprøver (biologisk faktorer). Fakultetet vil fortsette arbeidet med å bevisstgjøre enhetene om retningslinjene for arbeid med kjemikalier og biologiske faktorer.

### ***Trygge og funksjonelle arbeidsplasser***

Det rapporteres jevnt over at HMS knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet ivaretas på enhetene og alle enhetene unntatt fakultetssekretariatet har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde). For fakultetssekretariatet er dette planlagt gjennomført i begynnelsen av 2024. De enhetene hvor dette har vært aktuelt, har også ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser.

### ***Hjemmekontor***

Avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk/administrativt ansatte er gjort kjent ved alle enhetene.

## **Oppsummering og fakultetets satsingsområder innen HMS for 2024**

Fakultetet ser viktigheten av systematisk HMS-arbeid og å ha et kontinuerlig fokus på dette.

Fakultetet vil fremheve at den gode kompetansen til verneombudene, og det gode samarbeidet mellom linjeledere og de lokale verneombudene, er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene.

Samlerapporten viser at universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid følges i stor grad opp ved fakultetet. Fakultetet er inne i en god utvikling på flere områder innen HMS, blant annet når det gjelder brannrutiner og beredskap. Videre rapporterer alle fakultetets enheter at de har fått på plass lokale rutiner for beredskap. Fakultetets generelle mål er å fortsette arbeidet med HMS gjennom aktiv bruk av UiBs HMS-retningslinjer og –rutiner for blant annet

- psykososialt arbeidsmiljø - blant annet gjennom å prioritere kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, og følge det opp systematisk ved alle enheter årlig
- gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte
- mottak av nyansatte - ha gode velkomstrutiner og følge UiBs rutiner for onboarding
- gjennomføring av risikovurderinger ved enhetene og systematisk gjennomgang av disse
- brannvernopplæring, brannøvelser og beredskap
- god lederopplæring i HMS. Understreke viktigheten av god dialog og møteplasser mellom verneombud og linjeleder/ledelse for å følge opp saker knyttet til HMS-området.

- inkludering av verneombud i saker som påvirker arbeidsmiljøet til ansatte
- kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) og god oppfølging i etterkant. Videreføre fysisk tilrettelegging og gode ergonomiske løsninger av alle arbeidsplasser.
- ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise, og beredskap på utenlandsreiser

Imidlertid vil fakultetet i 2024 rette et særlig fokus mot følgende områder:

- Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø i, eller i forkant av, HMS-møtet. Dette ble fremhevet som et viktig område i UiBs tilbakemelding.
- Registrere, og ha god oppfølging av, HMS avvik.
- Gjennomføring av lokale risikovurderinger ved enhetene, for eksempel av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette ble fremhevet som et viktig område i UiBs tilbakemelding.
- Ha et ekstra stort fokus på god informasjon og mulighet for medvirkning, samt gjennomføre risikovurdering, i forbindelse med den pågående prosessen med å se på organiseringen av, og eventuell sammenslåing av, institutter ved fakultetet.
- Gjennomføre en ROS-analyse på overordnet nivå (planen var å gjøre dette i løpet av 2023, men dette ble dessverre ikke gjort).
- Avhengighetsforebyggende arbeid

Et annet mål for 2024 var å få etablert et eget verneområde ved SLATE. Dette ble opprettet med virkning fra 01.03.2024 etter at saken ble behandlet i AMU 15.02.2024.



# HMS-årsrapport 2023

## Gjennomføring

Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:	Deltakere fra vernelinjen:
Senter for krisepsykologi	Unni Marie Heltne	Iren Johnsen
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Instituttleder, administrasjonssjef	Verneombud trakk seg januar 2024, og vi er i prosess med nytt verneombud inntil valg høsten 2024. Vara-verneombud har var opptatt før fristen og instituttet har involvert hovedverneombud ved psyfa (som har arbeidssted IBMP) om innlevering av HMS-rapport.
Institutt for pedagogikk	Kjersti Lea, instituttleder Øystein Steine Larsen, administrasjonssjef	Øyvind Wiik Halvorsen, lokalt verneombod
HEMIL-senteret	Rapportering frå Institutt for Helse, miljø og likeverd. Instituttleder Fungisai Ottemöller og administrasjonssjef Maria Luttges.	Verneombod Helga Bjørnøy Urke.
Institutt for klinisk psykologi	Reidar Jakobsen	Ingrid Dundas
Institutt for samfunnspsykologi	Torbjørn Torsheim, instituttleder Ida Lundberg Samuelson, administrasjonssjef	May-Britt Sande, lokalt verneombud
Fakultetssekretariatet	Fakultetsdirektør Ove Chr. Borge Seksjonssjef HR Anette B. D'Arcy	Verneombud Helen Green

## HMS-organisering



Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-kordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja	Ja	<p>På slutten av 2023 flyttet vi inn i nye lokaler, og det jobbes for øyeblikket med å lage en ny skriftlig oversikt over HMS-oppgaver. Dette hadde vi i tidligere lokaler, frem til desember 2023.</p> <p>Vi har faste møtepunkt, der det er lagt inn punkt om informasjon fra ledelsen og HMS, der får ansatte informasjon om viktige saker, og kan spørre om ting de har behov for.</p> <p>Siden vi er en liten enhet er det også god kommunikasjon mellom ansatte, og lav terskel for å ta kontakt med leder og verneombud.</p>

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja	Ja	<p>Handlingsplan for 2023 ble ikke formalisert, men store deler av handlingsplan for 2022 er videreført i praksis.</p> <p>I 2023 har vi fokusert på deler av instituttet, med oppfølging av ansatte ved Alrek helseklynge (1/3 av ansatte sitter der) og fast vitenskapelige ansatte. Ansatte ved Alrek helseklynge har flyttet fra BB-bygget i 2020, og instituttet har fokusert på hvordan flytting og arbeidsforhold på Alrek har fungert. Det er også fokusert på UiBFramtid-prosesser. Dette har involvert alle ansatte, men hovedsakelig fast ansatte. Det har vært arrangert workshop og møter omkring arbeidsforhold og arbeidsmiljø.</p>

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- har oppretta hms-utval med medlemmar frå alle tre fysiske fløyene insitutttet er lokalisert på.</li> <li>- har jamnlege fysiske infomøter for alle tilsette.</li> <li>- har oppmoda tilsette til initiativ om felles aktivitetar - noko som har resultert i td faste strikkelunsjar, kvisslunsjar og språklunsjar (føremålet er å gje internasjonale kolleger høve til å bruke norsk i ein uformell, men likevel fagleg samanheng, støtta av norske kolleger)</li> <li>- nokre av dei tilsette er med i joggegruppa og fotballgruppa på fakultetet</li> <li>- har utvikla eit ganske fyldig velkomsthefte til nye tilsette, der det t.d. er lagt inn lenker så det skal vere lett å finne relevant informasjon, m.a. om HMS-arbeid.</li> </ul>
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja	Jamnlege møter for heile instituttet, linjeleiar møter mellom VO og instituttleiar. Årleg HMS-dag/møte. Årleg HMS-runde på instituttet.
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja	Ja	Linjeledelse og VO møtes jevnlig og har ad hoc møter/kontakt ved behov

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Nei	Ja	Det holdes årlig HMS-møte for alle ansatte. I tillegg har instituttet sin egen årlige arbeidsmiljøundersøkelse. Instituttet har faste møtepunkter igjennom året, som allmøter en gang per måned, faglunsjer annen hver uke, samt andre felles sosiale aktiviteter (eks. sommeravslutning)/arrangementer for alle ansatte.
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Gjennomføring av årlige HMS-møter hvor vi blant annet oppdaterer enhetens HMS-handlingsplan. HMS-arbeidsmiljøundersøkelse. Digitale og/eller fysiske vernerunder. Jevnlige fellesmøter.

## HMS-kompetanse

<b>Underenhet</b>	<b>Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?</b>	<b>Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?</b>	<b>Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?</b>	<b>Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?</b>
Senter for krisepsykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja

<b>Underenhet</b>	<b>Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?</b>	<b>Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?</b>
Senter for krisepsykologi	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ikke aktuelt	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt

## MEDARBEIDERSAMTALE



<b>Underenhet</b>	<b>Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)</b>	<b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)</b>	<b>Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)</b>	<b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)</b>
Senter for krisepsykologi	10,00	5,00	3,00	3,00
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	18,00	3,00	6,00	0,00
Institutt for pedagogikk	30,00	20,00	11,00	11,00
HEMIL-senteret	23,00	22,00	6,00	6,00
Institutt for klinisk psykologi	18,00	16,00	7,00	7,00
Institutt for samfunnspsykologi	40,00	28,00	16,00	10,00
Fakultetssekretariatet	0,00	0,00	0,00	0,00

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Senter for krisepsykologi	2,00	0,00	<p>På grunn av skifte av leder er det litt usikkert nøyaktig antall medarbeidersamtaler som er gjennomført.</p> <p>Ny runde med medarbeidersamtaler begynner i februar.</p> <p>Ansatte har hatt kontinuerlig mulighet til å ta opp saker og eventuelle utfordringer med leder.</p>	Medarbeidersamtaler er utført av senterleder.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	9,00	4,00	<p>T/A: oppfølging andre personalforhold, og noen måtte flyttes til 2024 pga ulike forhold.</p> <p>Stipendiat: Det har vært oppfølging av flere av stipendiatene omkring arbeidsforhold og gjennomføring av doktorgraden.</p> <p>Medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte og stipendiater skulle gjennomføres høstsemesteret 2023. Grunnet lengre sykdomsfravær ble dette utsatt til februar 2024. Dette har vært avklart med dekan.</p>	ikke aktuelt
Institutt for pedagogikk	2,00	1,00	Alle har fått tilbud om samtale.	Admsjef. har ansvaret for oppfølging av administrativt tilsette.

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
HEMIL-senteret	2,00	2,00	Kun ein i 20-prosent stilling hadde ikkje medarbeidersamtale fordi han ikkje ønska det.	<p>Instituttleiar hadde medarbeidersamtalar med alle vitenskaplege tilsette (faste og midlertidige), stipendiatar, samt administrasjonssjef.</p> <p>Administrasjonssjef hadde med øvrige administrativt tilsette.</p>
Institutt for klinisk psykologi	4,00	4,00	Telefon og mailkontakt ifrn permisjoner og forskningstermin	Adm.sjef gjennomfører medarbeidersamtaler med administrasjonen ved instituttet
Institutt for samfunnspsykologi	4,00	2,00	Uklart spørsmål, men årsaken til at noen medarbeidere ikke hadde medarbeidersamtale var blant annet sykdom, permisjoner, eller andre former for fravær. Når det gjelder disse medarbeiderne har instituttet hatt jevning kontakt og oppfølging.	<p>Medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelige ansatte er delegert til stedfortreder for instituttleder.</p> <p>Medarbeidersamtaler med administrative ansatte er delegert til administrasjonssjef.</p>
Fakultetssekretariatet	40,00	30,00	Noen ledere har planlagt MAS for rapporteringsåret i januar 2024. En del nyansatte, inkl. ledere. Det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle, og det er derfor ikke planlagt noen særskilt oppfølging.	Ingen delegering.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Senter for krisepsykologi	Nei		Det psykososiale arbeidsmiljøet anses å være godt. Det var planlagt å utføre kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet høsten 2023, men uforutsette hendelser gjorde at dette ikke ble prioritert. Kartlegging er planlagt å utføres våren 2024.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	<p>Det har vært prioritert å ha egne møter med ansatte ved Alrek helseklynge i 2023. Det har ikke vært eget stormøte for alle ansatte i begge bygg i 2023, pga prioritering av ulike prosesser gjennom hele året om UiBFramtid (undervisning, forskning, arbeidsforhold og arbeidsmiljø).</p> <p>HMS-runde gjennomført i BB-bygget og på Alrek (instituttleder og verneombud). Informasjon sendt ut i forkant, og eventuelle saker som ble påpekt ble fulgt opp i etterkant. Noen saker er pågående prosesser over flere år og ikke avklart enda (lysforhold kontor etc.). Andre saker er fulgt opp ved ulike møter i etterkant med involverte parter.</p>	

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Institutt for pedagogikk	Nei		<p>Det var mykje formell og mindre formell HMS-relatert virksomhet før og i samband med at instituttet flytta frå eitt bygg til eit anna for eitt år sidan, og etter stor aktivitet då har det i 2023 vore mest fokus på å bruke info som me alt har fått inn. HMS-spørsmål har vore oppe på dei felles infomøta/faglunsjane ved instituttet i 2023, og har også vore tema i mindre grupper. Men me har ikkje hatt eit eige formelt HMS-møte.</p> <p>Når det er sagt, me hadde HMS som hovudtema under felles instituttlunsj 22. mars 2023 (12:10-13:00), der verneombod fortalte om si rolle som verneombod, om HMS-arbeidets oppbygning og om den planlagde HMS-gruppa ved IPED. Vidare oppsummerte verneombod og adm.sjef HMS-runden gjort i månadsskiftet februar/mars og status for det fysiske HMS-arbeidet. I tillegg vart hovudkonklusjonane frå gruppearbeidet under instituttseminaret 21. november 2022 med tema: "IPED i nye lokaler: Fellesøkt og gruppearbeid: korleis ta vare på det gode arbeidsmiljøet når ein flyttar fra c13 til c12 i desember 2022, og er det noko me kan gjere betre?" presentert, med moglegheit for våre tilsette å gi tilbakemelding. Så slik sett burde me kanskje ha kryssa ja på spørsmålet om gjennomført kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø i rapporteringsåret?</p>

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
			Det er også difor me set opp formelt HMS-møte tidlegare enn me brukar i 2024 - dvs 4. april.
HEMIL-senteret	Ja	Vi planla og gjennomførte kartlegginga som HMS-møte i juni 2023. Truls Lillebø frå BHT hadde innlegg om samanheng mellom psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidsrelatert fysisk helse. I etterkant hadde vi gruppearbeid og diskusjon knytt til temaet.	
Institutt for klinisk psykologi	Nei		Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet samkjøres med ARK-undersøkelse.
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Instituttet har gjennom flere år kartlagt psykososialt arbeidsmiljø gjennom en internt utviklet arbeidsmiljøundersøkelse. En gruppe bestående av instituttleder, administrasjonssjef og verneombud utarbeider undersøkelsen, og denne ble sendt ut som elektroniske spørreskjema i mars 2023 til alle ansatte. Resultatene fra undersøkelsen ble bearbeidet av verneombud og varaverneombud, og ble deretter presentert på instituttets halvdags HMS-seminar (inkluderer HMS-møte).	

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Fakultetssekretariatet	Ja	Har laget egen medarbeiderundersøkelse som ble sendt ut til alle ansatte ved enheten i forkant av HMS-møte i desember 2023. Denne hadde høy svarprosent og inneholdt også viktige tilbakemeldinger. Gjennomgang av undersøkelsen i HMS-møte sammen med UiBs psykolog.	

Underenhet	Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Nei	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja



<b>Underenhet</b>	<b>Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?</b>	<b>Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?</b>
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Nei	Nei
Institutt for samfunnspsykologi	Nei	Ja
Fakultetssekretariatet	Nei	Ja

## GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Underenhet	Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret?	Hva er årsaken til at en overordnet HMS-risikovurdering ikke er gjennomført/ajourført?
Senter for krisepsykologi	Nei	Anses ikke å være behov, har ingen av de nevnte risikofaktorene på enheten.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	HMS-risikovurdering er prioritert for labor og infrastruktur, men overordnet risikovurdering er ikke oppdatert/ajourført siste år pga tidspress og manglende ressurser. Dette står på plan sammen med HMS-møte for 2024.
Institutt for pedagogikk	Nei	Me opplever å ha god oversikt over HMS-risikoane ved instituttet. Gjennom pandemien hadde me kontinuerleg risikovurdering av dette og fulgte opp på ein aktiv måte. Fakultetet har risikovurdering og me har tidlegare spelt inn til det nivået. Me burde likevel ha skriftleggjort ei fullstendig risikovurdering i 2023, no når me også har flytta inn i nye lokaler i Christiesgate 12.
HEMIL-senteret	Nei	Vi har ikkje sett behov for å risikovurdere overordna HMS hos oss dette året.
Institutt for klinisk psykologi	Ja	
Institutt for samfunnspsykologi	Nei	Det er ikke foretatt en skriftlig HMS-risikovurdering, men spørsmål vedr. risiko og sikkerhet vurderes fortløpende, f.eks. i forbindelse med ulike arrangementer som disputaser med kontroversielle tema. På bakgrunn av dette vil i ta tak i ulike problemstillinger som utgjør en risiko og undersøke muligheten for å lage en samlet HMS-risikovurdering.
Fakultetssekretariatet	Nei	Vi er en ren administrativ avdeling, men planlegger risikovurdering i neste HMS-møte. Vi har tidligere gjennomført det på denne avdelingen i forbindelse med flytting og organisasjonsprosjekt.

<b>Underenhet</b>	<b>Har enheten lokale rutiner for beredskap?</b>	<b>Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?</b>
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja

Underenhet	Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja	Nei
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ikke aktuelt

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

Underenhet	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ikke aktuelt

## TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

<b>Underenhet</b>	<b>Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?</b>	<b>Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?</b>	<b>Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?</b>
Senter for krisepsykologi	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Nei	Ja

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Underenhet	Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:
Senter for krisepsykologi	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	<p>Kommentar til UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser: denne er ikke gjort formelt kjent på hele instituttet, men vernetjensten og instituttledelse er kjent med den og har fulgt opp i enkeltsaker der det har vært ansatte som planlegger slike aktiviteter. IBMP har svært lite av dette.</p>
Institutt for pedagogikk	
HEMIL-senteret	
Institutt for klinisk psykologi	
Institutt for samfunnspsykologi	<p>Det var uklart om spørsmålet om medarbeidersamtaler for vitenskapelige ansatte kun gjaldt faste ansatte eller om vi skulle regne med andre midlertidige ansatte enn stipendiater. Vi har tolket det som om det gjaldt faste vitenskapelige ansatte.</p>
Fakultetssekretariatet	<p>Kartlegging av fysisk arbeidsmiljø for rapporteringsåret er planlagt gjennomført i januar 2024.</p>



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Enhet:	Senter for krisepsykologi	Leder:	Unni Marie Heltne
Dato:	Januar 2024	Verneombud:	Iren Johnsen/Line Oldervoll

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
<b>Gode arbeidsfelleskap</b>							
1	Flytting til Jekteviksbakken 31/Juss II  - Komme på plass i nye lokaler og innarbeide nye rutiner	- ta opp på personalmøter: informasjon om flytteprosessen  -ordne det praktiske i forbindelse med flyttingen  - sette opp innredningskomite		Våren 2024	Unni/ Arne M		
2	Godt sosialt arbeidsmiljø	-muligheter for hjemmekontor deler av arbeidstiden- avklares med leder, men oppfordre ansatte til å være mest mulig til stede på kontorene		Kontinuerlig	Alle		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

2	Sosiale møtepunkt	-sosialkomite som kan initiere og gjennomføre kjekke og sosiale aktiviteter  -mulighet å markere ting i faste møter: merke dager/publiseringer.  -ha et halvdagsarrangement med middag f eks med HMS-fokus		Kontinuerlig	Sosialkomite (Anita, Line, Iren)		
3	Onboarding og avgang	-UiB har rutine for onboarding. Bruke sjekklisten ved kommende tilsetting		Kontinuerlig	Unni		
4	Jubileer	- følger UiBs retningslinjer for gaver ved markeringer.		Kontinuerlig	Arne Magnus		
5	Medarbeidersamtaler	-skal gjennomføres årlig		Årlig	Unni		
<b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b>							
6	Gjennomgang av fysisk arb.miljø	- utføre vernerunde/HMS undersøkelse i forbindelse med flytting til nye lokaler  - utarbeide ny oversikt over HMS-oppgaver (brannansvarlig m.m.)  -mulighet for samtale med ergoterapeut/BHT (ta dette opp i HMS-undersøkelsen og følge opp i etterkant)		Våren 2024  Kontinuerlig	Iren og Unni		





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

7	Øke fysisk aktivitet	-få til en morgentur eller tilsvarende for dem som ønsker f eks 1x uke  -oppgradert sykkelparkering i kjeller. Informere om dette -oppfordre til å delta for senteret i Sykle til jobben-aksjonen		Kontinuerlig	Sos.komite/Line  Arne Magnus		
<b>God sikkerhetskultur og beredskap</b>							
8	Sårbarhet i undervisningsporteføljen	-identifisere ressurspersoner som kan bidra utover det som er avtalt ved uforutsette hendelser -identifisere «bi-emneansvarlig»/stedfortreder -ta opp i undervisningsforum hvordan vi har en back-up-plan ved uforutsette hendelser		Kontinuerlig	Unni/Programansvarlig for master i krisepsykologi		
9	Bedre rutiner for å rapportere inn reiser og fravær	-informere om innrapporteringssystemer og oppfordre ansatte til å bruke de		Kontinuerlig	Unni/Arne Magnus/Hanna		
<b>Annet</b>							



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

10	Oppstart av ny mastergrad	-jevnlig informasjon til ansatte og emneansvarlige gjennom faste møter, og Undervisningsforum		Kontinuerlig	Programansvarlig for master i krisepsykologi		
----	---------------------------	---	--	--------------	--	--	--

**Oppfølgingsmøte dato: Planlegges i januar/februar og leder må innkalle til nytt oppfølgingsmøte høsten 2024**



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Enhet:	Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Leder:	Lin Sørensen
Dato:		Verneombud:	Nina Harkestad

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Frist	Ansvar for oppfølging	Utført (X)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
<b>Gode arbeidsfellesskap</b>							
	Årlig HMS-møte	HMS møte		årlig	Instituttleder	X Møter med ansatte ved Alrek høsten 2023 prioritert	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Pilot på UiB Fram	Gruppearbeid på HMS møte. -Møter med erfaringsdeling om undervisning.  -Tilrettelegging for mer samaktivitet i forskning på instituttet  -Andre tiltak					X Møter ifm undervisningsteam, forskningsgrupper, logopedi	
Fortsette med fredagskos	Felles lunsj hver fredag med fredagskos.	0	Fast	Vivian lager liste		X	
Fortsette med fellesmøte	Kort møte for alle ansatte annenhver torsdag  Hybridmøte slik at også de som ikke kan være på møtet fysisk også kan delta.	0	Fast	Ledelsen innkaller / alle melder saker der og da		X	
Fortsette med IBMP forskningsseminar (lab-meeting)	Etter gruppearbeid ifb UiB Fram kom man frem til at forskningsseminar legges til som fortsettelse av fellesmøte		Fast	Instituttleder lager liste over hvilke forskningsgrupper som		X	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		når ansatte allerede har satt av tid hver 2. torsdag.  Forskningsgruppene er ansvarlig for presentasjonene.			er ansvarlig de forskjellige datoer.		
	Faste forskningsgruppemøter	Alle forskningsgrupper bør ha jevnlike møter.		Fast	Forsknings-gruppeleder	X  Ulike frekvens i ulike grupper	Forsknings-gruppe-tildeling
	Mottak av nytilsatte generelt, stipendiater spesielt, og studenter i prosjekt/oppgaver.	-Rutiner og informasjon til den nytilsatte og til alle.  -Nytilsatte presenteres på fellesmøte.  -Nytilsatte får velkomstmappe med informasjon og blir tatt med på velkomstrunde og brannrunde.			Instituttleder tar imot nyansatte vitenskapelige. Administrasjonssjef tar imot teknisk og administrative og har oppstartsmøte med alle nyansatte ved IBMP.  Veiledere har ansvar	X	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

					for mottak av stipendiater/studenter.		
	Alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale	Alle ansatte skal ha tilbud om medarbeidersamtale med leder eller en leder har delegert det til.			Instituttleder	X Noen samtaler må utsettes til jan/feb 2024 pga sykdom høsten 2023	
<b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b>							
	Fortsette med felles ansvar for rent kjøkken 9. etasje	Alle har ansvar for å rydde opp etter seg.			Alle som bruker dette	X	
	Felles ansvar for rent og ryddig kjøkken i 8. etasje (også kjøkken inne på møterom 8B103)	Alle har ansvar for å rydde opp etter seg.			Alle som bruker dette	X	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	Fortsette med felles ansvar for rent kjøkken ved klinikk Alrek	Alle har ansvar for å rydde opp etter seg.			Alle som bruker dette	X	
	Årlig oppfølging av saker meldt inn i HMS-runde	Saker som komme opp i HMS-runde følges opp fortløpende. Vi skal i 2023 ha et ekstra fokus på ansatte i Alrek helseklynge på at de føler seg integrert på instituttet.			Instituttleder og VO	X	
	Vedlikehold hjertestarter	BBB: Utskiftning jevnlig (batteri/pads)  Alrek: felles hjertestarter står i klinikkareal (vedlikeholdes av IKP/IBMP i fellesskap)		Hvert 2./3. år	Vivian  Klinikkansatte IKP/IBMP	x	
<b>God sikkerhetskultur og beredskap</b>							
	Informasjon om beredskap/evakueringsplan	Alle ansatte og studenter som skal ha korttilgang til instituttet tas med på			Hege, Vivian, Nina BB-bygget. Marianne Alrek.	X	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		brannvernrunde før korttilgang gis.					
	Risikovurdering, generelt IBMP	Oppdatere og ajourføre risikovurderinger ved instituttet.			Instituttledelse	Arbeid startet	
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i dyrelab	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	Anne Marie Rød, HMS-ansvarlig dyrelab		
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i biolab	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	Nina Harkestad HMS-ansvarlig biolab		
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i elektrofysiologisk lab i 8. og 9. etasje.	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	HMS-ansvarlig Elektrofysiologisk lab Dette skal gjøres i samarbeid mellom instituttledelsen og brukere av labbene i fellesmøter og runder på labbene.		





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe på klinikk	Oppdatere risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke. Klinikkhåndbok oppdateres årlig.			Følges opp av klinikkleder ved Psykologisk universitetsspoliklinikk.	X	
HMS-håndbok for IBMP	Samle HMS-materiell for IBMP.			Administrasjonssjef sammen med HMS-ansvarlige ved laboratorier og test-lab klinikk	Arbeid startet	
<b>Annet</b>						
Sommerfest juni/ august	Felles forskningsdag med IKP 5.6.23 med påfølgende middag på kvelden. Felles komite IKP/IBMP.			Ledelse sørger for at det settes komité	X	Budsjett 2023



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	Juleavslutning desember	Felles juleavslutning i desember			Ledelse sørger for at det settes komité	X 13.12.23	Budsjett 2023

Oppfølgingsmøte dato: \_\_\_\_\_



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

Enhet:	Institutt for pedagogikk	Leder:	Kjersti Lea
Dato:	15.01.2024	Verneombud:	Øyvind Wiik Halvorsen

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Kommentar
Psykososialt arbeidsmiljø							
1	Medarbeidersamtaler	Medarbeidersamtale mellom den enkelte tilsette og leiar.	Ca. 1 time	Kontinuerleg.	Instituttleiar	x	Det er sjølve samtalan som har ei ramme på ca. 1 time. I tillegg kjem planlegging og oppfølging.
2	Fagleg lunsjseminar	Faglege presentasjonar fra tilsette om forskinga deira kombinert med felleslunsj for dei tilsette.	Ca. 1 time	Kontinuerleg, 3-4 gonger pr. semester	Instituttleiinga	x	
3	Sommaravslutning	Sommaravslutning for instituttet. Enkel matserving, musikk, quiz.			Festkomite	x	22. juni – fellesareal kjøkken sørfløyen
4	Juleavslutning	Juleavslutning for instituttet. Graut og gløgg.			HMS-utval	x	20. desember
5	Fredagskviss	Kviss under lunsjen kvar fredag					I lunsjarealet i sørfløyen. Dette har vi halde på med eit halvt års tid. Slår tydeleg an, og det er godt oppmøte til



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

							kvissen. Kanskje litt færre som tenker at fredag er ein grei heimekontordag, til og med?
6	Strikkelunsj	Strikking under lunsjen kvar onsdag			Uformelt, kollegadrive tiltak, ingen har formelt ansvar for oppfølging	x	I lunsjarealet i sørfløyen. Har vore særleg vellukka for stipendiatgruppa – fleire har lært seg å strikke av andre strikkekyndige kolleger. God stemning, stolte eigarar av heimelaga plagg og band på tvers av andre samarbeidslinjer (forskning og undervisning). Vellukka inkluderingstiltak.
7	Språklunsj	Lunsj for internasjonalt tilsette som treng å øve på norsk, men opent for alle. Annankvar onsdag.			Internasjonale kolleger i samarbeid med instituttleiinga	x	Hjørnekontoret 324.
8	HMS-møte	Del av instituttseminaret. Tema: «IPED i nye lokaler».		november	Instituttleiinga (med verneombod)		Utsett til 2024. Vil bli halde torsdag 4. april 2024: Tema: likeverd og inkludering. Men: hadde HMS som hovudtema under felles instituttlunsj 22. mars 2023



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

							(12:10-13:00), der verneombod fortalte om si rolle som verneombod, om HMS-arbeidets oppbygning og om den planlagde HMS-gruppa ved IPED. Vidare oppsummerte verneombod og adm.sjef HMS-runden gjort i månadsskiftet februar/mars og status for det fysiske HMS-arbeidet.
9	ARK/UiB Fram	IPED bruker resultatene av ARK-prosessen og fellesmøta der til å gjennomføre UiB Fram-tiltak			Instituttleiinga	X	For å skape rom for samnhengande tid til forskning: Publisert møteplan for instituttet for heile semesteret, møter i regi av instituttet konsentrert til onsdagar og torsdagar.
10	HMS-utval IPED	Medlemmer frå alle fagmiljøa IPED, verneombod og instituttleiar.	5000			x	Budsjett vedtatt i instituttrådet.
11	Felles institutt-seminar: Seminar om forskning og forskingssamarbeid ved IPED.	Viktig både fagleg og sosialt. Dei tilsette ved IPED + forskingsadministrative som jobbar opp mot IPED vart invitert + gjester på forskingsopphald.		oktober	Instituttleiinga	x	Svært godt oppmøte! I praksis møtte alle tilsette. Terminus dag 1, NG5 dag 2: 30.-31.oktober



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

Ytre miljø og miljøledelse							
12	HMS-runde	Mars 2023. Kartla ønske for møblering av nye kontor i forkant av flyttinga til C12 i desember 2022 gjennom e-post med førespurnad om tilbakemelding. Brukte mykje tid på å kome så tett opp til ønska som mogleg. Gjennomfører HMS-runde i nye lokale i mars 2023 for å sjå om me har lykkast.			Adm.sjef og verneombud	x	Runde gjennomført i mars 2023. Gode tilbakemeldningar på nye lokaler.
Helse og bygg							
13	Funksjonelle arbeidsplassar	Heve/senkebord	Kontinuerleg		Adm.sjef	x	Ved flytting til C12 har alle fått heve/senkebord.
14	Legge til rette for at det skal vere enkelt å sykle/løpe til og frå jobb.	C12: Garderobeskap og tørkeskap for treningstøy for å legge til rette for sykling/jogging til kontoret, samt for å nytte tilbode om trening i arbeidstida			Adm.sjef	x	Tørkeskap og garderobeskap er tatt med frå C13. Garderobeskap er plassert i gang i instituttlokala, medan 2



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

							tørkeskap er plassert i garderobane i C12
15	Helsefremjande tiltak	Fellestur til Fløyen			HMS-utvalg	x	Gjennomført haust 2023
16	Helsefremjande tiltak	Opne opp og ta i bruk dei gamle SiB-garberobane i C12.	kontinuerleg			x	Garderobar i C12 er opna opp igjen for våre tilsette, med tilhøyrande garderobeskap. Nær sykkelparkeringa.
Risikofylt arbeidsmiljø							
17	Brannrunde	Gjennomgang rømningsvegar, rutinar og brannutstyr 3. etasje for alle nytilsette.	kontinuerleg		Adm.sjef	x	Etter flytting til C12: Har sendt ut felles e-post om rømningsvegar og rutiner gjeldande for nytt bygg, og har gjennomført felles brannrundar.
18	Brannøving C12			halvårleg	EIA	x	
19	Beredskap utlandsreise	Alle utlandsreiser i jobbsamanheng vert melde til adm.sjef. Bruker UiBs reisebyrå.			Adm.sjef	x	
20	Smittevern	Følge opp og gjennomføre gjeldande smitteverntiltak for UiB.	kontinuerleg		Adm.sjef og instituttleiar	x	



## IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

Dato:  
15.01.2024

Ansvar for det ytre miljø							
21	Ha kildesortering, redusere mengden avfall og ha sikker håndtering av avfall	Ha Kildesortering og, og sjekke om det fungerer som det skal på de ulike miljøstasjonene.  Fortsette å redusere bruken av skrivepapir og redusere papiravfall. Skrivar skal ha dobbeltsidig utskrift som standard og sikker utskrift..  Redusere bruk av eingongskoppar og eingongsutstyr både i kvardagen og på arrangement.  Ha fokus på ombruk av møbler, og bruke UiBs møbellager		kontinuerleg	Instituttleiing, Alle tilsette	x	
22	Redusere reiseverksemd, særleg talet på flyreiser.	Arbeide med bevisstheit rundt UiBs reise- policy  Alltid vurdere om møter let seg gjennomføre digitalt.		kontinuerleg	Instituttleiing, Alle tilsette		

Oppfølgingsmøte Dato: 25.1.2024



	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2023	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 15.01.2024

Godkjent oppdatert forslag til handlingsplan av verneombod Øyvind Wiik Halvorsen, instituttleiar Kjersti Lea og adm.sjef Øystein Steine Larsen.



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

28.04.2023

Enhet:	HEMIL-instituttet	Leder:	Fungisai Ottemöller
Dato:	Oppdatert 28.04.2023	Verneombud:	Helga Bjørnøy Urke
		Vara:	Trond Helland

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Status 2023 ( <input type="checkbox"/> )	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Psykososialt arbeidsmiljø og rutiner for internkontroll							
1	Medarbeidersamtaler	Medarbeidersamtale mellom den enkelte og leiar. Instituttleiar sin PhD-kandidat har medarbeidersamtale med stedfortreder Adm.leder har medarbeidersamtalar med adm.ansatte	Ca 1 time	Haust 2023	Instituttleiar	Status desember 2023: Alle har hatt medarbeidersamtale bortsett frå ein i 20%  Pr 22.05.2023: Leiar har hatt samtalar med 20%-stillingar	



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

28.04.2023

						(totalt 3stk). Resten skjer haust 2023.	
2	Instituttmøter	Instituttmøter (fellesmøter for heile instituttet)	Ca 1,5 time	Instituttmøter ca 1 gang i mnd	Instituttleiar kallar inn	Gjennomført kvar mnd	
3	Stabsmøter	Kun fast ansatte	Ca 1,5	Stabsmøte 2 gongar i semesteret	Instituttleder kaller inn	Ingen gjennomført pr 12.12.2023	
3	HMS-møte	HMS-møte med fokus på ergonomi og evt søvn/mental trening/musikkterapi (sjekk HMS-portalen)	½ dag	1 gong året	Instituttleing og verneombod.  Verneombod inviterer	16.juni (ca 3 timar)	
4	Velkomstrutiner	Digitale ressursar blir gjort tilgjengelig for nytilsette		Kontinuerleg oppdatering	Administrasjonen  Instituttleder	Rutiner for oppstart ligg føre  Ved nytilsetjingar	



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-  
arbeid

Dato:

28.04.2023

		Oppstartssamtale med instituttleiar		Første/andre arbeidsdag			
5	Rutiner for internkontroll	Følgje opp rutiner for internkontroll vedrørende tilsetjing/avslutning av arbeidstilhøve og for forskningsprosjekt		Kontinuerleg	Instituttleiar og administrasjon		
6	Rutiner og reglar for utanlandsopphald og feltarbeid i tillegg til beredskapsplan	Gjere kjent retningslinjer for feltarbeid  Gjere kjent tilsette sitt ansvar ved studentar på feltarbeid  I tillegg: gjere kjent andre retningslinjer		Kontinuerleg og ved behov	Instituttleiar og administrasjon  Stedfortreder  VO (Helga)		



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

28.04.2023

		(konflikthandtering, sjukefråver etc.): legge ut dokument med relevante lenker på Teams-kanalen					
7	Samarbeid mellom linjeleiar og verneombod	Faste møter før kvart instituttmøte		Kontinuerleg	Instituttleiing	Gjennomfører	
8	Sosiale tiltak	Felles-lunsj Kor Yoga Fredagstreff første fredag etter lønn		Kontinuerlig og når det er mulig	VO og andre som har initiativ	Felleslunsj tysdag (med mndl fagleg presentasjon) og torsdag Hemil-singers (koret) er aktivt Yoga på torsdagar Fredagstreff blir gjennomført med relativt godt oppmøte	



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

28.04.2023

10	Hemil Undervisingsdag			Februar 2023	Instituttleiar og adm.leiar organiserer		
Ytre miljø og miljøleding							
11	HMS-runde	Gjennomgang av fysisk arbeidsmiljø	Ca 15.10.2023	1 gang pr år.	administrasjonssjef + verneombud		
Helse og bygg							
12	Funksjonelle arbeidsplasser	Alt er nytt og vi følger opp saker ved behov. Sak for dør inn til åpent landskap: starte på ny kun lokalt (utan samarbeid med IKP pga at dei ønskjer svært omfattande og kostbare endringar,		Lage ein ny HEMIL-sak for å presentere for fakultetsleiinga før juli 2023	Administrasjonen+VO  Verneombod initierer prosess med dei som sit i det opne landskapet.	Dør til det opne landskapet skal monterast ila vår 2024. Hurra!	



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

28.04.2023

		medan vi «kun» vil ha dør)					
13	Temperatur	Usikkerhet rundt om temperaturreguleringa virker		Følge opp på vernerunde og med EIA	Administrasjonen+VO	Under oppfølging	
Risikofylt arbeidsmiljø							
14	Brannrunde	Felles gjennomgang rømningsveigar, rutiner og brannutstyr  Sjekke at vi har tilstrekkeleg med brannansvarleg i begge fløyar.			Brannansvarlege  Maria		
15	Brannvernkurs				Maria	Gjennomført haust 2023 (ca 15 stk deltok)	



## HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Tema:

Systematisk HMS-  
arbeid

Dato:

28.04.2023

16	Førstehjelpskurs	I år skal vi oppfordre alle tilsette til å melde seg på kurs		VO melder seg på kurs når det kjem	Leiinga og VO	Informasjon om kurs på Alrek er gitt	
Annet							





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Enhet:	Institutt for klinisk psykologi	Leder:	Reidar Jakobsen/Yngvild S. Danielsen (stedfortreder)
Dato:	28.01.24	Verneombud:	Ingrid Dundas

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
<b>Gode arbeidsfellesskap</b>							
	Felleslunsjer	Ukentlige felleslunsjer for de ansatte		Pågå	Alle	✓	
	Medarbeidersamtaler	Samtale ansatt/leder		årlig	Inst.leder/adm.sjef	✓	
	HMS-møter	Møte for alle ansatte med søkelys på HMS		Årlig (vår)	VO/inst.ledelse	✓	
	Felles kaffe etc	Morgen- og ettermiddagskaffe ukentlig		Pågå	Alle	✓	
	Sosialt samvær	Sammenkomst etter arbeidstid (månedlig)		Pågå	Sosialkomite	✓	
<b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b>							



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	Oppgradering av arbeidsplasser	Sørge for at kontorstoler, skrivebord, belysning er bra		fortløpende	Adm.sjef/VO	✓	
<b>God sikkerhetskultur og beredskap</b>							
	Årlig klinikkrapportering	Rapportering av klinikkaktivitet og sikkerhet/kvalitetsarbeid ifm klinikk			klinikkleder	✓	
	Gjennomgang inst.tilganger	Oppdatere liste over ansatte ift tilganger etc			Kortansvarlig/adm.sjef	✓	
	Nye rutiner ifm IT-sikkerhet og digital tilgang/adgangskontroll	Følge opp fakultetets arbeid med ansettelse, gjestetilganger etc			Adm.sjef/instituttleder	✓	
<b>Annet</b>							
	Personaloppfølging ifm arbeidsbelastning	Ha kontroll på undervisnings-/arbeidsbelastning		fortløpende	Inst.ledelse	✓	

Oppfølgingsmøte dato: \_\_\_\_\_

Mal oppdatert 01.07.2019



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Enhet:	Institutt for samfunnspsykologi	Leder:	Torbjørn Torsheim
Dato:		Verneombud:	May-Britt Sande/Sigurd Hystad

Institutt for samfunnspsykologi har som mål:

- å skape et arbeidsmiljø hvor ansatte og studenter kan yte sitt beste
- at det psykososiale arbeidsmiljøet ved instituttene skal være inkluderende og preget av åpenhet, vennlighet, høflighet og god samarbeidsvilje
- at instituttet skal ha et arbeidsmiljømiljø hvor ansatte eller studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- at instituttet skal ha en god HMS kompetanse og tydelig organisering av HMS arbeidet
- at arbeidsforhold vil legges til rette slik at det gis muligheter for videreutvikling og kompetanseheving
- at ansatte og studenter skal vise respekt for hverandre.



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført ( <input type="checkbox"/> )	Henv. til budsjett/ virksomhetsplan
<b>Gode arbeidsfelleskap</b>							
	Felleslunsj hver 14ende dag for alle ansatte+ forskningsinnlegg	Sosialt møtepunkt med innkjøpt lunsj og faglig presentasjon av en av de ansatte	Ca. 1 time		Administrasjonen	✓	
	Allmøter	Møtepunkt mellom alle ansatte og instituttleder. Skal sikre god informasjonsflyt.	1 time, 1 gang i måneden		Instituttleder	✓	
	Faste møter med midlertidige ansatte	Møtepunkt mellom midlertidige ansatte og instituttleder. Skal	Ca. 1 time, 2 ganger		Instituttleder	✓	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

		sikre god informasjonsflyt.	pr. semester				
	Medarbeidersamtale	Medarbeidersamtale mellom den enkelte og leder.	Ca. 1 time		Instituttleder	✓	
	Forskningskonferanse ved instituttet	Instituttet har årlig en forskningskonferanse med påfølgende middag.	Desember hvert år		Instituttleder/ administrasjonen	✓	
	Ved nytilsetninger: Sikre hyggelig velkomst og god informasjon.	Gjøre nye ansatte kjent med UiB sine ansattsider.		Ved behov	Administrasjonen	✓	
	Blåtur/sommeravslutning	Arrangere blåtur/sommeravslutning i juni hvert år.			Administrasjonen og ha det gøy-komite		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	Ha det gøy-komite	Sette ned en komite blant de ansatte som får et ansvar for å foreslå sosiale tiltak.					
	HMS-dag	Ha en årlig HMS-dag	Årlig		Instituttleder/verneombud/administrasjonen	✓	
	Bergen City Marathon	ISP stiller stafettlag	Årlig				
	Fotball og badminton	Fast fotballtrening eller badmintontrening			Trening med kollegaer i arbeidstid		
<b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b>							
	HMS-runde/vernerunde	Gjennomgang av fysisk arbeidsmiljø ved verneombud		En gang i året	Administrasjonen/Verneombud	✓	
	Funksjonelle arbeidsplasser	Oppgradering av den enkelte sin arbeidsplass ved behov- nye		Kontinuerlig + i sammenheng med flytting og nyansettelser.	Administrasjon	✓	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

		kontorstoler/heve- senkebord					
Inneklime nhvn	Nedvask av kontorer i forbindelse med avgang/maling av kontor		Kontinuerlig	Administrasjonen		✓	
Holde orden i fellesområdene	Ryddedugnad i mai kvart år		En gang i året	Administrasjonen		✓	
<b>Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø</b>							
Brannøvelser	Gjennomføre årlig brannøvelse- planlagt utløsning av brannalarm		To ganger i året	Brannansvarlig C:12 (administrasjonssjef ved ISP)		✓	
Lokal evakueringsplan ved brann- brann og plassansvarlige	Christies gate 12 har en lokal evakueringsplan ved brannalarm/brann.		Kontinuerlig	Brukers representant brann i C:12 (administrasjonssjef ved ISP)		✓	
Gå brannrunde med	Gå brannrunde med plassansvarlige for å sikre at brann- og		En gang i året	Brukers representant brann i C:12 (administrasjonssjef ved ISP)		✓	



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	plassansvarlige (årlig)	plassansvarlige er godt kjent med byggets rømningsveier m.m.					
	Brannvernkurs	Brannvernkurs blir arrangert på UiB med jevne mellomrom		Tilbud om kurs hvert semester	Eiendomsavdelingen/Administrasjonen	✓	
	Hjertestarter	Instituttet har fra 2018 hatt ein hjertestarter		Hatt kurs i hjertestarter/første-hjelp på HMS-dag i 2018 og 2019	Administrasjonen (Får påminning fra Røde kors når batteri skal skiftast)		
<b>God håndtering av HMS-avvik</b>							
	Innrapportering av HMS-avvik					✓	





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Ansvar for det ytre miljø <a href="http://www.uib.no/hms-portalen/74158/ytre-milj%C3%B8#">http://www.uib.no/hms-portalen/74158/ytre-milj%C3%B8#</a>							
<b>Annet</b>							
	Faste møtepunkt mellom verneombud og linjeleder	Møte hvert kvartal i henhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid med linjeleder og verneombud.		Kvartalsvis	Instituttleder		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

**Oppfølgingsmøte dato:**



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Enhet:	Fakultetsadministrasjonen, Det psykologiske fakultet	Leder:	Ove Chr. Borge
Dato:		Verneombud:	Helen Green

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
<b>Gode arbeidsfellesskap</b>							
	Samarbeid og felles treffpunkt på tvers av seksjonene i fakultetsadministrasjonen	Seminarer og fellesmøter	Fysisk	2023	Fakultetsledelsen		
	Sosialt treffpunkt både innad og på tvers mellom C12, C13 og Alrek, Fokus på at vi er spredt arbeidsfellesskap.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faste sosiale aktiviteter som lønningsbrus, blåtur, sommergrill og julebord.</li><li>• Felles fredagskos i C12 og C13</li><li>• Møtes på Alrek minst en gang i semesteret for fredagskos der</li><li>• Trening i arbeidstiden</li></ul>			Sosialkomiteen		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Intern hospiteringsordning Arbeidsstuer Samles noen dager (prosjekt) Med hjelp fra HR-sentralt	Eks. Utarbeiding av veiledere for prosjektledere for større prosjekter. Utarbeiding av maler for e-poster Arbeidsgrupper knyttet til FS (forskerutdanningsemner/godkjenninger)					
Medarbeider	Økonomimedarbeider som eneste satellitt helt alene. Føltes bedre da de andre var der.	Ønske om å sitte med resten av økonomiseksjonen ved neste flytting				
Felles kjøregler for delingskontor og landskap	Utarbeide rutiner og regler internt ved PSYFAK Alle som deler kontor kan lage "kjøreregler" for sine kontor, og for kontorfellesskapet. <b>Bli enige per kontor eller felles for alle?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bruk teams for å avtale møter med kolleger</li><li>• Støydempende headset</li><li>• Utnytte lokalene bedre</li><li>• Kan man ta telefoner uten å flytte seg?</li></ul>					



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Teamsmøter på felleskontor?</li><li>• Bråkete tastatur?</li><li>• Besøk på felleskontor?</li></ul>					
	Arbeide for respektfull omgangstone og god møtekultur	Jobbe for et arbeidsmiljø med åpen og ærlig kommunikasjon, samt en møtekultur hvor alle føler seg sett og hørt.					
	Trening i arbeidstiden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppfordre til å benytte timen til felles trening/ sosialisering med kolleger.</li></ul> Legge inn i TEAMS hvilke timer/ grupper man kan bli med på.  Felles gåtur, fjelltur og trening			Sosialkomiteen lager en liste.  Den enkelte legger inn i TEAMS for sekretariatet  Alle		
	Pausegym	10 min fast i fellesareal pr bygg, for eksempel 11.50					
	Felles kompetanseheving	Kurs, seminar i kortere tidsspenn som gjelder alle	Variabel	Umiddelbar	Alle		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	Felles rutiner på tvers av seksjonene	Etablere felles rutiner for bruk av ephorte med mer.	Variabel	Umiddelbart	Seksjonssjefene		
	Oppdatering av nettsidene for bedre synlighet	Oppdatering av egen personside (detaljert beskrivelse av arbeidsoppgaver og oppdatert bilde). Oversikt over fakultetsadministrasjonen (oppdatere nettsidene, bedre organisasjonskart, m.m.)					
<b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b>							
	Fortsette med fleksible løsninger for arbeidssted/kontor	Hjemmekontor, gjestekontor på de ulike byggene (eks. kontor på IBMP). Legge til rette for fleksible ordninger.					
	Nettsider	Gjennomgang og utvikling					
	Funksjonelt utstyr, ventilasjon og stillerom.	Legge en plan for enklere rutiner for å få gjennomført tiltak					
	Finnes det muligheter for arbeidsplassvurdering?	Gi tilbud for alle om arbeidsplassvurdering der det er befaring fra bedriftshelsetjenesten					
	Større møterom						



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Bedre internkommunikasjon på digitale plattformer, som Teams.	<p>Vi må bestemme oss for hvordan vi skal bruke Teams</p> <p>Utarbeide felles retningslinjer for lagring, mappestruktur, arbeidsmetode m.m.</p> <p>Går glipp av viktig info fordi man er medlem av for mange Teams</p> <p>Kompetanseheving på smarte måter å jobbe på i Teams.</p> <p>Hvor skal vi kommunisere når, hvor og hvordan og med hvem.</p> <p>Følge IT uib sine anbefalinger for lagring av dokumenter og bruk av teamskanaler etc</p>	ITA komme tilbake		Seksjonslederne		
Kursing i IT-systemer	Systematisk opplæring når det innføres nye IT-systemer. Dette kan også bidra til flere treffpunkt for fakultetsadministrasjonen		løpende			
Behov for stillhet og ro for å jobbe i alene og i mindre grupper	<ul style="list-style-type: none"><li>• Flere tilgjengelige rom i C12</li><li>• kan rekvisitarommet i 4 etg brukes for å ta en telefon (sette inn stol)?</li></ul>			Husrådet (ang bruk av storstuen) Seksjonssjefene Den enkelte		



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Bruke kontorer som står tomme enkelte dager (fraværsapp/kalender)</li><li>• Bruk av smårommene i storstuen i 2 etg</li></ul> Bruk av hjemmekontor					
	Rydding av fellesareal	kjøkkenlister					
	Bedre korttilgang for ansatte	At alle administrative har korttilgang til de byggene de utfører arbeid i. Spesielt lik korttilgang for studieseksjonen og restadministrasjonen.		Vår 2023			
	Ringeklokker og Skilt til kontorfellesskapene.	For eksempel teip på gulvet for å finne fram , slik som på blodbanken	Masse	Ved høve	Seksjonssjefene		
	Bedre toalettfasiliteter i C12 for studieseksjonen.						
<b>God sikkerhetskultur og beredskap</b>							
1.	Brannøvelser	Gjennomføre jevnlig brannøvelser					
2.	Brannrunde	Ha en gjennomgang av byggene, med særlig fokus på brannsikkerhet og rutiner.		Vår 2023	Lokal brannansvarlig pr bygg?		





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		Dette er spesielt viktig for nyansatte og ved flytting.					
3.	Brannvernkurs	Alle ansatte skal gjennomgå brannvernkurs.					
4.	Førstehjelpskurs	Felles kurs for hele fakultetsadministrasjonen					
5.	Beredsskapsøvelser i tilfelle terror og IT-terorr						
6.	Datasikkerhet	Ta IT uib sine kurs for datasikkerhet (felles arbeidsstuer)			Seksjonslederne		
7.	Sikre drift ved fravær	Deling av informasjon, og arbeidsoppgaver. Slik at vi ikke er sårbare Presentasjon av stillinger/arbeidsoppgaver Skygging/ hospitering av arbeidsoppgaver Opplæring og den ½ personen bak hverandre Forankre hvem som er den andres nr 2.	Variabel	Umiddelbart	Seksjonssjefene/arbeidslederne		
<b>Annet</b>							



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	Julebord for sekretariatet	Arrangere julebord for sekretariatet		Hvert år			
	Mottak av nye ansatte	Onboarding, fadder/mentor, Bruk UiB sine maler					
	Antibac, håndreiser, vaskeservietter med antibacer til pult						
	Temperatur og ventilasjon	Ventilasjonen fungerer ikke tilfredsstillende i 4. etg. (studieseksjonen), i C12.					
	Nytt navn på "sekretariatet"	Forslag : "De kompetente"					

Oppfølgingsmøte dato: \_\_\_\_\_

Mal oppdatert 14.02.2022

# Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023 – Det psykologiske fakultet

Det psykologiske fakultets handlingsplan for HMS tar for seg sider av vår virksomhet som handler om HMS og ansvar for det ytre miljø. Planen er utarbeidet både på bakgrunn av enhetenes lokale handlingsplaner og overordnede handlingsplaner, blant annet UiBs «HMS-handlingsplan 2019-2021» (prolongert til september 2023) og UiBs «Handlingsplan for ytre miljø 2018-2022». HMS-handlingsplanen skal støtte opp under de tre overordnede målene i universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet, som sier at arbeidsmiljøet ved universitetet skal kjennetegnes ved:

- **Gode arbeidsfellesskap**
- **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**
- **God sikkerhetskultur og beredskap**

I tillegg tar vi inn et fjerde mål om **ansvar for det ytre miljø** for å understreke fakultetets systematiske arbeid med miljø i hverdagen og krav til tiltak for mer miljøvennlig drift.

HMS-handlingsplanen for 2023 beskriver hva som skal gjøres, når det skal være gjort, og hvem som har ansvaret for at det blir gjort. Planen gjelder for hele fakultetet, inkludert alle enhetene.

Handlingsplanen skal bidra til sikre og trygge arbeidsplasser, og at alle ansatte blir ivaretatt og ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger. Systematisk HMS-arbeid består i å kartlegge ulike forhold, og å planlegge, prioritere og gjennomføre tiltak. Målet at alle skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, bli behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Respekt handler om å møte andre med vennlighet og hensyn, og alle medarbeidere skal føle tilhørighet til sin arbeidsplass og være inkludert. Fakultetet skal i tillegg arbeide for at vår virksomhet ikke virker negativt inn på det ytre miljøet. I vår tid er det spesielt viktig at vi prøver å få til en bærekraftig utvikling.

Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen, og ledere på alle nivå. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Fakultetet har to miljøkontakter som har i oppgave å støtte ledelsen i miljøfyrårarbeidet og har et særlig ansvar for fakultetets miljøarbeid. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Intern informasjon, opplæring og motivering er en forutsetning for å lykkes med en kontinuerlig forbedring av vårt HMS-arbeid.

**HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:**

<b>Gode arbeidsfelleskap</b>			
<p>Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre arbeidsfelleskap internt og i samarbeid med omverden, Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. UiB har en sterk internasjonal profil. Studenter og ansatte samarbeider med kollegaer fra hele verden. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.»</p>			
<b>Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor</b>	<b>Kort beskrivelse av tiltaket</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar for oppfølging</b>
Utvikle godt samhold mellom alle ansatte.	Vi ønsker å forsterke fakultetet som en arbeidsplass med en åpen og inkluderende holdning som skaper rom for kvalitet og kreativitet.	Løpende	Ledelse på alle nivå og alle ansatte
Følge opp strategiplan om optimal organisering	Vil vurderes ut ifra kriterier som faglig utvikling, kritisk masse, fysiske rammer, samt kostnadseffektiv og bærekraftig drift.	Starter i 2023	Fakultetsledelsen
Alle enhetene skal ha HMS-møte som en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Enhetene må planlegge møte i god tid.	Årlig	Ledelse på alle nivåer
Vi skal styrke mottaket av nyansatte. Dette handler om å bygge kultur, holdninger, kunnskap og ferdigheter helt fra starten.	Følge retningslinjer for introduksjonsprogram for alle nyansatte fra signering av arbeidsavtale til endt prøvetid	I løpet av 2023	HR og ledelse på alle nivåer
Vi skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø.	Fremme godt lederskap på alle nivå ved fakultetet  Fakultetet vil prioritere å etablere attraktive lokaler som innbyr til inspirasjon og tilstedeværelse, som fremmer et aktivt, inkluderende og pulserende arbeidsmiljø. Vi vil legge	I løpet av 2023	Fakultetsledelsen  Ledelse på alle nivåer

	<p>vekt på fleksible arealer med sosiale soner.</p> <p>Fakultetet vil arbeide for at enhetene samles i færre bygg.</p> <p>Felles møteplasser, som forskningsdag, og undervisningsdag</p> <p>Legge til rette for trening i arbeidsdagen.</p> <p>Legge til rette for gode kommunikasjonsplattformer og internkommunikasjon om HMS på et overordnet nivå, og som HMS-tiltak i seg selv</p>		<p>Fakultetsledelsen</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Miljøkontakter HR og stab Fakultetsledelsen</p>
Fakultetet skal ha god medarbeideroppfølging	<p>Legge til rette for opplæring, kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte.</p> <p>Alle ansatte skal få tilbud om årlig medarbeidersamtale med sin nærmeste leder.</p> <p>Styrke ledernes kompetanse i å lede mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø.</p>	I løpet av 2023	Ledelse på alle nivåer
Sørge for at alle ansatte er kjent med generelle HMS-retningslinjer	Dette inkluderer blant annet oppfølging av sykemeldte og UiBs rusmiddelpolitikk.	Våren 2023	Ledelse på alle nivåer
<p><b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b></p> <p>Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB har en stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklime og ergonomi skal ivaretas. Vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.»</p>			
<b>Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor</b>	<b>Kort beskrivelse av tiltaket</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar for oppfølging</b>
Være preget av fremtidsrettet universell utforming. Sikre at arbeidsplasser er universelt	<p>Undersøke arbeidsplassen i vernerunden.</p> <p>Arbeidsplassvurdering av BHT og informasjon om e-læringskurs om ergonomi</p>	<p>Høsten 2023</p> <p>Våren 2023</p>	Ledelse på alle nivåer

utformede. Ta høyde for individuelle forskjeller og ulike behov for tilrettelegging	Vurdere universell utforming ved innkjøp av kontormøbler.	Løpende	
Avklare retningslinjer rundt bruk av hjemmekontor	Vi vil bygge på erfaringer med hjemmekontor og etablere avpassede regler for tilstedeværelse for alle medarbeidere.	2023	Fakultetsledelsen
Vi skal ha et godt fysisk arbeidsmiljø.	Årlig vernerunde på alle enheter. Vi skal ha ekstra fokus på risikofylt arbeid ved laboratorier.  Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet. Dette gjelder blant annet på Alrek.	Innen høsten 2023  Løpende	Ledelse på alle nivåer  Fakultetsledelsen

## God sikkerhetskultur og beredskap

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.»

Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging
Vi skal ha god HMS- og beredskapsforståelse, samt arbeide systematisk med risikovurdering.	Bruke etablerte rutiner for risikovurdering av arbeidsoppgaver.  Oppdatere tiltakskort i det digitalt krisestøtteverktøy (CIM)  Beredskapsøvelse for beredskapsledelsen ved fakultetet  Opplæring i CIM for nye brukere i beredskapsgruppen.  Gjennomføre overordnet ROS-analyse.  Etablere og styrke rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise.  Gjennom god risikostyring sikre regulert tilgang, bruk, oppbevaring, og	I løpet av 2023	Alle ansatte og ledelse på alle nivå  HR og stab  Fakultetsledelsen Fakultetsledelsen  HR og stab  HR og stab  Ledelse på alle nivå og ansatte som

	avhending av biologiske og kjemiske farekilder.		kjenner arbeidet i laboratoriene.
Alle ansatte skal ha kjennskap til brannrutiner.	Alle ansatte skal gjennomføre brannvernkurs. Dette skal tilbys med jevne mellomrom.  Brannrunde for nyansatte, og ved flytting	Våren 2023  Løpende	Fakultetsledelsen og brannansvarlig (brukers representant) og/ eller plassansvarlig
Alle ansatte skal ha kjennskap til retningslinjer for håndtering av vold og trusler.	Informasjon om retningslinjer for håndtering av vold og trusler skal være lett tilgjengelig for de ansatte, f.eks. via sikresiden.  Sørge for opplæring som gjør ansatte i stand til å håndtere vold og trusler på en best mulig måte.  Forebygge vold og trusler som del av det systematiske HMS-arbeidet.	Løpende	Ledelse på alle nivåer
Sikre melding om og oppfølging av alle HMS-avvik	Alle avvik skal meldes, følges opp av linjeledelsen og meldes videre til de rette instanser.	Høsten 2023	Ledelse på alle nivå

## Ansvar for det ytre miljø

Sitat fra UiBs Handlingsplan for ytre miljø:

«Miljøpolicy:

- UiB skal ta klima-, miljø- og samfunnsansvar i hele sin virksomhet.
- UiB skal systematisk redusere sin negative miljøpåvirkning, og til enhver tid være miljøsertifisert.»

Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging
Legge til rette for at det skal være enkelt å sykle til jobb og på jobb	Trygg sykkeloppbevaring og gode garderobefasiliteter.	Løpende	Ledelse på alle nivå
	Oppfordre til bruk av sykkel som transport mellom ulike lokasjoner	Løpende	Ledelse på alle nivå
	Lage et overordnet booking-system for fakultetets sykler	Våren 2023	Miljøkontaktene
Vi skal redusere reisevirksomhet, særlig antall flyreiser.	Arbeide med bevissthet rundt UiBs reise- policy	Løpende	Ledelse på alle nivå.
	Alltid vurdere om møter lar seg gjennomføre digitalt.	Løpende	Alle ansatte

<p>Alle ansatte skal årlig bli orientert om fakultetets pågående arbeid med klima, og ytre miljø. Ansatte skal ha mulighet til å komme med innspill til arbeidet.</p>	<p>Vi skal jobbe med å forbedre ulike kommunikasjonsplattformer og internkommunikasjon som gjelder arbeid innen klima og ytre miljø</p>	<p>Våren 2023</p>	<p>Ledelse på alle nivå, og miljøkontaktene</p>
<p>Vi skal ha kildesortering, redusere mengden avfall og ha sikker håndtering av avfall</p>	<p>Kildesortering og informere ansatte om retningslinjer, og sjekke om det fungerer som det skal på de ulike miljøstasjonene.</p> <p>Vi skal fortsette å redusere bruken av skrivepapir og redusere papiravfallet. Skriveren skal ha dobbeltsidig utskrift som standard og sikker utskrift..</p> <p>Redusere bruk av engangskopper og engangsutstyr både i hverdagen og på arrangement</p> <p>Vi skal ha fokus på ombruk av møbler, og bruke UiBs møbellager</p>	<p>I løpet av 2023</p>	<p>Ledelse på alle nivå og miljøkontaktene.</p> <p>Alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå og alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå, innkjøpsansvarlig, og miljøkontaktene</p>
<p>Fortsette arbeidet med å synliggjøre miljøtårnsertifisering og arbeidet for at vår virksomhet ikke virker negativt inn på miljøet.</p>	<p>ENØK-tiltak og mer effektiv bruk av arealer.</p> <p>Fakultetet vil arbeide for at enhetene samles i færre bygg.</p> <p>Vi skal årlig vurdere tiltak for å forbedre miljøprestasjonene i forbindelse med laboratoriespesifikke prosesser blant annet vurdere tiltak som reduserer produksjon av farlig avfall.</p>		<p>Fakultetsledelse</p> <p>Fakultetsledelse</p> <p>Miljøkontakter og ansatte som kjenner arbeidet i laboratoriene.</p>
<p>Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse</p>	<p>Ytre miljø skal jevnlig tas opp på enhetenes møter, samt i årlige handlingsplaner og rapporter</p>	<p>Løpende</p>	<p>Ledelse på alle nivå</p>



## Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2023

Det å ha et godt arbeidsmiljø er viktig for alle ansatte ved UiB, og alle ansatte har også et ansvar for å bidra til at vi har et godt arbeidsmiljø. Det er viktig å understreke at verneombudene skal medvirke og blir tatt med på råd i arbeidet med arbeidsmiljøutvikling ved våre enheter. Både ledere og verneombud har gjennom [Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#) et nyttig verktøy for å sikre nettopp dette.

Årsrapport for 2023 gir en oversikt over aktivitetene i vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet. I 2023 har det kommet flere nye verneombud og varaverneombud, men vi har også noen som har vært med tidligere. Hovedverneombudet ble gjenvalgt for perioden 2023-2024, men varahovedverneombud har manglet i 2023, og mangler fremdeles.

### **Møtevirksomhet og aktiviteter for lokale verneombud ved Det psykologiske fakultet 2023**

For første gang ble «40-timers grunnopplæring i HMS» utviklet og gjennomført av interne krefter ved UiB, og ble avholdt for nyvalgte til vernetjenesten våren 2023. Alle verne- og varaverneombud ved Det psykologiske fakultet har nå gjennomført «40-timers grunnopplæring i HMS».

For videre kompetanseutvikling har også flere verneombud, varaverneombud samt hovedverneombudet deltatt på to halvdags-samlinger og en kompetansedag arrangert i regi av Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudsgruppen.

Hovedverneombudet har i perioden planlagt og ledet ni nettverksmøter for alle verneombud og varaverneombud ved Det psykologiske fakultet, to av dem sammen med vernetjenesten ved Det medisinske fakultet. Møtene avholdes digitalt eller vekselvis fysisk på campus Årstadvollen og på campus i sentrum. Nettverksmøtene blir brukt til kompetanseutvikling, informasjonsutveksling, diskusjon og erfaringsutveksling.

Noen av temaene i møtene har vært:

- Systematisk HMS
- Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø
- Rus- og avhengighetsforebyggende arbeid ved UiB (Akan). Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro som er representant fra BHT i Akanutvalget deltok i møtet
- Kommunikasjon og samhandling, og konflikter som oppstår som følge av rolleklarhet v/Andreas Schei og Truls Lillebø i BHT
- Arbeidsmiljøutfordringer ved økonomiske nedgangstider og ansettelsesstopp
- HMS avvik og verneombudets rolle
- HMS-årsrapport for 2023

Verneombudene rapporterer om jevnlig møter med linjeleder. Noen verneområder har egne HMS-utvalg hvor verneombudene bidrar. Ett av målene for verneombudene ved Det psykologiske fakultet for verneombudsperioden 2023-2024 er å synliggjøre vernetjenesten. I 2023 er dette blitt gjort blant annet ved innlegg i fakultetets nyhetsbrev og gjennom innlegg og informasjonsdeling på forskjellige arenaer i de lokale verneområdene.

I forbindelse med markering av Verdensdagen for psykisk helse stilte verneombud ved fakultetet sammen med ledelsen og kollegaer fra fakultetets HR-seksjon på stand på Alrek og i C12.

### **Møtevirkosomhet og aktiviteter for hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet 2023**

Hovedverneombudet (HVO) har i perioden deltatt i:

- Informasjons- og drøftingsutvalgsmøter (IDU) ved Det psykologiske fakultet
- Jevnlige dialogmøter med fakultetsledelsen
- Ledelsens gjennomgang av fakultetets HMS årsrapport for 2022 med HR-avdelingen.
- Møter og arbeidsgruppe for resertifisering av Det psykologiske fakultet som Miljøfyrtårn
- Utarbeidelse av HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet
- Arealkomiteen ved Det psykologiske fakultet
- Møte i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) for UiB avholdt ved Det psykologiske fakultet
- Hovedverneombudskonferansen 2023, Oslo og Ås 5.- 7. september
- HVO har gjennomført 9 nettverksmøter for lokale verneombud
- Fire frokostseminarer i regi av vernetjenesten
- Nettverksmøter for hovedverneombudsnettverket. UHVO har arrangert 13 møter.
- Skolering for hovedverneombudsnettverket gjennom 4 samlinger
- VaraUHVO holdt presentasjon om arbeidsmiljø og vernetjenesten ved UiB for Psykstip, stipendiatutvalget ved Det psykologiske fakultet. Her bidro også HVO i paneldebatt med representant fra fagforeningene og representant for PhD veiledere ved fakultetet

For nærmere beskrivelse av aktiviteten i vernetjenesten ved UiB se

[Årsrapport 2023 - Hovedverneombudenes aktivitet \(lagt frem for AMU, sak 6/24, side 42-58\)](#)

Det kan også nevnes at hovedverneombudet, sammen med de lokale verneombudene, sendte høringsinnspill på strategien til Det psykologiske fakultet som ble vedtatt våren 2023. Det er også svært positivt at arbeidsmiljø som satsningsområde fremdeles har en klar plass i strategiplanen til Det psykologiske fakultet.

Hovedverneombudet vil også trekke frem at det i 2023 ble utarbeidet HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultetet. En arbeidsgruppe inkludert ansatte ved HR-seksjonen og stab ved fakultetsadministrasjonen samt hovedverneombudet utarbeidet utkast til HMS-handlingsplanen. Planen var på høring i enhetene, og ble deretter vedtatt i Fakultetsstyret. Det er nå et pågående arbeid for å revidere HMS-handlingsplanen for Det psykologiske fakultet, i forhold til UiBs nye HMS-handlingsplan.

### **Utfordringer og fokusområder for 2024**

Strengere økonomiske rammer og styringssignal fra Regjeringen i 2022 har fått innvirkning på arbeidshverdagen ved UiB og ved Det psykologiske fakultetet. Dette vil også få innvirkning på arbeidsmiljøet på alle enheter i 2024. Åpenhet om det som skjer og

virkningene det får, er viktig for arbeidsmiljøet. Verneombudene vil samarbeide med ledelsen for å finne tiltak, og vil påse at ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø på hele fakultetet.

Areal spredt på campus, ombygging og flytting er noe fakultetet fremdeles er berørt av. Det planlegges et nettverksmøte for verneombudene våren 2024 (sammen med Det medisinske fakultet) hvor Eiendomsavdelingen skal presentere den reviderte brosjyren for «Brukermedvirkning i byggesaker ved UiB». Fakultetsadministrasjonen skal igjen flytte i 2024, så dette vil vernetjenesten ha fokus på.

Det psykologiske fakultet har startet en prosess for mulig omstrukturering av institutter. Så langt i 2024 har komiteen som skal utrede mulige modeller for organisering vært på ett møte med verneombudene og hatt møter med referansegruppen hvor hovedverneombudet er medlem. Til nå i prosessen har det vært god informasjon, med allmøte, innlegg i nyhetsbrev og løypemeldinger. Det har også vært lagt til rette for medvirkning ved at komiteen har deltatt på møter på enhetene for å få innspill fra ansatte. Det er viktig at vernetjenesten følger prosessen tett videre ved alle enhetene og er et talerør opp mot ledelsen for å sikre at prosessen fortsatt har en tydelig og konkret plan, fortsetter god involvering og medvirkning, har en kommunikasjonsplan og påser at det gjennomføres risikovurdering av prosessen.

Endringene i arbeidsmiljøregelverket for 2024 gir verneombudene et tydelig ansvar for å påse at arbeidstakernes organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø og oppfølging av tiltak er noe vernetjenesten vil ha fokus på i 2024, og det er gledelig at dette også er et fokusområde for fakultetet. Det er et mål at alle enheter skal ha HMS-møte i løpet av 2024.

Risikovurderinger er et viktig verktøy i det systematiske HMS-arbeidet. Det er viktig at risikovurderinger blir gjennomført ved alle enheter ved Det psykologiske fakultet, ikke bare ved laboratorier og klinikker. Vernetjenesten er glad for at risikovurdering er noe fakultetet har som fokusområde i 2024, og vil bidra med gjennomføringen av disse.

Hovedverneombudet og verneombudene vil i 2024 fortsette å synliggjøre vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet. Vi ser frem til å fortsette det gode samarbeidet og vil være en ressurs for ledelsen på fakultetet og på enhetene.