



Arkivsaksnr.:
2024/3577

Dokumentdato:
23.04.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:
28/24

Møtedato:
02.05.2024

HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet - 2024-26

Bakgrunn

I henhold til [Retningslinje for systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid](#) skal alle nivå ved UiB årlig utarbeide/revidere HMS-mål og -handlingsplan. Handlingsplanen for HMS skal utarbeides både i tråd med lokale utfordringer og overordnede HMS-mål og -handlingsplaner. 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 og inkluderende arbeidsfellesskap**
- **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**
- **God sikkerhetskultur og beredskap**

Fakultetet har utarbeidet utkast til en handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for å ivareta et systematisk HMS-arbeid. HMS-handlingsplanen bygger på krav i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) og fakultetets og universitetets målsettinger og strategi- og handlingsplaner. Utkastet er også utarbeidet på bakgrunn av overordnede handlingsplaner, HMS-samlerapport for 2023 for alle enhetene og UiBs tilbakemeldinger på fakultetets HMS-årsrapport for 2022.

I henhold til fakultetsstyrets vedtak i sak om HMS-handlingsplan for 2023 (S 43/23), omfatter vedlagte handlingsplan ikke ansvar for det ytre miljø.

Om HMS-handlingsplanen for Det psykologiske fakultet

HMS-handlingsplanen for 2024-26 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 er organisert etter de samme ovennevnte hovedmål som UiBs handlingsplan.

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.

Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen, og ledere på alle nivå. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. 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.

Dette er en overordnet HMS-handlingsplan for hele fakultetet. Derfor er virkningsperioden, i likhet med UiBs HMS-handlingsplan, satt til og med 2026.

Saksgang og høringsrunde

Utkastet til handlingsplan ble sendt på innspillsrunde både til alle enhetene og til vernetjenesten ved fakultetet med 23. april som frist for tilbakemeldinger. Fakultetet mottok ingen innspill innen fristen utover en kommentar fra et medlem av vernetjenesten som kommenterte at «HMS-handlingsplanen var god og oversiktlig.»

Fakultetsledelsens kommentarer

HMS utgjør en meget viktig pilar i fakultetets daglige liv. Derfor er det meget bra at det er utarbeidet et konkret forslag til HMS-plan for perioden 2024-2026 som presiserer områder, tiltak og ansvarsdeling, og der både UiBs føringer og fakultetets vedtatte strategiplan for perioden 2023-2030 ligger til grunn.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet for 2024-26.

Saksbehandlere: Anne Marie Kinn Rød, Eli Winther, Kari Lid Skodje og Anette Bynes D'Arcy

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Vedlegg
Forslag til HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet 2024-26



Helse, miljø og sikkerhet

HANDLINGSPLAN 2024-2026
Det psykologiske fakultet



UNIVERSITETET I BERGEN

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2024 - 2026 – Det psykologiske fakultet

Det psykologiske fakultets handlingsplan for HMS tar for seg sider av vår virksomhet som handler om HMS. Planen er utarbeidet både på bakgrunn av enhetenes lokale handlingsplaner og overordnede handlingsplaner, som UiBs «HMS-handlingsplan 2023-2026» og strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023 -2030.

Fakultetets handlingsplan støtter opp under de tre overordnede målene i universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet, som sier at arbeidsmiljøet ved universitetet skal kjennetegnes ved:

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

HMS-handlingsplanen for 2024- 2026 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 at alle som jobber ved fakultetet blir ivaretatt, og ikke utsettes for negative belastninger på grunn av arbeidet. Et systematisk HMS-arbeid er en forutsetning for at fakultetet kan levere på samfunnsoppdraget sitt. Systematisk HMS-arbeid består i å kartlegge ulike forhold, og å planlegge, prioritere og gjennomføre tiltak. Målet er at alle ansatte 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.

Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen, og ledere på alle nivå. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. 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:

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap			
<p>Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege UiBs arbeidsfellesskap og samarbeid med omverden. UiB har en sterk internasjonal profil med kollegaer og medstudenter fra hele verden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Dette krever god forståelse og innsikt i forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere».</p>			
Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Fakultetet skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø	Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø ved å <ul style="list-style-type: none"> - gjennomføre HMS-møter i henhold til intensjonen (Tips til verktøy: En bra dag på jobb) - lage HMS-handlingsplan – gjerne i tilknytning til HMS-møtet. - jevnlig oppfølging av lokale HMS-handlingsplaner – gjerne i forbindelse med møter mellom linjeleder og VO. 	Årlig	Ledelse
	For ledere på alle nivåer, VO, vara-VO og andre som er involvert i HMS og HMS-møter: Digitalt møte med besøk fra seksjon for HMS og beredskap / BHT med gjennomgang av, og råd om, gjennomføring av HMS-møte.	Høsten 2024	Fakultetsledelse
	HMS som første punkt på agendaen i (ukentlige/månedlige?) ledermøter, seksjonsmøter, allmøter, enhetsmøter m.m.	Årlig	Ledelse
	Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte (inkludert postdoktorer og stipendiater), herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse. Legge til rette for opplæring, kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte.	Årlig	Ledelse

	<p>Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte ved å følge UiBs rutiner for mottak. Vi skal styrke mottaket av nyansatte. Dette handler om å bygge kultur, holdninger, kunnskap og ferdigheter helt fra starten.</p> <p>Alle ledere skal gjennomføre kurset HMS for ledere.</p> <p>Felles møteplasser, som forskningsdag, undervisningsdag og digitale allmøter.</p> <p>Legge til rette for trening i arbeidstiden, f.eks. ved å oppfordre ansatte til å melde seg på kampanjer som Sykle til jobben.</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Jevnlig</p> <p>Jevnlig</p>	<p>Ledelse mentor kolleger</p> <p>Ledere</p> <p>Ledelsen, miljøkontakter, alle ansatte</p>
<p>Delmål 2: Fakultetet skal ha et inkluderende arbeidsmiljø</p>	<p>For økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap - styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - å styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte - å sette psykisk helse på dagsordenen (for eksempel i nyhetsbrev eller enhetenes Teams) - at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet - at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til sykefraværsoppfølging - å informere internasjonalt rekrutterte kollegaer om norskopplæring ved ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen 	<p>Jevnlig</p> <p>Jevnlig</p> <p>Årlig</p> <p>Årlig</p> <p>Ved ansettelse</p>	<p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Ledelse på alle nivåer, verneombud og HR</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Nærmeste leder og HR</p>

	- å skrive viktig informasjon for ansatte på engelsk - både på nettsider, i nyhetsbrev, epost-kommunikasjon mm.	Kontinuerlig	Alle ansatte
Delmål 3: Fakultetet skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning.	Ha gode kommunikasjonsplattformer og internkommunikasjon på alle nivåer (fakultet og institutt) - allmøter, nettsider, Teams?	Kontinuerlig	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse
	I inneværende periode gjelder dette særlig god informasjonsflyt og mulighet for medvirkning i den pågående prosessen med optimal organisering.	Kontinuerlig	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse
Delmål 4: Fakultetet skal skape best mulig forutsigbarhet og sikre et godt arbeidsmiljø ved endringer	Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet ved endringer gjennom <ul style="list-style-type: none"> - opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte - videreutvikle arenaene for informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene - sette klare mål for endringene - gjennomføre risikovurderinger ved endringer. 	Når det er aktuelt	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

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, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra»

Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Sikre tilfredsstillende og forsvarlig fysisk arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk	Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter (kontorer, laboratorier og fellesområder). HMS-runder skal gjennomføres også ved	Årlig	Lokal ledelse

og gode medvirkningsprosesser	ombygninger. Mulig å be om hjelp til arbeidsplassvurdering fra BHT. Informasjon om e-læringskurs om ergonomi . Evaluere og følge opp hjemmekontoravtalene for de teknisk/administrativt ansatte.	Medarbeider samtaler og ellers ved behov	Lokal ledelse
Delmål 2: Fakultetet skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø	Utvikle gode arbeidsprosesser og digitalt tilgjengelige prosessbeskrivelser. Alle ansatte skal ha velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy.	Kontinuerlig	Ledelse Alle ansatte
	Legge til rette for gode digitale møter og gode hybridmøter.	Kontinuerlig	Alle ansatte
	Ledere og ansatte må ha mulighet til å utvikle sin digitale kompetanse.	Kontinuerlig	Alle ansatte

God sikkerhetskultur og beredskap

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal blant annet være tuftet på 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 både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner»

Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Fakultetet skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering	Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisering.		
	Gjennomføring og oppfølging av risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultetsnivå.	Høst 2024	Fakultetsledelsen
	Gjennomføre varslings- og beredskapsøvelser.	Høst 2024	Fakultetsledelsen
	Opplæring i digitalt krisestøtteverktøy ved UiB for nye brukere i beredskapsgruppen.	Jevnlig	Fakultetsledelsen

	<p>Oppdatere tiltakskort i det digitalt krisestøtteverktøy (CIM)</p> <p><u>HMS-avvik skal meldes</u> av alle ansatte og følges opp av operatørgruppen og linjeledelsen. Verneombud og hovedverneombud skal holdes orientert om avvik og oppfølging.</p>	<p>Jevnlig</p> <p>Når det oppstår et avvik</p>	<p>Superbrukere i CIM</p> <p>Linjeleder Operatørgruppen Ansatte</p>
<p>Delmål 2: Fakultetet skal ha god HMS-risikoforståelse</p>	<p>Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter ved å bruke UiBs etablerte rutiner, og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet</p> <p>Prioritere <u>risikovurderinger/sikker jobbanalyse</u> ved klinikk og ved risikofyllt arbeid ved laboratorier, som for eksempel trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder.</p> <p>Følge opp <u>UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise.</u></p> <p>Alle ansatte skal</p> <ul style="list-style-type: none"> - tilbys, OG gjennomføre, <u>brannvernkurs</u>. Ved ansettelse og ved flytting skal ansatte tas med på brannrunde. - ha kjennskap til retningslinjer for håndtering av vold og trusler. Disse er lett tilgjengelig for de ansatte, f.eks. via <u>Sikresiden</u>. - gjennomføre e-læringskurset "<u>I møte med livstruende vold</u> 	<p>Årlig og ved behov (for eksempel ved oppstart av prosjekt)</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>2024</p>	<p>Lokal ledelse Prosjektledere HMS-ansvarlige ved laboratoriene</p> <p>Fakultetsledelse Linjeledelse Prosjektledere Alle ansatte</p> <p>Fakultetsledelsen og brannansvarlig (brukers representant) og/eller plassansvarlig Alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå Alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå Alle ansatte</p>

Alle enheter skal årlig:

- Gjennomføre HMS-kartlegginger, risikovurdere og prioritere tiltak
- Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak
- Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

Alle ansatte ved fakultetet skal kjenne til følgende informasjon om HMS ved UiB:

- Retningslinjer fra UiBs regelsamling: [3.2 Helse, miljø og sikkerhet — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)
- [HMS-portalen](#)

