



Arkivsaksnr.:
2021/15859

Dokumentdato:
15.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak:
8/24

Møtedato:
27.02.2024

Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Bakgrunn

Alle fakultet/avdelinger ved UiB skal årlig utarbeide samlet HMS-årsrapport som skal oversendes universitetsdirektøren. Formålet er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål, avdekke forbedringspotensialer, og vurdere og prioritere tiltak.

Enhetenes rapporter behandles i UiBs arbeidsmiljøutvalg (AMU) og i universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

SV-fakultetet har åtte verneområder som er de syv instituttene og fakultetsadministrasjonen. Enhetene skal årlig rapportere på HMS ved å besvare et standardisert elektronisk spørreskjema. Skjemaet skal besvares av leder og verneombud i fellesskap. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2023.

Nedenfor følger en samlet rapport for fakultetet som er utarbeidet på bakgrunn av enhetenes HMS-rapporter og lokale HMS-handlingsplaner.

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombud for fakultetet, og lagt frem for Informasjons- og drøftingsutvalget.

Del 1. Systematisk HMS-arbeid

HMS-organisering

Samtlige åtte enheter hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2023 med tiltak, ansvar og tidsfrister. Dette er en forbedring fra i fjor da kun seks av åtte hadde utarbeidet handlingsplaner.

Seks av åtte enheter melder at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver som f.eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann. Dette er også en liten forbedring fra i fjor. Alle enhetene melder at de tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS arbeidet.

Sju av enhetene melder at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Dette praktiseres bl.a gjennom møter i forbindelse med HMS-rapportering og utarbeiding av HMS-handlingsplaner, samt vernerunder. Noen enheter melder om jevnlig møter mellom linjeleder og verneombud, mens andre har møter ved behov. Retningslinjen praktiseres også gjennom HMS dag og stabsmøter. Retningslinjen viser til at det skal være regelmessige møter kvartalsvis for å sikre systematisk HMS-arbeid.

Dersom linjeleder og verneombud kun møtes ved behov, slik noen av enhetene skisserer, kan det gå på bekostning av det systematiske arbeidet.

HMS-kompetanse

To enheter oppgir at leder ikke har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs, mens seks enheter oppgir at leder har gjennomført dette. Alle enheter oppgir at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Alle enhetene praktiserer rutiner for mottak av nytilsatte. Sju enheter oppgir at verneombud har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS.

På spørsmål om gjester ved enheten har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte, svarer tre at dette ikke er aktuelt mens to enheter svarer nei og tre svarer ja. På samme spørsmål om studenter svarer tre enheter at dette ikke er aktuelt, to enheter svarer nei, mens tre svarer ja.

Fakultetet har som mål at både ledere og verneombud har nødvendig HMS-kompetanse og vil følge opp dette at nødvendig HMS-kurs vil bli gjennomført i 2024.

Medarbeidersamtaler

Alle medarbeidere skal inviteres til årlige medarbeider- eller utviklingssamtaler. Arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold, kompetanseutviklingstiltak og forventninger skal avklares, og universitetet ønsker at samtaler skal motivere til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen.

| | Adm | Øko | Sosant | Geo | Infomed | Sos | Sampol | GOV |
|----------------|---------|---------|---------|--------|----------|---------|---------|---------|
| Vitenskapelige | - | 20 (20) | 17 (15) | 5 (16) | 61 (139) | 12 (25) | 22 (29) | 40 (50) |
| Stipendiater | - | 4 (4) | 15 (20) | 5 (10) | 4 (24) | 8 (8) | 8 (8) | 13 (14) |
| Administrative | 65 (65) | 4 (4) | 13 (14) | 6 (6) | 11 (12) | - | - | - |

Tabellen viser antall gjennomførte medarbeidersamtaler fordelt på de ulike verneområdene ved SV-fakultetet med antall som skulle ha hatt samtaler i parentes. Ved Institutt for økonomi og ved fakultetssekretariatet har alle gjennomført medarbeidersamtale.

Grunnet feltarbeid i utlandet og med noen ansatte i forskningstermin ved institutt for sosialantropologi, fikk noen medarbeidere tilbud om medarbeidersamtale på et senere tidspunkt. Disse vil bli særskilt fulgt opp i 2024.

Institutt for geografi har et forholdsvis stort antall medarbeidere som ikke har gjennomført samtale i 2023. Leder orienterer om at det er sendt ut påminnelser. Det begrunnes i liten grad hvorfor frafallet er så stort. Stipendiater og postdoktorer tilknyttet CET har hatt lokale samtaler med senterleder.

Også ved Institutt for informasjons- og medievitenskap var det få som hadde gjennomført medarbeidersamtaler, men det orienteres om at alle ansatte hadde fått invitasjon til samtale. Det bemerkes også at mange hatt møter utover rammen for medarbeidersamtalene.

Sosiologisk institutt har tilbudt medarbeidersamtale til alle, men grunnet fravær i instituttledelsen høsten 2023, ble ikke alle samtaler gjennomført. Gruppe B med postdoktorer og stipendiater ble prioritert. Det er for 2024 laget en helhetlig plan for gjennomføring av medarbeidersamtaler hvor disse er spredt ut over året. For de ansatte som ikke fikk medarbeidersamtale i 2023 vil få samtaler tidlig i 2024.

Ved Institutt for sammenliknende politikk har de som har vært på reise gjennom året fått tilbud om en samtale ved første anledning. Det er meldt tilbake at flere ikke ser det som nødvendig da det har vært mange samtaler med leder som ikke formelt har vært medarbeidersamtaler.

Ved Institutt for politikk og forvaltning vil de vitenskapelige ansatte i forskningstermin eller som ikke ønsket samtale, bli kontaktet i vårsemesteret 2024 eller det semesteret de er tilbake, for ny avtale om samtale.

Fakultetet vil fortsatt ha som mål å at det skal gjennomføres medarbeidersamtale med alle ansatte.

Gode arbeidsfellesskap

Tre av åtte enheter melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, enten gjennom egne arbeidsmiljøundersøkelser eller som tema i de halvårlige HMS-møtene. Fire av de fem enhetene som ikke har kartlagt, begrunner dette med at ARK undersøkelsen, som er sentral i kartleggingen av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, ikke ble gjennomført i 2023. Samtidig var det en av disse enhetene som gjennomførte slik kartlegging både i 2021 og i 2022. En enhet melder om ubesatt stilling i ledelsen og at kartlegging ikke er gjennomført av denne grunn.

Sju av åtte enheter rapporterer at UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte er gjort kjent ved enheten. Når det gjelder retningslinjer for konflikthåndtering, for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering og retningslinjer for varsling, så er dette gjort kjent ved enhetene. Seks enheter har psykisk helse på dagsorden mens UiB's avhengighetsforebyggende arbeid oppgis å være satt på dagsorden hos kun to av åtte enheter.

God risikokultur og beredskap

Det foregår i liten grad risikofyllt arbeid ved SV-fakultetet. Unntaket kan være ansatte på reise eller ansatte og studenter på feltarbeid eller ekskursjoner. Ved noen av instituttene har både studenter og ansatte reisevirksomhet i områder som kan være risikofylte. Det foretas risikovurderinger fortløpende i fagmiljøene knyttet til denne type aktiviteter.

Fire av åtte enheter melder at risikovurdering har vært gjennomført ved enheten. De fire som ikke har gjennomført risikovurdering peker på ulike årsaker til at dette ikke er gjort, som at aktivitetene er oversiktlige og at det er lav sannsynlighet for uønskede hendelser, samt at det er gode rutiner på plass om hendelser skulle oppstå. En enhet har ikke hatt fokus på risikovurdering i 2023, mens en enhet har hatt fravær av ledelse.

Kun en enhet melder at UiBs retningslinjer for brannvern ikke er gjort kjent ved enheten, og det er også tre av åtte enheter som oppgir ikke å ha lokale rutiner for beredskap.

I 2022 informerte alle enheter om at UiB's retningslinjer for oppfølging av HMS avvik var gjort kjent. I 2023 er det bare fem av åtte enheter som melder det samme. Dette gjelder også for kjennskap til retningslinjer for håndtering av vold og trusler. For de aktuelle enhetene oppgir disse at de er kjent med retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Sju enheter rapporterer at de har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i 2023, noe som er en god forbedring fra 2021 der kun tre rapporterte det samme. I 2022 var det vel og merke fem

enheter som rapporterte om kartlegging av det fysiske miljøet, så mye tyder på at enhetene har godt og riktig fokus på området.

Ved tre enheter har det vært planlegging og iverksetting av nye arbeidsplasser og HMS er ivaretatt i samtlige saker.

UiB's reviderte hjemmekontorordning for teknisk ansatt er gjort kjent for de enhetene der dette er aktuelt.

Del 2. HMS-mål og tiltak

Universitetet har i 2023 utarbeidet ny felles HMS handlingsplan gjeldende for 2023 – 2030. Handlingsplanen er forankret i universitetets strategiplan. Fakultetet ville avvente utarbeiding av ny handlingsplan til felles handlingsplan for universitetet forelå. Grunnet mangel på ressurser i forhold til HMS arbeidet siste halvdel av 2023 er ikke ny handlingsplan kommet på plass, men vil bli prioritert påbegynt våren 2024.

Ny handlingsplan for SV fakultetet vil bygge på universitetets handlingsplan, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene.

Fakultetet har arbeidet ut fra og vil videreføre følgende mål og tiltaksplaner også i ny handlingsplan:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap
- Ansvar for ytre miljø

Det utøves et godt HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på flere områder. Det er positivt at alle enhetene også i 2023 har utarbeidet HMS-handlingsplaner med konkrete tiltak. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at ledere og verneombud får nødvendig opplæring, og at enhetene jevnlig gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderer og følger opp med nødvendige tiltak. Det blir også viktig å fokusere på at brannvernrutiner og oppfølging av HMS avvik blir gjort kjent for alle enhetene.

Videre skal fakultetet opprettholde fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det må vektlegges god oppfølging av ledernivået slik at det tilbys og avholdes medarbeidersamtaler i tråd med retningslinjene.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2023 til etterretning.

Jan Erik Askildsen
dekan

Kirstine Kolsrud
fakultetsdirektør

