



Arkivsaksnr.:
2023/3890

Dokumentdato:
23.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
18/24

Møtedato:
19.03.2024

Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Dokument i saken:

1. HMS årsrapport 2023 – digitalt skjema

Bakgrunn

Det har blitt sendt inn en foreløpig HMS-rapport til behandling i Universitetsstyret, da fristen for HMS-rapportering var den 28.02.24.

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS-rapport for 2023.

Enhetene som har rapportert er:

- Institutt for fremmedspråk (IF)
- Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR)
- Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE)
- Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF)
- Senter for vitenskapsteori (SVT) og Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK)
- Fakultetsadministrasjonen

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-organisering

Tilbakemeldingene fra de underliggende enhetene bekrefter at organiseringen av HMS-arbeidet ved HF er tilfredsstillende. Alle enhetene hadde handlingsplaner for det lokale HMS-arbeidet.

Enhetene melder om skriftlig oversikt over eventuelt delegerte HMS-oppgaver. Alle melder at de følger godt opp i forhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, og tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

For mer informasjon om fakultetets samlede HMS-aktiviteter, se [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet ved HF 2021–2023](#). Det pågår arbeid med fornying av HMS-plan for inneværende periode.

HMS-kompetanse

HMS-avdelingen ved UiB arrangerer kontinuerlig kurs i HMS-arbeid for enhetsledere og verneombud. Disse er obligatoriske å gjennomføre.

Alle enhetene oppgir at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver.

Enhetene oppgir å praktisere rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester, og sørger for at de har den nødvendige kjennskapen til HMS-arbeidet ved enheten. På spørsmålene om studenter og gjester har fått nødvendig informasjon og HMS-opplæring for å utføre sitt arbeid på en trygg måte, oppgir flere enheter at dette ikke er aktuelt. Dette kan tyde på at spørsmålet oppfattes som noe uklart. På forespørsel oppgir enhetene at både gjester og studenter, som oppholder seg over et visst tidsrom på enhetene, dvs. ikke besøkende, får nødvendig HMS-opplæring, for eksempel om brannevakuering/rømningsveier. Dette samsvarer med tidligere års rapportering, noe fakultetet har gitt tilbakemelding på ved tidligere anledning.

Medarbeidersamtale

Enhetene rapporterer at de ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men at ikke alle ansatte ønsker det eller har hatt anledning til å gjennomføre samtale av ulike årsaker. Det er gjennomført medarbeidersamtaler med flesteparten av stipendiatene ved de ulike enhetene: SKOK/SVT 8/10, FOF 7/8, IF 12/18, LLE 16/18, AHKR 19/20. Det er en del variasjoner på antall gjennomførte medarbeidersamtaler med de vitenskapelig ansatte blant enhetene.

IF rapporterer å ha gjennomført 33 av 58 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte, som er en økning fra forrige gang dette ble rapportert (2021).

LLE rapporterer å ha gjennomført 23 av 71 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte. I dialog med instituttet kommer det frem at LLE i 2022 hadde et stort fokus på gjennomføring av slike samtaler. Som i tidligere år fremheves det at et stort lederspenn gjør det utfordrende å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte på de største instituttene i løpet av ett år. Det oppleves som å være for mange som rapporterer til samme leder til at årlige medarbeidersamtaler er realistisk og gjennomførbart.

AHKR rapporterer å ha gjennomført 52 av 53 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte.

Ved de øvrige enhetene (SKOK/SVT og FOF) ble det gjennomført medarbeidersamtaler med omtrent 4/5-deler av de vitenskapelig ansatte, som er en økning fra forrige rapportering.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med stort sett alle de teknisk/administrativt ansatte ved alle enhetene.

Flere institutter har innført en ordning med delegert ansvar for oppfølging av ulike ansattgrupper, f.eks. til administrasjonssjef, undervisningskoordinator og forskningskoordinator.

Fakultetet understreker at leder har ansvar for at alle medarbeidere får tilbud om årlige medarbeidersamtaler og er ansvarlig for at resultatene fra samtalen tas med i enhetens planer og eventuelt budsjett. Uansett om lederen gjennomfører alle samtalen eller delegerer, har lederen alltid et systemansvar for prosessen.

Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel i HMS-arbeidet og vil fortsatt være et av de prioriterte områdene fremover.

Gode arbeidsfellesskap

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

LLE, AHKR, FOF og fakultetsadministrasjonen melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. SVT/SKOK og IF rapporterer at de ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. IF opplyser om planlagt undersøkelse høsten 2023, men på grunn av ledig stilling i administrasjonen høsten 2023 ble dette utsatt. Ved SKOK/SVT er kartlegging gjennomført tidlig i 2024. Flere enheter kommenterer usikkerhet knyttet til om det blir en ny runde med ARK eller en ny undersøkelse i sentral regi. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er noe som skal kartlegges og oppfølges årlig på hver enhet, uavhengig av ARK.

Generelt kan det virke som det er litt ulikt hvordan den enkelte enhet oppfatter kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Noen tenker at dette er spørreundersøkelser og henger sammen med ARK, mens andre oppfatter at det å ha det som tema på HMS-møter også er en form for kartlegging. Dette vil fakultetsledelsen adressere særskilt i egnet lederforum.

Oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering og varsling

Enhetene rapporterer at *Rutiner for oppfølging av sykemeldte*, *Retningslinjer for konflikthåndtering* og *Retningslinjer for varsling* er kjent. Fakultetet opplever at disse følges i stor grad.

Avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse

På spørsmålet om enhetene har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden, svarer halvparten ja og halvparten nei. Dette kan være fordi spørsmålet har skiftet ordlyd, og det er vanskelig å komme med en klar definisjon på hva det innebærer «å sette noe på dagsorden». Tidligere år har alle enhetene oppgitt at *UiBs rusmiddelpolitikk* var kjent for dem.

Det er også blandet respons på spørsmålet om enhetene har satt psykisk helse på dagsorden. Igjen kan det være vanskelig å komme med en klar definisjon av hva som ligger i dette. Eksempelvis svarer FOF nei på dette spørsmålet, men sier også at de har hatt det som tema på HMS-dagen. I tillegg ble det arrangert psykisk helse-dag (i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse) for hele fakultetet.

Her ønsker vi å spille inn at en gjennomgang av spørsmålsformuleringene sentralt kan forebygge slik usikkerhet.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Enhetene legger til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Etter pandemien videreføres ordning med tilbud om trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50 % stilling eller mer.

Lenke til [Fysisk aktivitet i HMS-portalen](#).

God risikokultur og beredskap

Risikovurderinger

På fakultetsnivå er det utarbeidet beredskapsplan og gjennomført risikovurderinger knyttet til HMS. Når det gjelder risikovurdering og lokale rutiner for beredskap, svarer alle unntatt SKOK/SVT og LLE at de har gjennomført risikovurdering. Både SKOK/SVT og LLE utdyper med at risikovurdering vil gjennomføres i løpet av 2024. Alle unntatt SKOK/SVT har lokale rutiner for beredskap. Fakultetet har fanget opp signaler om mulige justeringer i det sentrale beredskapsarbeidet, og vil følge opp og implementere eventuelle endringer i det lokale beredskapsarbeidet.

Vold og trusler, brannvern, sikringstiltak og HMS-avvik

Alle enhetene oppgir å følge *Retningslinjer for håndtering av vold og trusler* og *Retningslinjer for brannvern*. Alle unntatt IF rapporterer å følge *Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik*. IF kommenterer at de planlegger HMS-møte for 2024, der de ønsker å gjøre ulike rutiner og retningslinjer enda bedre kjent for de ansatte.

Gruppereiser, feltarbeid og tokt

Flere enheter oppgir å følge *UiBs retningslinjer for HMS ved feltarbeid og tokt*. Noen enheter oppgir at dette ikke er aktuelt for deres virksomhet. Fakultetet vil intensivere arbeidet med oppfølging av retningslinjen som også gjelder gruppereiser og dermed er relevant for alle enheter.

Lenke til [HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise | HMS-portalen | UiB](#).

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

HMS-runde

Enhetene melder å ha kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde). Ved tidligere års rapportering ble det oppgitt at hensyn til HMS blir vurdert i byggesaker og ved utforming av nye kontorarbeidsplasser. I årets rapportering melder alle enhetene at dette ikke var aktuelt i 2023.

Hjemmekontor/hjemmearbeid

Alle enhetene rapporterer at *UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte* er gjort kjent blant de ansatte.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten til etterretning og ber ledelsen ved den enkelte enhet om å følge opp rapporterte forbedringsområder.

Forslag til tiltak og plan for videre oppfølging skal legges frem for instituttrådene i løpet av vårsemesteret 2024.

Vedtatt HMS-rapport for 2023 oversendes universitetsdirektørens kontor.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

HMS-årsrapport 2023

Gjennomføring

Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:	Deltakere fra vernelinjen:
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Tone Lund-Olsen	Idunn Tandstad
Fakultetssekretariatet	Kim Ove Hommen	Lisbeth Clausen
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Steinar Bøyum, instituttleder	Hans Marius Hansteen, verneombud
Institutt for fremmedspråk	Martin Paulsen, instituttleder	Bente Hannisdal, verneombud
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Anders Fagerjord, instituttleder Aleksander Morland, administrasjonssjef	Jorunn Karin Nedreberg, HMS-koordinator Helga Mannsåker, lokalt verneombud
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Teemu Ryymin	Arne Solli, Grethe Bruvoll

HMS-organisering

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? ALLE	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)? ALLE	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? ALLE	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
------------	--	--	--	--

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja	Enheten gjennomfører årlige vernerunder samt årlig HMSseminar der alle ansatte er invitert til å delta. I tillegg blir HMS-relaterte saker tatt opp på stabsmøter gjennom året.
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	HMS som tema jevnlig på diverse fellessamlinger gjennom hele året

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 filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	<p>HMS-utvalet til instituttet består av verneombud, varaverneombud, administrasjonssjef og instituttleiar. For 2023 var Hans Marius Hansteen hovedverneombud, og Kirsten Bang vara. I tillegg til å arrangere HMSmøte hvert år blir det oppmoda om å ta kontakt med leiing eller verneombud dersom det er framlegg til forbetringar eller dersom ting blir opplevde som problematiske på dette feltet. Det blir gjennomført individuell samtale med alle tilsette ein gong i året av administrasjonssjef og verneombud i samband med vernerunde, i tillegg til at HMS er sentralt tema i medarbeidarsamtalar.</p>
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> - HMS-dag, som er obligatorisk for alle medarbeidarar. - HMS-handlingsplan vert handsama i instituttrådet. - Informasjon om arbeidet i IF-nytt(vekebrev).

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 lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Vi vet ikke hva slags medvirkning det spørres etter her, men: Vi har gjennomført vernerunde og HMS-møte, og vi har flere ganger opplyst om hvor man kan melde inn om avvik og behov etter et årshjul for HMS-arbeid. Vi har også en nettside for HMS-arbeid ved instituttet.
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	HMS-runde årlig, innspill til vernelinjen/instituttleder kontinuerlig

HMS-kompetanse

Underenhet	Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs? ALLE	Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS? ALLE	Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? ALLE	Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? ALLE
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	Ja
Underenhet	Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? JA/IKKE AKTUELT		Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja		Ja	
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for fremmedspråk	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja		Ja	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja		Ja	

MEDARBEIDERSAMTALE SE RAPPORTERING FRA 2021 (formuler inn kommentarene generelt, kommentarene gjelder for alle ansatte)

Underenhet	Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)
-------------------	--	--	--	--

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	19,00	15,00	10,00	8,00
Fakultetssekretariatet	0,00	0,00	0,00	0,00
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	40,00	34,00	8,00	7,00
Institutt for fremmedspråk	58,00	33,00	18,00	12,00
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	71,00	23,00	18,00	16,00
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	53,00	52,00	20,00	19,00

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 kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	3,00	3,00	Alle har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men ikke alle ønsker det. Enheten er så liten og oversiktlig at alle likevel har jevnlig kontakt med lederen.	Gjennomføring av medarbeidersamtaler er ikke delegert.
Fakultetssekretariatet	30,00	30,00	Alle har hatt medarbeidersamtale	Medarbeidersamtaler er delegert til seksjonssjefene. Fakultetdirektør har medarbeidersamtale med ass.dir. og seksjonssjefer

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	6,00	6,00	Det er ulike grunnar til at dei få som ikkje har hatt medarbeidersamtale, ikkje har hatt det, og oppfølgingen av dei har variert. I nokre tilfelle har sjukdom hindra det, og i enkelte tilfelle har dei tilsette sjølve ikkje ønska det, noko instituttleiar har akseptert dersom det uansett er hyppig kontakt.	Instituttleiar har samtalar med alle vitskapeleg tilsette, inkludert stipendiatar, medan administrasjonssjef har med 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
Institutt for fremmedspråk	12,00	11,00	<p>Leiar har ei systematisk sjukefråværsoppfølging av medarbeidarar som vert sjuke. Alle vert kontakta og får tilbod om samtale, dei som er lenge sjuke får kontinuerleg oppfølging.</p> <p>Leiar har dessutan signalisert at det er høve til å be om samtale, inkludert medarbeidersamtale, for alle andre tilsette. Det vert gjennomført denne typen samtalar, store og små, nesten dagleg.</p>	<p>Administrasjonssjef har ansvaret for administrativt tilsette.</p> <p>Undervisningskoordinator for tilsette i reine undervisningsstillingar.</p> <p>Forskningskoordinator for tilsette i reine forskarstillingar.</p>

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	16,00	16,00	Sykmeldte og nyansatte har blitt fulgt opp etter gjeldende rutiner -ofte ganske hyppig. Flere av de øvrige har vært i løpende kontakt med ledelsen.	Viktige temaer for medarbeidersamtaler ble diskutert på forhånd. Etter at medarbeidersamtalene var gjennomført, ble de diskutert med instituttleder, og punkter som måtte følges opp ble notert. Noen ble kalt inn til egne møter med instituttleder i etterkant.
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	12,00	12,00	Samtale med inst.leder/forskerutdanningskoordinator/adm.sjef	Forskerudt.koordinator har med stipendiater Forskningskoordinator med post.dok/forskere Adm.sjef med administrativt ansatte Alle disse samtaler med inst.leder

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? HALVPARTEN NEI – DEFINISJONSSPØRSMÅL? Gjennomført HMS-runde Venter på informasjon om ARK – men, skal være årlig uavhengig av ARK.	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 kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei		Enheten følger sentralt nivå sitt opplegg for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, og det har ikke blitt gjennomført kartlegging for rapporteringsåret.
Fakultetssekretariatet	Ja	Vi har hatt HMS og arbeidsmiljørelaterte tema på agendaen i flere fellesmøter med presentasjoner og dialog gjennom året	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Tema for HMS-møtet vart bestemt etter samtale mellom instituttleiing og verneombod. Deretter vart øvrig leiing inkludert i planlegginga. HMS-møtet vart gjennomført som halvdagsmøte med servering, med forventa oppmøte og god deltaking.	
Institutt for fremmedspråk	Nei		Vi følger UiB sine syklusar for ARKgjennomføring. Det var ikkje planlagt noko slik undersøking i 2023. Instituttet hadde planlagt ei eiga undersøking hausten 2023, men måtte sjå bort frå det då administrasjonskonsulenten sa opp stillinga si og ikkje vart erstatta før i 2024.

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 lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Verneombud, instituttleder og HMSkoordinator planla, og gjennomførte et HMSmøte med bedriftsfysioterapeuten Truls Lillebø, der fokuset var det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi har fortsatt å fokusere på det psykososiale arbeidsmiljøet i medarbeidersamtalene.	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Det psykososiale arbeidsmiljøet ved AHKR er kartlagt i forbindelse med medarbeidersamtaler og HMS-runde.	

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 kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	Ja
Underenhet	Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden? Skiftet ordlyd – tidligere spurte de om UiBs rusmiddelpolitikk er kjent		Har enheten satt psykisk helse på dagsorden? Samme med denne – nytt spørsmål, hva legges i dette?	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei		Nei	
Fakultetssekretariatet	Ja		Ja	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Nei		Nei	
Institutt for fremmedspråk	Ja		Nei	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja		Ja	

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Nei	Ja
--	-----	----

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Uderenhet	Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMSrisikovurdering for enheten i rapporteringsåret? Blandet tilbakemelding fra enhetene – de som har svart nei har planer om å gjennomføre i 2024 og blir oppfulgt fra fakultetet sin side	Hva er årsaken til at en overordnet HMS-risikovurdering ikke er gjennomført/ajourført?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei	Enheden har aktivitet med lavt risikonivå, derfor har dette ikke blitt prioritert, men det vil bli fulgt opp i løpet av neste rapporteringsår.
Fakultetssekretariatet	Ja	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	
Institutt for fremmedspråk	Ja	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Nei	Vi arbeider med en ny og forbedret rutine for risikovurdering. En ny overordnet analyse vil være klar tidlig dette semesteret.
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	
Uderenhet	Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei – får tilbakemelding på at de må gjøre det	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	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 kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for fremmedspråk	Ja	Nei - oppfølges	Nei
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja

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

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Underenhet	Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Ja	Ja

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ikke aktuelt	Ja	Ja

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Uderenhet	Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	
Fakultetssekretariatet	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Instituttet planleggjer HMS-møte for 2024 der ein gjer dei ulike reglane og retningslinjene endå betre kjend for dei tilsette enn slik det er no. HMS-handlingsplan for 2024 blir vedteke på første rådsmøte i 2024.
Institutt for fremmedspråk	

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Tiltak vi har gjennomført i rapporteringsåret:

Brannvarsel med lys er bestilt til felleskontorer der folk sitter med hodetelefoner.

Hjertestarter er innkjøpt.

Evakueringsstol er innkjøpt og opplæring gjennomført.

Plakater om parfymeallergi er hengt opp i alle etasjene, og vi informerer om parfymeallergi før alle felles arrangementer.

Brannvernrunde for nyansatte er gjennomført.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

HMS-handlingsplan for 2023

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) og Senter for vitenskapsteori (SVT) tar som utgangspunkt UiBs overordnede mål for arbeidsmiljø.

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

- fremme kreativitet, læring, arbeidsevne, helse og trivsel
- være slik at medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- være inkluderende også for medarbeidere og studenter som utvikler helsesvikt og redusert arbeidsevne
- være slik at alle medarbeidere og studenter blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Ulike former for maktmisbruk skal ikke tolereres.

For å få dette til må universitetet stille like høye kvalitetskrav til arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassene som den primæraktivitet som skal utføres der. Dette er nødvendig pga. den nære avhengighet mellom disse forholdene. Kontinuerlig arbeid med å bedre kvaliteten på det samlede arbeidsmiljøet må integreres i det ordinære plan- og utviklingsarbeidet, dokumenteres og følges opp.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori vil forebygge ulykker, miljø- og helseskader for å skape trivsel på arbeidsplassen. Arbeid innen HMS planlegges og prioriteres på lik linje med vanlige arbeidet på SKOK og SVT. Senterlederne har et overordnet ansvar for at de lover og forskrifter virksomheten er underlagt, følges opp. Våre ansatte har et ansvar for å melde fra til leder om saker vedrørende HMS som ikke løses direkte.

Satsningsområder for SKOK/SVT for 2024

Fortsetter å formidle oppmerksomhet og kunnskap på HMS området på SVT/SKOK gjennom både generell informasjon og målrettet informasjon.

- Legge til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø gjennom sosiale møteplasser og aktiviteter
- Gjennomføre felles HMS-seminar for SKOK/SVT
- Førstehjelp kurs og CPR-livsredningskurs til alle på SKOK og SVT
- Brannkurs til alle på SKOK og SVT
- Parkveien 9 - Ida Bloms hus - skal bli mer miljøvennlig

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Innledning

Denne planen ble utarbeidet med bakgrunn i arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført under pandemien, og den tar for seg tilbakemeldingene som kom opp under kartleggings- og oppfølgingsarbeidet.

Eksisterende plan ble gjennomgått med blick på erfaringene som vi har gjort oss under pandemien, og med tanke på eventuelle behov når vi nå vender tilbake til en mer normal kontorsituasjon.

Tilbakemeldingene viser et tydelig behov for å dyrke det sosiale i arbeidshverdagen samtidig som vi må ta vare på hverandre, og gjøre det som er nødvendig for å holde oss og hverandre friske. Dette innebærer at vi viser omsorg for hverandre, og har en bevisst tilnærming til mulighet for å avtale hjemmekontor med blick på det sosiale felleskapet.

Det er et uttalt ønske å styrke fellesskapsfølelsen både i fakultetsadministrasjonen og i større HF-sammenheng. Nysgjerrighet på hverandres arbeidsfelt, kunnskapsdeling og godt samarbeid mellom nivåene vil bidra til en helhetlig administrasjon.

Arbeidsmiljøet er et felles ansvar og anses i denne sammenhengen som «ferskvare», noe som gjenspeiles i ansvarsdelingen i dette dokumentet.

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Bevaringsområder	Tiltak	Ansvarlig
Kollegafelleskap / sosialt klima / fravær av personkonflikter	Felles lunsj en gang i uken <i>(ev. i mindre grupper, flere rom)</i>	alle
	Felles varmlunsj en gang i mnd. (dekkes av fakultetet)	seksjoner
	Faglunsjer, 2 ganger i semesteret (vit)	
	Faglunsj (adm. faglig)	
	Markeringer i plenum samles opp til én gang per semester	ledere
	Kulturarrangement/UiB arrangementer – Invitere med kollegaer	alle
	Inkludere dekanatet i fellesaktiviteter	alle
	Ta initiativ til sosiale aktiviteter	alle
	Styrke sosialkomiteens arbeid	ledere
	Prioritere ansikt til ansikt kommunikasjon	alle
	Finne en hensiktsmessig balanse mellom fysiske og digitale møter	alle
	15 min mellom møter, legge inn et «akademisk kvarter»	alle
	Fellesmøter mellom seksjoner ved behov	alle
	Balansere hjemmekontorordning med sosialt arbeidsmiljø	alle
	Åpenhet og ta opp ting tidlig	alle
	Bruke møterom til gruppearbeid	alle
Mening i jobben / jobbengasjement	Sørge for oversikt over prosesser og forstå egen rolle i helheten	alle
	Ledere kommuniserer realistiske forventninger	ledere
	Mulighet til å ta ansvar for egne oppgaver	ledere
	Kunne påvirke egne arbeidsoppgaver	alle
	Gi anerkjennelse, positiv omtale av hverandre – ofte	alle
	Respektere hverandre	alle
	Takhøyde for å ta opp uenighet	alle
	Hjelpe hverandre	alle
Fortsette «åpen dør» policy, lav terskel for å ta opp ting	ledere/alle	
Selvstendighet i	Fravær av detaljstyring	ledere

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

jobben/Autonomi	Tillitt til hverandres arbeid og kompetanse	alle
	Faglig utveksling og deling	alle
	Tydelige nok mål og rammer	ledere
	Samstemthet mellom adm. og faglig ledelse	ledere
	Kompetanse og ressurser	alle/ledere
	Mulighet til å påvirke beslutninger som er viktig for egen jobb	alle
	Skille mellom arbeid og fritid / legge til rette for uttak av fleksitid	alle/ledere
	Initiativ til sosiale aktiviteter	alle

Forbedringsområder	Tiltak	Ansvarlig
Intern kommunikasjon	Koble informasjon til varmlunsjer en gang i mnd. <i>(alternativt digitale felles infomøter)</i>	ledere
	Oppdatere egen profil på UiB.no	alle
Kompetanseutvikling	Intern kompetanseoverføring: Kartlegge behov/ressurser, utveksle internt, innhente eksternt ved behov	alle/ledere
	Legge til rette for kontortid i fagmiljø dersom ønskelig	ledere
Standardisering / bedre arbeidsflyt, rutiner og kvalitet	Se helheten i arbeidet på tvers av arbeidsfelt og nivå	alle
	Årlig felles seminar for HF-administrasjonen inkludert enhetene	ledere
	Åpenhet for forbedringsforslag	alle
Ledelse må være tydelig og gi positiv tilbakemelding / viktig å bli sett / tilstedeværende ledelse	Unngå unødvendig detaljstyring	ledere
	Vise tillitt	alle
	Tydeliggjøre prioriteringer	ledere
	Sørge for stedfortreder og delegert signaturmyndighet ved fravær (så langt som mulig)	ledere
	Gi tilbakemeldinger i tide slik at saksbehandling ikke stopper opp	alle
	Synliggjøre konsekvenser ved prioritering	ledere

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

	Synliggjøre konsekvenser ved digitalisering	ledere
--	---	--------

Fokusområder i uthevet skrift.

HMS-plan September 2022, basert på innspill fra HMS-seminaret 17.2.2022, og etter behandling i arbeidsgruppe.
BEBO/REN/KIH/SUO



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Enhet:	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Leder:	Steinar Bøyum
Dato:	20. mars 2023	Verneombud:	Hans Marius Hansteen

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Område	Kort beskrivelse av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført	Henv. til budsjett/ virksomhetsplan
1.	Fysisk miljø	Tilrettelegge for felles møtearenaer for ansatte. Vurdere muligheten for fysiske tiltak, f.eks. sittegrupper, pauserom o.l.	1.8.23.	Instituttledelse Verneombud		
2.	Faglig-sosialt miljø	Prøve ut ulike modeller for instituttseminar for å forbedre oppmøtet. Inkludere masterstudenter i instituttseminar og eventuelt forskningsgrupper.	Kont.	Instituttledelse. Fagutvalg. Alle tilsatte.		
3.	Sosialt miljø	Gjennomføre sosiale arrangement, som fellestunnsj, instituttdag og julefest.	Kont.	Instituttledelse Alle tilsatte		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

4.	HMS-handlingsplan	Starte arbeidet med handlingsplan tidligere, og styrke involvering i utarbeidelsen av planen.	1.11.23	Instituttledelse Verneombud		
----	-------------------	---	---------	--------------------------------	--	--

5.	Medarbeidersamtaler	Gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler. Bruke slike samtaler aktivt for kartlegging og oppfølging av karriereutvikling, kompetansebehov, forskningstid, arbeidsoppgaver, og trivsel.	Kont.	Instituttledelse		
6.	Nytilsatte	Gjennomgå rutiner for mottak av nytilsatte. Engelsk versjon av informasjon der det er nødvendig. Støtte norskopplæring.	15.6.23	Instituttledelse		
7.	Vernerunde	Gjennomføre årlig vernerunde etter gjeldende retningslinjer, med det formål å sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser, og å ta høyde for ulike behov for tilrettelegging. Utarbeide rapport i etterkant, som så drøftes i HMS-møte.	1.12.23	Administrasjonssjef Verneombud		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

8.	Kontaktmøter	Faste møter mellom instituttledelse og verneombud 1-2 ganger pr. semester.	Kont.	Instituttledelse Verneombud		
9.	Strategi	Inkludere HMS i instituttets nye strategiplan.	1.9.23	Instituttledelse Verneombud		
10.	Brannvernoplæring	Sørge for at alle har tatt det obligatoriske brannopplæringskurset	20.12.23	Administrasjonssjef		

11.	Bygg	Planlegge prosess for involvering i planlegging av nytt HF-kvartal.	20.12.23	Instituttledelse Verneombud		
12.	Risikoforståelse	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og – analyser knyttet til HMS	20.12.23	Administrasjonssjef		
13.	Undervisningsplanlegging	Arbeide for tidlig og forutsigbar undervisningsplanlegging	Kont.	Instituttledelse		

14.	HMS-møte	Årlig møte som ledd i det systematiske HMSarbeidet.	20.12.23	Instituttledelse Verneombud		
-----	----------	---	----------	--------------------------------	--	--

Oppfølgingsmøte dato: desember 2023

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023




Enhet:	Institutt for fremmedspråk	Leder:	Martin Paulsen, Instituttleder
Dato:		Verneombud:	Hovedverneombud: Bente Hannisdal Varaverneombud: Kjetil Berg Henjum

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
Gode arbeidsfellesskap							
	Fagvise lunsjer	Oppfordre de ulike fagene til å ha faste lunsjmøter.		Minne om det i februar 2023	Fagmiljø og instituttleder		
	Felles sommer- og julefest	Arrangere sommerfest og julefest for ansatte og emeriti		Juni og desember	Instituttleder + komiteen		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	HMS-møte	Arrangere HMS-møte. Informere om «Sikre siden», kurstilbud m.m. Oppfølgingsmøte med presentasjon av tiltak Informerer om UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering, for forebygging og		Oktober 2023	Instituttleder i samarbeid med verneombud og administrasjonskonsulent		
							


		håndtering av mobbing og trakassering, varsling og rusmiddelpolitikk.					
	Medarbeidersamtaler	Invitere alle ansatte til medarbeidersamtale med nærmeste leder		En gang per år	Administrasjonssjef, forskningskoordinator, undervisningskoordinator og instituttleder.		
	Faste temamøter	Møter om ulike tema		Månedlig	Instituttleder		
	Felles turdag	Arrangere felles turdag. Vurdere å kombinere turdagen våren med sommerfest. Turdag høsten i september.		1 gang i semesteret	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	HMS-runde på instituttet.	Informere ansatte om tid for HMS-runde slik at flest mulig kan være til stede. Skjema sendes på epost i forkant av HMSrunden. Valgfritt å sende skjema inn på forhånd ellers samles det inn på runden. Gi mulighet for digitalt møte / epost kommunikasjon for de som ikke kan være til stede. Følge opp resultater og funn		Gjennomføres andre halvdel av september 2023 Høsten 2023	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent og verneombud		
							

	Kjøkkenløsning i 2.etasje	Fortsette med arbeidet om å kjøkkenløsning		Vår 2023	Instituttleder		
	ARK	Årlig kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø Arrangeres fra UiB sentralt. Instituttet følger opp lokalt.		Følger frister UiB sentralt gir	Instituttleder		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

God sikkerhetskultur og beredskap							
	Brannvern og beredskap	Årlige brannøvelser. Forebygge brannfare ved å minimere mengden brannfarlig materiale på arbeidsplassen, sørge for frie rømningsveier, og sikre elektriske apparater.		Brannøvelse høsten 2023	Instituttleder i samarbeid med byggansvarlig (brannvern) og eiendomsavdelingen		
	Påse at alle har god nok kompetanse om brannvern og sikkerhet.	Sørge for at alle ansatte kjenner til rømningsveier. Alle nyansatte skal få tilbud om brannvernkurs. Alle ansatte skal ha gjennomført brannvernrunde med byggansvarlig.		Nyansatte skal ha gjennomført brannvernrunde innen første måned i arbeidsforholdet	Instituttleder i samarbeid med byggansvarlig		
							

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		Sette opp datoer gjennom året hvor ansatte kan melde seg på til brannvernrunde		Lenke til påmelding informeres i IFnytt i løpet av Mars			
Oversikt over hvor ansatte befinner seg		Minne ansatte om viktigheten av å melde fra til post@if.uib.no om planlagt fravær fra bygget, altså hvor man befinner seg på arbeidsreiser innenlands og utenlands.		Skrives i IF-nytt i løpet av januar 2023	Instituttleder og administrasjonskonsulent		
Fokusere på IT- Sikkerhet		Sørge for at alle tar e-læringskurs i infosikkerhet og personvern: E-læringskurs i personvern og informasjonssikkerhet (uib.no)		Skrives i IF nytt i løpet av høsten	Instituttleder		
Brannslukkingskurs og førstehjelpskurs		Finne en felles dato for at IF kan ha brannvernkurs og førstehjelpskurs. Finnes muligheter ved UiB til å melde seg på gjennom året, men felles dato vil bidra til sosialt treff og felles sikkerhetskultur.		Førstehjelpskurs vår 2023 Brannslukking høst 2023	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent		
UiBs retningslinjer i IF-nytt		<ol style="list-style-type: none"> 1. Retningslinjer for konflikthåndtering 2. Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering 		1.April 2.Juni	Administrasjonskonsulent forbereder tekst. IF-nytt ansvarlig publiserer.		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023



		3. Retningslinjer for varsling 4. Rusmiddelpolitikk		3. August 4. Desember			
Annet							

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 14.02.2022

HMS-årshjul/oversikt - LLE		
		25.01.2024 16:16
Januar	<p>Inst.leiar/verneombud: Årsrapportering HMS arbeid ved instituttet</p> <p>Veke 2/3 - Jorunn/Aleksander: Minne om at det er viktig å melde frå om fråvær ved sjukdom, fravær ved utanlandsopphold til post.lle@uib.no. Aleksander lagar skjema i skjemaker for registrering av utanlandsopphold. Ha beredskap på kven som er i utlandet</p> <p>Veke 2/3 - Jorunn sender e-post til alle tilsette og studentar: Viktig informasjon om Brannvern/Fire safety</p> <p>Brannvernsrunde for nye tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=11388431</p> <p>Trening med evakueringsstol for alle tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=14485018 Veke 4 - Vekeslutt: https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-skjer-i-kroppen-nar-du-sitter-formye/</p> <p>Vi har no fått IT-avdelinga til å leggja pausepåminnings-appen Stretchly i Software Center slik at du kan lasta ned appen til jobbmaskina di. Appen minner deg på å ta små og store pausar og kjem med idear til kva du bør gjera i pausane. Fleire idear til pauseøvingar finn du her: https://intern.filer.uib.no/poa/Hms/Helsekontroll/%C3%98velser%20for%20arbeidsdagen.pdf</p> <p>«Ny e-postliste for sosiale sammenkomster. Else Berit Molde og Margunn Rauset liker å invitere kolleger på turer og annen moro, og de liker å bli invitert også. Nå har de laget en egen e-postliste for slike arrangementer: sosialt-lle@uib.no. Send mail til else.molde@uib.no om du vil stå på lista og få beskjed om alt som skjer.»</p>	Gjort?
Februar	<p>Veke 6 - Vekeslutt: Påmeldingslenke til brannvernkurs/førstehjelpskurs</p> <p>Veke 8 - Vekeslutt: Innstilling av kontorarbeidsplassen: https://www.uib.no/hms-portalen/146462/innstilling-av-kontorarbeidsplassen</p>	
Mars	<p>Veke 11- Verneombud/Jorunn: Informere om HMS-runde (vernerunde)</p> <p>Veke 13 - Vekeslutt: Sikresiden.no - Kriseinfo på nett: https://www.sikresiden.no/?locality=196</p> <p>E-post frå Aleksander/Jorunn: Sende ut info om registrering av ferie</p>	
April	<p>Veke 16/17 etter påske - Verneombud/Jorunn: HMS-runde</p> <p>Veke 17 - Vekeslutt: Minne om It-sikkerhet: IT-sikkerhet er viktigere enn noen gang – universitetene er spesielt utsatt Ansattsider UiB</p>	
Mai	<p>Løiinga: Invitasjon for sommerfest (husk info om parfymefri fest)</p> <p>Verneombud/Jorunn: Sende ut oppsummering av HMS-runde (vernerunde)</p> <p>Veke 19 - Vekeslutt: Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering: https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.10Mobbing-og-trakassering/Retningslinjer-for-forebygging-og-haandtering-av-mobbing-ogtrakassering/</p>	
Juni	<p>Løiinga: Sommarfest (husk info om parfymefri fest)</p> <p>Veke 23 - Vekeslutt: Informasjon om UiBs ruspolitikk – avhengighet av rusmidler og spillavhengighet https://www.uib.no/hms-portalen/90926/rusmiddelpolitikk</p> <p>Avhengig av pengespill Det psykologiske fakultet UiB</p>	

Juli	
	FERIE
August	
	<p>Veke 33/34 - Jorunn/Aleksander: Minne om at det er viktig å melde frå om fråvæ ved sjukdom, fråvæ ved utanlandsopphold til post.ile@uib.no. Aleksander lagar skjema i skjemaker for registrering av utanlandsopphold. Ha beredskap på kven som er i utlandet</p> <p>Veke 33/34 - Jorunn: E-post til alle tilsette og studentar: Viktig informasjon om Brannvern/Fire safety</p> <p>Trening med evakueringsstol for alle tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=14485018</p> <p>Brannvernsrunde for nye tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=11388431 Veke 35 - Vekeslutt: https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-skjer-i-kroppen-nar-du-sitter-formye/</p> <p>Vi har no fått IT-avdelinga til å leggja pausepåminnings-appen Stretchly i Software Center slik at du kan lasta ned appen til jobbmaskina di. Appen minner deg på å ta små og store pausar og kjem med idear til kva du bør gjera i pausane. Fleire idear til pauseøvingar finn du her: https://intern.filer.uib.no/poa/Hms/Helsekontroll/%C3%98velser%20for%20arbeidsdagen.pdf</p> <p>«Ny e-postliste for sosiale sammenkomster. Else Berit Molde og Margunn Rauset liker å invitere kolleger på turer og annen moro, og de liker å bli invitert også. Nå har de laget en egen e-postliste for slike arrangementer: sosialt-ile@uib.no. Send mail til else.molde@uib.no om du vil stå på lista og få beskjed om alt som skjer.»</p>
September	
	<p>Veke 36 - E-post frå verneombud/inst.leiar/adm.sjef: Informere om HMS-møte, tidspunkt for HMS-møte</p> <p>Veke 36 - Vekeslutt: Påmeldingslenke til brannvernkurs/førstehjelpskurs</p> <p>Veke 38 - Vekeslutt: Innstilling av kontorarbeidsplassen: Innstilling av kontorarbeidsplassen HMS-portalen UiB</p> <p>Veke 39/40 - kakelunsj siste fredag i september - Verneombud/inst leiar/adm sjef: HMS-møte</p>
Oktober	
	<p>Veke 40 - Vekeslutt: Sikresiden.no - Kriseinfo på nett: https://www.sikresiden.no/?locality=196</p> <p>Veke 42 - Vekeslutt: Minne om IT sikkerhet: IT sikkerhet er viktigere enn noen gang - universitetene er spesielt utsatt Ansattsider UiB</p> <p>Veke 43 - Vekeslutt: Retningslinjer for varsling : https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.6Varsling/Retningslinjer-for-varsling-ved-Universitetet-i-Bergen/</p>
November	
	<p>Leiinga: Invitasjon for julefest (husk info om parfymefri fest)</p> <p>Veke 45 - Vekeslutt: Retningslinjer for konflikthåndtering: https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.7Konflikthandtering/Retningslinje-for-konflikthandtering/</p>

Desember	
	Veke 49 - Vekeslutt: Informasjon om UiBs ruspolitikk - avhengighet av rusmidler og spillavhengighet
	https://www.uib.no/hms-portalen/90926/rusmiddelpolitikk
	Avhengig av pengespill Det psykologiske fakultet UiB
	Leiinga: Julefest (husk info om parfymefri fest)



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

--	--

Enhet:	AHKR	Leder:	Teemu Ryymin
Dato:	02.2.2023	Verneombud:	Arne Solli

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
Gode arbeidsfelleskap							
1	Felleslunsjer for stipendiater	Felles lunsjmulighet en gang i måneden i tilknytning til phd-seminar (seminarrom 1) ØG 3);		Iverksettes feb 23	Forskningskoordinator	Ja	
2	Torsdagslunsjer	Faste felleslunsjer med faglig innlegg		Ca annen hver uke	Inst leder forskningskoordinator undervisningskoordinator	Ja	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

3	Markeringslunsjer	Felles markering for alle ansatte		minst en gang per semester	Inst leder	ja	
4	Felles sommer- og julefest	Alle pluss emeriti		Vår og høst 23	Ledergruppen		
5	Instituttseminar	Overnattingsseminar om overordnede spørsmål knyttet til inst virksomhet for alle ansatte		v23	Ledergruppen		
6	Mottak og integrering av nye ansatte	Vi følger UiBs onboardingplan; presentasjon på torsdagslunsjer		Følger plan	Ledergruppen	Ja	
7	Medarbeidersamtaler	Årlig for alle fast ansatte/stip/postdocs/forskere			Inst leder forskningskoordinator administrasjonssjef		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

8	Felles fysiske aktiviteter	Stafett, pausegym etc			Ledelsen		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
1	Vernerunde i AHKR's bygninger	Gjennomføre HMS-runde i alle våre bygg: Dokkeveien 2B, Øysteinsgate 1 og 3 og Sydneplass 12-13. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring		V23	Inst leder, verneombud		
2	HMS-runde på ansattes kontorer	Vi vil gjennomføre en besøksrunde, hvor vi bruker egnede lister. Vi vil undersøke både fysiske og psykososiale arbeidsforhold.		V23	Inst leder, verneombud		
3	Brannvernrutiner	Øvelser og opplæring		Kontinuerlig	Ledelse, brannansvarlige		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

4	Tilrettelegging av arbeidsplassen	Muligheter for hev-senk-pult, spesialbestilling av stoler, tilpassing av lysforhold, databriller, hvilebenk, hvilerom		Kontinuerlig	Ledelsen		
5	Hvilerom	4. etasje, ØG 3		Etablert	Ledelsen		
God sikkerhetskultur og beredskap							
1	Kontinuitetsplaner			Kontinuerlig	Ledelsen		
2	Beredskapsbevissthet			Kontinuerlig	Ledelsen		
Annet							



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 04.01.2021