



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 14/15

Møtedato: 24.03.2015

Dato: 16.03.2015

Arkivsaknr: 2015/1266-MED

HMS-rapport HF 2014

Dokumenter i saken:

- Brev fra Universitetsdirektøren datert 19.01.2015
- Brev fra fakultetet til underliggende enheter datert 26.01.2015
- Handlingsplan for HMS 2013-2015 – Det humanistiske fakultet
- Lokale handlingsplaner fra AHKR, LLE, GA og fak. sekretariatet (de øvrige enhetene har ikke utarbeidet slik plan for 2014).

Universitetsdirektøren oversendte den 19.01.2015 skjemaet "Årsrapport 2014 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)" til fakultetet for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet. Skjemaet ble videreformidlet til underliggende enheter for elektronisk utfylling og levering.

Alle de syv enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert rapport:

- 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)
- Griegakademiet - Institutt for musikk (GA)
- Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) og Senter for vitenskapsteori (SVT) leverer felles rapport
- Fakultetsadministrasjonen

Rapportene er oppsummert under og er derfor ikke lagt ved som egne vedlegg.

HMS handlingsplanene for de enhetene som har utarbeidet dette er lagt ved.

Sammendrag av de innsendte rapportene:**DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID****HMS-ORGANISERING**

Tilbakemeldingene fra de underliggende enhetene bekrefter at organiseringen av HMS arbeidet er tilfredsstillende. Noen av enhetene oppgir at de kan bli bedre på enkelte av områdene. IF, FoF og SVT/SKOK har ikke utarbeidet handlingsplaner for 2014. IF har påbegynt arbeidet med handlingsplan for 2015, FoF skal påbegynne sin plan for 2015.

HMS-KOMPETANSE

Enhetene oppgir at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver. Alle enheter praktiserer rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester men to av enhetene oppgir at de må bli bedre. Med unntak av GA har alle enheter gjennomført brannvernopplæring.

GODE ARBEIDSFELLESKAP

Alle enhetene har avviklet HMS-møter i 2014.

Når det gjelder medarbeidersamtaler så oppgir alle enhetene at de har gitt tilbud om dette i 2014, med unntak av IF. De årlige HMS-rapporteringene over tid har vist at generelt rapporteres et relativt lavt antall gjennomførte medarbeidersamtaler og særlig blant de vitenskapelig ansatte.

Tabell 1 viser gjennomførte medarbeidersamtaler de siste 3 årene. Tabellen viser blant annet to ting. Enhetene er ikke konsekvent i registrering på antall vitenskapelig ansatte og at det ikke gjennomføres medarbeidersamtaler med så stor del av ansatte som ønskelig. For 2014 så anfører IF at lederskifte har medført at instituttet ikke har oversikt over antall gjennomførte medarbeidersamtaler, men at det er gjennomført for 4. fag.

Tabell 1

	2012							2013							2014						
	IF	AHKR	FOF	LLE	GA	SVT/ SKOK	FAK. ADM.	IF	AHKR	FOF	LLE	GA	SVT/ SKOK	FAK. ADM.	IF	AHKR	FOF	LLE	GA	SVT/ SKOK	FAK. ADM.
Antall teknisk ansatte ved enheten				1							1	1						3	2		
Antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte				0	alle						0	0						0	2		
Antall administrativt ansatte ved enheten	11	13	8	14				11	16	8	16	14	4	30	11	14	8	14	11	4	36
Antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte	11	12	8	6	alle	alle	alle	11	15	7	5	0	3	30	11	14	7	4	10	2	28
Antall vitenskapelig ansatte ved enheten	80	76	48	60				54	96	60	65	42	24		60	61	60	64	50	25	
Antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte	60	42	5	43	alle	alle		38	0	3	20	17	10		?	53	4	26	25	20	

Alle enhetene praktiserer UiB sine rutiner for oppfølging av sykmeldte og konflikthåndtering, og følger UiB sine retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk. Med unntak av GA legges det til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Alle enhetene, med unntak av GA, har gjennomført HMS-runde. Alle rapporterer at HMS blir vurdert i byggesaker og ved utforming av nye kontorarbeidsplasser. Enhetene har gjennomført brannøvelse og hatt ettersyn av rømningsveier. Det er i tillegg gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd. Alle følger UiB sine retningslinjer for håndtering av vold og trusler.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

Fem av enhetene har gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning.

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

IF og AHKR rapporterer at de følger Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet under feltarbeid.

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

Tre av enhetene har hatt HMS-avvik, som er blitt fulgt opp.

Seks av enhetene har lokale rutiner for beredskap, men fire av disse oppgir at de må bli bedre.

DEL 2. HMS-MÅL OG –TILTAK

Enhetenes HMS-mål for 2014, og prioriterte og iverksatte tiltak.

IF har gjennomført HMS-møte med alle ansatte der det ble satt fokus på «den multikulturelle arbeidsplassen». Prioriterte oppgaver har vært etablering av kontorarbeidsplasser for ansatte med helseplager, og rydding i fellesområdene på instituttet.

AHKR hadde som mål å skape felles møteplasser for de ansatte og å legge til rette for et godt fysisk arbeidsmiljø/inneklima med forebygging av arbeidsrelaterte helseplager. Målsettingene er i stor grad fulgt opp og det er blant annet gjennomført bortreiseseminar for alle ansattgruppene ved instituttet. Det ble gjennomført tiltak for ansatte som har måtte flytte ut fra Øysteins gate 3 pga. ombygging som følge av inneklimaproblemer. Det er i tillegg blitt gjennomført en HMS-undersøkelse.

LLE hadde som mål å skape et arbeidsmiljø der alle trives og utvikler seg profesjonelt, i tillegg til at det fysiske arbeidsmiljøet skal være godt. HMS-arbeidet ved instituttet fungerer svært godt, det er lett for de ansatte å ta opp HMS-relaterte saker

FoF har utarbeidet en skisse til plan for gjennomføring av medarbeidersamtaler (planlegges vedtatt vår 2015).

GA hadde som mål å få til klare og merkbare forbedringer i de fysiske arbeidsforholdene for ansatte og studenter. Det har vært tett kontakt med driftsavdelingen, HMS-avdelingen og EIA om oppgradering og vedlikehold av lokalene, samt forbedret renhold og luftkvalitet. Instituttet legger vekt på å gi god informasjon til ansatte og studenter om UiBs støtteapparat og velferdstilbud, og involvere dem i arbeidet med utvikling av Nygård skole.

SVT/SKOK hadde i 2014 fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, og har arrangert flere sosiale sammenkomster. Lydisolering av kontorer fortsetter, og arbeid med å få etablert kontorarbeidsplasser i kjelleren er påbegynt.

FAKULTETSSEKRETARIATETS mål for 2014 var å etablere et godt arbeidsmiljø og sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser. Det har vært flere faglige og sosiale samlinger, bl.a. fellesseminar i forbindelse med besøk på NTNU.

Fakultetsledelsens vurdering

Fakultetsledelsens inntrykk er at alle enhetene ved fakultetet er opptatt av HMS og at det systematiske HMS-arbeidet har blitt grundigere og bedre de siste årene. Det er viktig at oppmerksomheten rundt dette arbeidet opprettholdes og kontinuerlig videreutvikles lokalt ved enhetene. Et godt arbeidsmiljø er også sentralt i forhold til å nå våre faglige målsettinger.

Av særlige hendelser i 2014 må nevnes funn av ekte hussopp i Øysteins gate 3 og at dette har medført store infrastrukturutfordringer for AHKR sine ansatte. Utfordringene har blitt tatt tak i på en profesjonell måte av enhetens ledelse i samarbeid med EIA.

Enhetene melder fortsatt om utfordringer med å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte hvert år. Dette er en uheldig situasjon og instituttledelsene bes om å se særlig på dette også i 2015, med målsetting om forbedring. FoF er for eksempel i gang med å utvikle egne rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler som forventes vedtatt i instituttrådet våren 2015. Fakultetsledelsen vil holde seg oppdatert på og følge opp dette arbeidet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten til etterretning og ber lederne for enhetene ved Det humanistiske fakultet om å følge opp forhold som enhetene har svart «må bli bedre» eller «nei» på, og legge frem forslag til tiltak for respektive instituttråd i løpet av vårsemesteret 2015.

Fakultetsstyret ber om at lederne ved enhetene bruker medarbeidersamtaler som et virkemiddel til god dialog mellom leder og ansatt, og der man også tar opp forventninger til resultater og innsats

Rapporten oversendes universitetsdirektørens kontor.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør