



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 10/21

Møtedato: 23.03.2021

Dato: 08.03.2021

Arkivsaknr: 2020/13123-SUO

Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet – Det humanistiske fakultet

Dokumenter i saken

1. Brev fra Universitetsdirektøren datert 07.12.2020
2. [Felles HMS-plan for Det humanistiske fakultet](#) (gjeldende i 2020, sak 11/2020)
3. Enhetenes HMS-rapporter, inkludert enhetenes lokale handlingsplaner

Bakgrunn

Universitetsdirektøren oversendte den 07.12.2020 skjemaet "Årsrapport 2020 - 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. I år har en fremskyndet rapporteringsfristen, og årsrapporten ble sendt universitetsdirektøren 16.02.2021, med forbehold om endelig godkjenning i fakultetsstyret.

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS-rapport for 2020.

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

Sammendrag og kommentarer til de innsendte rapportene er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombudet og varaverneombud for HF.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Tilbakemeldingene fra de underliggende enhetene bekrefter at organiseringen av HMS-arbeidet ved HF er tilfredsstillende. Alle enhetene hadde handlingsplaner. Flere handlingsplaner er prolongert i påvente av utarbeidelse av ny HMS-plan for Det humanistiske fakultet for perioden 2021-2022 som ble vedtatt i fakultetsstyret i desember 2020.

Enhetene melder om skriftlig oversikt over eventuelt delegerte HMS-oppgaver. De aller fleste melder at de følger godt opp i forhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, og tilrettelegging for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet. Mye av medvirkningsarbeidet gjennom HMS-møter ble gjennomført digitalt grunnet pandemien.

For mer informasjon om fakultetets HMS-plan for 2018-2020, se vedlagt rapport.

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, som for eksempel brannevakuering/rømningsveier.

MEDARBEIDERSAMTALER

For 2020 rapporterer enhetene at de ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, og at de har gjennomført samtaler med dem som ønsker det.

Til tross for økt fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler er det fremdeles store variasjoner på gjennomførte medarbeidersamtaler mellom enhetene.

LLE oppgir å ha gjennomført 17 av 96 medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte. Det fremheves et stort lederspenn som gjør det umulig å gjennomføre et slikt antall medarbeidersamtaler i løpet av et år. I 2020 ble det laget en ny plan for delegering av medarbeidersamtaler som skal prøves ut i 2021.

Ved andre enheter ble det gjennomført medarbeidersamtale med omtrent halvparten av de vitenskapelige ansatte. Deltakelse i medarbeidersamtale ble i år utfordret av pandemisituasjonen. Flere ansatte ønsket ikke å gjennomføre samtale digitalt, og det var begrenset adgang for fysisk møte.

Generelt gjennomføres det en høy prosent medarbeidersamtaler for administrasjonen, men for de andre kategorier ansatte er gjennomføringsprosentene stort sett for lave.

Det går fram av enhetenes tilbakemeldinger og ved gjennomgang av HMS-arbeidet med fakultetets hovedverneombud at det på svært store institutter er vanskelig for en instituttleder å rekke medarbeidersamtale med samtlige i løpet av et år. Instituttleder har også krav på et godt arbeidsmiljø, og arbeidsbelastningen er stor. Flere enheter har vært i kontakt med HR-avdelingen sentralt og fått informasjon om de nye malene for medarbeidersamtaler.

Det blir ofte fremholdt som en begrunnelse at lederspennet er for stort til at det er realistisk for lederen å ha medarbeidersamtaler med alle sine ansatte. Det oppleves altså som å være for mange som rapporterer til samme leder til at årlige medarbeidersamtaler er realistisk og gjennomførbart.

Noen institutter har allerede innført en ordning med delegert ansvar for oppfølging av stipendiater til forskningskoordinator (FOF, AHKR, LLE). LLE har laget en ny plan for delegering av medarbeidersamtaler.

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

De fleste enhetene melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, med unntak av AHKR og Senter for kvinne- og kjønnsforskning/Senter for vitenskapsteori som har vært avventende med tanke på ny ARK-undersøkelse. Under pandemisituasjonen har alle enheter hatt fokus på det psykososiale og fysiske arbeidsmiljø som har vært preget av utfordringer knyttet til hjemmekontorløsninger. Digitale felleslunsjer og informasjonsarena med HMS som tema ble i denne perioden prioritert.

Fakultetet og HVO ser fram til gjennomføring av ARK-undersøkelse i 2021.

Fakultetet har fokus på fornying av de lokale HMS-handlingsplanene etter ferdigstillelse av arbeidet med fakultetets overordnede HMS-plan for perioden 2021-2022.

Oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering og varsling

Enhetene rapporterer at *Rutiner for oppfølging av sykemeldte*, *Retningslinjer for konflikthåndtering*, *Retningslinjer for varsling* og *UiBs rusmiddelpolitikk* er kjent. Fakultetet opplever at disse følges i stor grad. Ett institutt melder å ikke være kjent med UiBs rusmiddelpolitikk og vil få egen oppfølging på dette området.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Enhetene anbefaler hyppige benstrek og øvelser for å motvirke fysisk slitasje under hjemmekontorperioden.

For øvrig gjelder ordning med tilbud om gratis trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50% stilling eller mer (i en normalsituasjon)

For mer informasjon om trening i arbeidstiden, se følgende lenke:

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

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Risikovurderinger

Når det gjelder risikovurdering knyttet til HMS og lokale rutiner for beredskap, ser enhetene ut til å håndtere dette noe ulikt.

På fakultetsnivå er det utarbeidet beredskapsplan og gjennomført risikovurderinger. I 2020 har det vært fokus på beredskapsarbeidet tilknyttet pandemien. I tråd med beredskapsplanen for HF ble det tidlig i beredskapssituasjonen opprettet en beredskapsgruppe som består av enhetsledere og fakultetsledelsen. Aktuelle utfordringer ble drøftet i dette forumet. I 2021 vil fakultetet følge opp det lokale beredskapsarbeidet og risikovurderinger, særlig LLE som melder at de ikke har gjennomført dette i 2020. Alle enheter, inkludert LLE, har gjennomført risikovurderinger i forbindelse med gjenåpning av universitetet.

Vold og trusler, brannvern, sikringstiltak og HMS-avvik

Alle enhetene oppgir å følge *UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler*.

Retningslinjer for brannvern og Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik.

Enhetene melder videre at det ble gjennomført tiltak for å sikre materielle verdier mot tyveri og innbrudd.

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 er kjent med at retningslinjen som ble publisert i februar 2020, også gjelder gruppereiser, noe som gjør retningslinjen relevant for alle enheter. På grunn av pandemien og reiserestriksjoner ble oppfølging av dette området ikke prioritert. Følges opp i 2021.

Lenke til [HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise](#).

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 enheter at dette ikke var aktuelt i 2020.

Tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø

Enhetene rapporterer noe ulikt på dette punktet, men dekker samlet sett et bredt spekter av tiltak. Blant tiltakene som nevnes er det opplæring i ulike digitale verktøy både for administrative og undervisningsformål, sistnevnte gjerne i samarbeid med læringslaben og i forbindelse med utvikling av og tilrettelegging for digitale og hybride undervisningsformer. Alle enheter melder stort fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og utfordringene pandemien medfører. Alle enheter melder også fokus på tilrettelegging av nødvendig infrastruktur som pc, programvare, opplæring, kontorutstyr mm. i den nye digitale hverdagen.

Generelt opplever fakultetet at det er større bevissthet rundt alternative møteformer, og oppfordrer til bruk av digitale møter på ulike plattformer der det er mulig/hensiktsmessig.

Samordning

Med unntak av fakultetsadministrasjonen og AHKR oppgir enhetene at samordning ikke er aktuelt. Fakultetsadministrasjonen samordner med Studentprestene og Middelalderklyngen som er samlokalisert i HH1.

På fakultetsnivå har fakultetet ansvar for samordning med studentkafeen på Sydneshaugen skole, Sammen. Det har vært kontakt og samarbeid i forbindelse med nedstenging og gjenåpning.

AHKR har samordning med Universitetsmuseet.

Hjemmekontor/hjemmearbeid under Korona

Korona har vært krevende med tanke på langvarige hjemmekontorløsninger, både med tanke på det fysiske og det psykososiale.

Det var flere utfordringer. For det første ble det prioritert innkjøp av pc og digitalt utstyr for å tilrettelegge for hjemmearbeid. For det andre, og etter hvert som situasjonen ble mer langvarig, ble det også i noen grad tilrettelagt for kontorstoler og hev-/senkepult mm. på hjemmekontoret. Situasjonen har også vært krevende i forhold til det psykososiale, som enhetene har adressert ved diverse ulike digitale arrangementer som for eksempel felleslunsjer, faglunsjer, informasjonsmøter, «digital morgenkaffe» mm.

Dekanens kommentarer

Alt i alt har enhetene fulgt opp HMS-arbeidet på en god måte i et krevende år preget av Korona. Inntrykket er at det har vært god oppfølging av psykososiale utfordringer gjennom kreativ bruk av digitale løsninger og fleksibel håndtering av hjemmekontor og det fysiske arbeidsmiljøet. Det er likevel et inntrykk av at den digitale kompetansen varierer en del, hvilket tilsier fortsatt fokus på bevisstgjøring om digitale verktøy også i en periode der man håper å vende tilbake til mer campusaktivitet. Medarbeidersamtaler er et tilbakevendende problem ved enkelte enheter. I stor grad skyldes dette lederspennet, og delegering av samtalen er den mest nærliggende løsning. Slik delegering vil også kunne ha konsekvenser for innhold og kvalitet på medarbeidersamtalene, men det er gledelig at enhetene forsøker å utvikle løsninger for dette.

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 2021.

Vedtatt HMS-rapport for 2020 oversendes universitetsdirektørens kontor.

Jørgen Magnus Sejersted
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetsdirektøren

Fakultetene

Universitetsmuseet i Bergen

Universitetsbiblioteket

Sentraladministrasjonen

Sars-senteret

Referanse

2020/13123-OLEI

Dato

07.12.2020

Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Med dette oversendes skjemaet «Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)» for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, jf.

«Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll)».

Informasjonen bes viderefremmet til underliggende enheter som skal levere skjemaet.

Skjemaet og veiledning er tilgjengelig fra HMS-portalen:

<https://www.uib.no/hms-portalen/94615/%C3%A5rsrapportering-hms?step=2>

Rapportering og oppfølging

1. Underliggende enheter leverer skjemaet innen **20. januar 2021**.
2. Fakultet/avdelinger skal utarbeide en samlet HMS-årsrapport basert på underliggende enheters rapporter, hvor resultat og forbedringsområder trekkes frem. Fakultet/avdelingens HMS-handlingsplan for 2020 legges ved. Rapporten skal utarbeides sammen med hovedverneombud, behandles i de respektive styrer og oversendes universitetsdirektøren innen **17. februar 2021**.
3. Avdelingene i sentraladministrasjonen leverer skjemaet innen **17. februar 2021**.
4. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for UiB, der lokale HMS-årsrapporter er sentrale, som behandles av Arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret.
5. Lokale HMS-årsrapporter følges opp ved skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og en «ledelsens gjennomgang», som er et årlig møte med ansvarlig ledelse og hovedverneombud om HMS-status.

Universitetets samlede HMS-årsrapport og grunnlagsmaterialet for rapporten blir også gjort tilgjengelig for UiBs internrevisjon. Årsrapporteringen er viktig for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

Kopi: Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudene

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Olaug Eiksund
55588735



Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

[Fakultetsoversikt](#)
[Hovedside](#) | [Samlet rapport for fakultetene](#)

Samlet rapport

 Fakultet/avdeling:

 Rapporteringsår:

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet:

Fakultetssekretariatet

HMS-handlingsplan: Overordnet HMS-plan felles for fakultetet ble vedtatt i desembermøtet i fakultetsstyret. Ny plan utarbeides våren 2021 i tråd med overordnet plan. Skriftlig oversikt: nettside i disse digitale tider

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

- Åpen kanal for meldinger til verneombud - Vanlige vernerunder er ikke gjennomført p.g.a. koronasituasjonen, men HMS-spørsmål tatt opp på fagmøter osv.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

HMS-utvalet til instituttet består av verneombud, varaverneombud og instituttleiar. For 2020 var Ole Hjordland verneombud, og Deirdre Smith varaverneombud, medan for 2021 overtar Hans Marius Hansteen som hovedverneombud. I tillegg til å arrangere HMS-dag kvart år blir det oppmoda om å ta ta kontakt med leingi 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 medarbeidersamtalar. Instituttet har også felleslunsj med jamne mellomrom med orientering frå leiinga, om dette er blitt meir sporadisk etter kvart i pandemien, gitt digital trøytteik.

Institutt for fremmedspråk

Vi gjennomfører årlig HMS-runde og vi har satt av siste onsdag i oktober til fast HMS-dag, gjerne med eksterne foredragsholdere. Avholdes vanligvis på Scandic med lunsj og gir derfor også rom for sosial kontakt på tvers av instituttets fag. På HMS-dagen er det muligheter for å komme med innspill og det arrangeres et oppfølgingsmøte i februar hvert år for å diskutere tiltak.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vi gjennomfører HMS-møte og HMS-runde, og informerer jevnlig om verneombud og HMS-arbeid.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Det blir gjennomført årlige HMS-runder der alle kan komme med innspill og melde inn behov. I 2020 ble det gjort digitalt. Det er ikke gjennomført fysisk HMS-møte i rapportåret, men HMS-spørsmål har jevnlig blitt tatt opp på stabsmøter. Det er også gjennomført delvis fysisk og delvis digitalt møte der koronasituasjonens påvirkning på arbeidsmiljøet har vært tema.

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	x	
Institutt for fremmedspråk	x	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x	
Sum	6	0

Skisser kort hvordan enheten praktiserer Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud:

Fakultetssekretariatet

Regelmessige møter planlagt ca. en gang i måneden, justeres etter behov.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

- åpen linje mellom verneombud og instituttleder - færre formelle møter enn vanlig p.g.a. koronasituasjonen

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Instituttleder og verneombud har jamnlege samtalar i løpet av året. Ved behov er også administrasjonssjef med på desse møta. HMS-dagen blir også planlagt i fellesskap i HMS-utvalet. 2020 har naturlegvis vore spesielt i den forstand at det særleg har vore fokus på HMS-aspekt ved pandemien.

Institutt for fremmedspråk

Det er kontakt mellom leder og verneombud ved behov. I 2020 har det vært mer kontakt mellom leder og VO enn det pleier å være på grunn av korona-situasjonen.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vi har jevnlig møter mellom verneombud og leder. Etter mars 2020 har vi møttes ca. hver måned, det vanlige er minst hvert kvartal. Verneombudet har rom for å utøve funksjonen i sin arbeidstid.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Linjeleder og verneombud har jevnlig møter der ulike HMS-saker blir tatt opp.

HMS-KOMPETANSE

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet	X		
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap			X
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier			X
Institutt for fremmedspråk			X
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X		
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X		
Sum	3	0	3

Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet			X
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X		
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier			X
Institutt for fremmedspråk			X
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X		
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori			X
Sum	2	0	4

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet	x		
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x		
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	x		
Institutt for fremmedspråk	x		
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x		
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x		
Sum	6	0	0

MEDARBEIDERSAMTALER

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	0
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	50
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	36
Institutt for fremmedspråk	59
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	96
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	20

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	0
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	17
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	22
Institutt for fremmedspråk	24
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	17
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	13

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	0
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	26
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	7
Institutt for fremmedspråk	26
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	25
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	8

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	0
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	24
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	4
Institutt for fremmedspråk	6
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	0
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	6

Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	28
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	12
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	7
Institutt for fremmedspråk	9
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	18

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	2
---	---

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)

Fakultetssekretariatet	27
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	12
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	6
Institutt for fremmedspråk	0
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	14
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	2

Hva er årsaken til at det ev. ikke er gjennomført medarbeidersamtaler for alle i rapporteringsåret?

Fakultetssekretariatet

Alle har fått tilbud om samtale, og de fleste er gjennomført.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Det ble gjennomført medarbeidersamtaler med alle de fast ansatte i vitenskapelige stillinger i 2019 og det planlegges en tilsvarende runde våren 2021. I 2020 ble det gjennomført samtaler med ca 1/3.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Nokre har takka nei til å ha medarbeidersamtale, og instituttleder har då vurdert situasjonen slik at det har blitt akseptert. For resten er det rett og slett manglende tid i eit krevjande pandemiår. Det er likevel stor framgang fra tidlegare år, då prosenten for vitenskapelig tilsette har vore langt lågare.

Institutt for fremmedspråk

Det er totalt 129 medarbeidere ved instituttet per januar 2021, inkludert en rekke midlertidige ansatte. Det er sendt ut epost med tilbud om medarbeidersamtale til alle, men det er gjennomført få samtaler. Alle som har svart på den generelle henvendelsen har fått medarbeidersamtale. Manglende innkalling av de reesterende skyldes i første omgang tidspress (alt for store grupper, noe som har vært tatt opp med HR-avdelingen i mange møter, sist med Sonja Dyrkorn som besøkte fakultetets instituttleder møte i januar 2021), men også at flere ikke ønsker medarbeidersamtale på Teams og at det har vært vanskelig å gjennomføre på campus i korona-året. Slik instituttet er satt sammen er det ikke mulig å delegere medarbeidersamtaler mer enn det som allerede er gjort (stipendiater og postdoktorer er delegert til forskningsleder, og administrative ansatte til administrasjonssjefen).

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

For stort lederspenn: Det er ikke mulig for én leder å gjennomføre alle medarbeidersamtalene. I løpet av 2020 har vi utredet mulighetene for å delegere medarbeidersamtalene, og i 2021 forsøker vi en ny fordeling.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men ikke alle velger å gjennomføre det.

GODE ARBEIDSFELLESKAP

Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap		x
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	x	
Institutt for fremmedspråk	x	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori		x
Sum	4	2

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen.

Fakultetssekretariatet

Innrettet mot Korona-situasjonen, gjennomført digitalt. Tilbakemelding etter gjennomført kartlegging. I tillegg gjennomført HMS-runde digitalt.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er tema på den årlege HMS-dagen, samt meir uformelt gjennom felleslunsjar o.l. I år har det vore særleg fokus på dei psykososiale og utstyrmessige sidene ved heimekontor og digital undervisning.

Institutt for fremmedspråk

Arbeidsmiljøet var tema for HMS-møte i oktober 2020 og oppfølgingsmøte i februar 2020 av forregående års HMS-møte.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vi gjennomførte digitalt HMS-møte og digital og fysisk HMS-runde. Verneombud og HR-medarbeider oppsummerte og leverte rapport til instituttleder. Rapport fra HMS-runden ligger ved.

Hva årsaken til at dette ikke er gjennomført?

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Vi venter på ARK-undersøkelsen

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

ARK skal gjennomføres samtidig for hele UiB, men har blitt utsatt pga koronasituasjonen.

Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	x	
Institutt for fremmedspråk	x	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x	
Sum	6	0

Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier		x
Institutt for fremmedspråk	x	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x	
Sum	5	1

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	x	
Institutt for fremmedspråk	x	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier		x
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x	
Sum	5	1

Skisser kort hvilke risikovurderinger knyttet til HMS som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme):

Fakultetssekretariatet

I tilknytning Korona og vedvarende beredskapsarbeid. Fornyet fokus i 2021.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

- Brann - Innbrudd - Smittevern

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Med unntak av risikovurdering knyttet til smittevern, er ikke risiko kartlagt systematisk ved bruk av verktøy for dette, men ut fra samtaler i leiinga og med verneombod. I utgangspunktet har instituttet vurdert HMS-risiko på bygget som låg, med relativt liten risiko knyttet til ytre miljø, materielle verdier og drift. Brannevakeringsrutinar er det som primært er prioritert.

Institutt for fremmedspråk

Grundig risikovurdering i forhold til korona-situasjonen. Dessuten har vi en lokal beredskapsplan.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Vi har i denne perioden bare gjennomført risikovurdering knyttet til sikker gjenåpning av campus i koronasituasjonen.

Hva er årsaken til at risikovurdering knyttet til HMS ikke er gjennomført?

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

En generell risikovurdering har vi nok rett og slett glemt i et uvanlig år. Vi gjennomførte imidlertid risikovurdering for smittevern før vi gjenåpnet universitetet.

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet	x		
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x		
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier			x
Institutt for fremmedspråk			x
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	x		
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	x		
Sum	4	0	2

Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet		x
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier		x
Institutt for fremmedspråk		x
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier		x
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori		x
Sum	1	5

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Sum	1	0

Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap		x
Sum	0	1

Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap		x
Sum	0	1

Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap		x
Sum	0	1

Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap		x
Sum	0	1

Er UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x	
Sum	1	0

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	x	

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet			X
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap			X
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier			X
Institutt for fremmedspråk			X
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier			X
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori			X
Sum	0	0	6

Har enheten iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø?	Ja	Nei
Fakultetssekretariatet	X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	
Institutt for fremmedspråk	X	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	X	
Sum	6	0

Skisser kort iverksatte tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø:

Fakultetssekretariatet

Kollegaopplæring i koronasituasjonen, opplæring Teams, Zoom, Skype osv. Tilrettelagt for nødvendig kontorutstyr for hjemmekontoret, f.eks. bærbar pc, tastatur, headset, skjerm, stol osv.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

-IT-støtte -Ergonomisk tilpasset hjemmekontor -Opplæring i bruk av digitale verktøy

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Sjå under

Institutt for fremmedspråk

Vi har hatt jevnlig møter på Zoom, hyppig i mars og april men også resten av året (felles lunsjer, bursdagsfester, konserter og temamøter). Vi har også hatt møter med fokus på online-undervisning, bl.a. med læringslabben.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vi har gjennomført digitale lunsjmøter hver måned, og til og med «digital fredagspils» for å hjelpe mot isolasjon og ensomhet. Også HMS-møtet ble avviklet i Zoom. Verneombud og instituttleder har snakket sammen hver 14. dag. I tillegg har instituttlederen oppfordret til å ta telefonen snarere enn å sende e-post. Instituttleder har også ringt flere ansatte for å høre hvordan det går -- men alle 150 rekker ikke én person over. Fagkoordinatorene har også blitt oppfordret til å legge opp til sosiale aktiviteter. Noen av de ansatte foreslo å være med på «Dytt»-kampanjen som skulle få folk til å mosjonere mer i hverdagen. Instituttet betalte påmeldingsavgift for ca. 50 som deltok. Mange gikk turer sammen i lunsjen, og noen arrangerte også felles turer i helgene.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Det er blitt kjøpt inn utstyr som ekstra mikrofoner, videotårn mm som kan brukes til digital undervisning og prosjektsamarbeid. Det er også blitt gitt informasjon om ulike kurs og tilbud til hjelp for digital undervisning.

Opplæring og teknisk støtte er gitt ved behov. Det er blitt arrangert ulike sosiale arrangement på nett for å sikre et godt sosialt miljø.

Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet	x		
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x		
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier			x
Institutt for fremmedspråk			x
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier		x	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori			x
Sum	2	1	3

Skisser hvilke eksterne samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Fakultetssekretariatet

Deler bygg med studentprestene og SVT/SKOK. Informasjon deles med disse.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Universitetsmuseet

HJEMMEKONTOR/HJEMMEARBEID UNDER KORONA

Skisser kort iverksatte tiltak knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for å ivareta ansatte på hjemmekontor under korona:

Fakultetssekretariatet

Se overfor. Utstyr. Holde digitale felleslunsj. Omlegging til digitale jubileer, hyppigere felles administrasjonsmøter (felles møter med tema koronastatus mm.)

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

-IT-støtte -Ergonomisk tilpasset hjemmekontor -Opplæring i bruk av digitale verktøy -Felleslunsjer på Zoom

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

I samband med pandemi og heimekontor har det vore ein stor innsats knytt til digital kompetanseheving og utstyrsheving, og med tanke på trivsel har me også hatt digitale felleslunsjar. Det generelle inntrykket er likevel at mange har ein viss grad av digital utmatting og me forsøker difor å ikkje auke mengden digitale arrangement. Dette var også eit hovedtema på HMS-dagen, samt på vernerunde og i medarbeidersamtalar.

Institutt for fremmedspråk

Våren 2020 fikk vi en del forespørsler om behov og innkjøp for å tilrettelegge for hjemmekontor. Det ble besørget PCer for en del medarbeidere som ikke hadde slikt utstyr hjemme, stoler ble tatt med hjem, og skrivere ble kjøpt inn. Høsten 2020 hadde vi en vernerunde for å kartlegge behov for utstyr på hjemmekontor og det ble kjøpt inn ekstra utstyr. Vi har informert om BHT sine tilbud og om kontaktelefon.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Etter en grundig kartlegging under HMS-runden og regelmessig kommunikasjon med de ansatte har vi har kjøpt inn bærbare datamaskiner, skjermer, kameraer og annet utstyr til dem som trengte det. Mange har tatt med kontorstol hjem, og for noen har vi også kjøpt egne kontormøbler for hjemmekontoret. I tillegg har vi gjennomført digitale lunsjmøter og tilogmed «digital fredagspils» for å hjelpe mot isolasjon og ensomhet. Se forøvrig over under «digitalt arbeidsmiljø».

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Alle ansatte har fått kjøpe nødvendig utstyr til hjemmekontor. Det er blitt arrangert jevnlig digitale møter både

av faglig og sosial karakter. I tillegg har vi lagt vekt på at alle ansatte skal ha en kontaktperson som både har hatt digitalkontakt og invitert til møter på kafé eller for å gå tur.

Kommentarer til enkeltpørsmål i del 1.

Fakultetssekretariatet

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Retningslinjer for stoffkartotek, eksponeringsregister, håndtering av kjemikalier og retningslinjer for biologiske faktorer er ikke relevant for AHKR. Vi har kun én håndholdt XFR-pistol og følger nødvendige retningslinjer for denne.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Institutt for fremmedspråk

Nye medarbeidere har høsten 2020 ikke fått en fysisk omvisning på grunn av hjemmekontorsituasjonen.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2020) (last opp vedlegg nederst på siden).

Institutt for fremmedspråk

HMS – Handlingsplan for 2019 - 2020

Det overordnede målet for HMS-arbeidet ved instituttet er å skape gode arbeidsplasser for alle ansatte og for studentene. I HMS-arbeidet skal instituttet ha fokus både på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

- vi vi fortsette å ha fokus på felles møteplasser, både sosialt og faglig.
- arbeide med å trygge det fysiske miljøet med brannsikring og fokus på et godt inneklima
- sikre at alle ansatte har et bevisst forhold til sikkerhet og brannvern
- forebygge arbeidsrelaterte helseplager
- videreføre fokus på en god mottagelse av nyansatte

HANDLINGSPLAN OG TILTAK FOR 2019 - 2020

Fysisk arbeidsmiljø

Tiltak	Hvordan	Når	Ansvarlig
HMS-runde på instituttet.	Informere alle ansatte om tid for HMS-runde slik at flest mulig kan være tilstede i sine kontorer. Gi mulighet for tilbakemelding på e-post for de som ikke kan møte. Følge opp resultater og synliggjøre arbeidet og behovene.	Hvert år i november/desember	Ledelse og verneombud
Brannvern og beredskap	Regelmessige brannøvelser. Sørg for at alle ansatte kjenner rutiner og rømningsveier. Kontinuerlig fokus på å ha minst mulig brennbart materiale i rømningsveier.	Vi har jevnlig brannøvelser og vil også utvikle og oppdatere rutiner i tilknytning til beredskap i planperioden.	Ledelse og brannansvarlig

Påse at alle har god nok kompetanse om brannvern og sikkerhet.	Sørge for opplæring for alle og fortløpende fokus på sikkerhet. Alle nyansatte skal få tilbud om kurs.	Fortløpende og ved hver nyansettelse	Ledelse
Oversikt over hvor ansatte befinner seg	Undersøke muligheter og eventuelt prøve en løsning med digital kalender der alle kan skrive hvor de er (reiser, hjemmekontor osv.) Dette er viktig informasjon ved hendelser på huset eller i deler av verden hvor våre ansatte ofte oppholder seg.	I planperioden	Ledelse
Fortsette arbeidet med å få på plass en funksjonell kjøkkenløsning i 2. etg	Dialog med Husstyret for HF og fakultetet.	Fortløpende	Ledelse
Forebygge arbeidsrelaterte helseplager	Kjøre inn hev-senkbare bord til de som av helsemessige årsaker trenger dette.	Fortløpende	Ledelse og adm.kons
Fortsatt fokus på universell utforming og tilgjengelighet.	Samarbeide med Eiendomsavdelingen og mtp. Å få ansatte og gjester til å respektere parkeringsregler	Kontinuerlig	Førstelinje og adm.kons.

Psykososialt arbeidsmiljø

Tiltak	Hvordan	Når	Ansvarlig
Fokus på mottak av nyansatte	Administrasjonskonsulent sender e-post med informasjon til alle som takker ja til faste og midlertidige stillinger.	Når noen takker ja til tilbud om stilling.	Adm.kons.
	Hilserunde på instituttet med presentasjon av kolleger.	Så snart som mulig etter at den ansatte begynner.	Ledelse
	2 oppstartsamtaler med nye fast ansatte:	I løpet av første semester.	Ledelse

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Om administrative rutiner (Leder, adm.sjef. og adm.kons.) 2. Om forskning og forskningsplaner (Leder, forskningskoordinator og forskningsrådgiver) <p>Oppstartseminar for alle som skal undervise. Fokus på rutiner for undervisningsadministrasjon. (Studieadministrasjon, undervisningskoordinator og leder).</p>	1-2 ganger per år.	Ledelse
Fagvise lunsjer	Oppfordre de ulike fagene til å ha faste lunsjmøter.	Fortløpende	Fagmiljø og ledelse
Arbeide med å få en hensiktsmessig Møteplass for ansatte	Arbeid mot Husstyret for HF og fakultet	Kontinuerlig Lunsjrom 309 etablert i 2017.	Ledelse
Felles sommer-og julefest	Arrangere sommerfest og julefest for ansatte og emeriti	Juni og desember	Ledelse + komite
HMS-møte	Arrangere HMS-møte, gjerne i forbindelse med temadag. Informere om «Sikre siden», kurstilbud m.m.	Siste onsdag i oktober 2019 kl. 12-16.	Ledelse og verneombud
HMS-tiltak våren.	Sosialt arrangement våren 2019.	Mai/juni 2019	Ledelse og verneombud
Arbeidsmiljøkartlegging	ARK-undersøkelse og oppfølging av resultatene av denne. Følge fakultetets felles ARK-undersøkelse.	Ca. hvert 3 år.	Ledelse og verneombud

Medarbeidersamtaler	Invitere alle ansatte til medarbeidersamtale med nærmeste leder	En gang per år	Administrasjonssjef, forskningskoordinator og instituttleder.
Faste temamøter	Møter om ulike tema	Månedlig	Ledelse

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen 2017-2020

Bevaringsområder	Tiltak	Ansvarlig	Frist
1. Kollegafelleskap/Sosialt klima/Fravær av personkonflikter	<ul style="list-style-type: none"> - Felles lunsj en gang i uken (1. etasje HH1) - Felles varmlunsj en gang i mnd. (dekket av fakultetet) - Felles lunsj pr seksjon de andre dagene - Faglunsjer, 2 ganger i semesteret - Markeringer i plenum samles opp til 1. gang pr semester - Kulturarrangement/UiB arrangementer – Invitere med kollegaer - Prioritere ansikt til ansikt kommunikasjon - Fellesmøter mellom seksjoner ved behov 	<p>Alle</p> <p>Seksjonsvis tilbereding</p> <p>Alle</p> <p>Alle</p>	
2. Mening i jobben/ jobbengasjement	<ul style="list-style-type: none"> - Legge til rette for arbeidsrom med flere datauttak (gruppearbeid) - Sørge for oversikt over prosesser og forstå egen rolle i helheten - Ledere kommuniserer forventninger tydelig - Mulighet til å ta ansvar for egne oppgaver - Kunne påvirke egne arbeidsoppgaver - Gi anerkjennelse, positiv omtale av hverandre – ofte - Respektere hverandre - Takhøyde for å ta opp uenighet - hjelpe hverandre 	<p>Kim</p> <p>Ledere</p> <p>Alle</p>	

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen 2017-2020

<p>3. Selvstendighet i jobben/Autonomi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fravær av detaljstyring - Tillitt til hverandres arbeid og kompetanse - Faglig utveksling og deling - Tydelige nok mål og rammer - Samstemthet mellom adm. og faglig ledelse - Kompetanse og ressurser - Mulighet til å påvirke beslutninger som er viktig for egen jobb 		
Forbedringsområder			
<p>1. Intern kommunikasjon</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Koble informasjon til varmlunsjer en gang i mnd. - Nyhetsbrev (pilot) - Oppdatere egen profil på UiB.no 	<p>Seksjonssjefer</p> <p>Ledelsen</p> <p>Alle</p>	
<p>2. Kompetanseutvikling</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intern kompetanseoverføring: Kartlegge behov og ressurser, utveksle internt, men innhente eksternt ved behov - Legge til rette for kontortid i fagmiljø dersom ønskelig 	<p>Seksjonsvis/ Ledelse</p>	
<p>3. Standardisering/bedre arbeidsflyt/rutiner/kvalitetsheving</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se helheten i arbeidet: Tenke på neste ledd og formålet med prosessen - Utvikle felles rutinebeskrivelser der hensiktsmessig - Åpenhet for forbedringsforslag 	<p>Alle</p> <p>Seksjonsvis</p>	
<p>4. Ledelse må være tydelig og gi positiv tilbakemelding/Viktig å bli sett/ Tilstedeværende ledelse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unngå unødvendig detaljstyring - Vise tillitt - Sørge for stedfortreder og delegert signaturmyndighet ved fravær 	<p>Ledelse</p>	

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen 2017-2020

	<ul style="list-style-type: none">- Tydeliggjøre prioriteringer- Synliggjøre konsekvenser ved prioritering- Synliggjøre konsekvenser/besparelser ved digitalisering- Gi tilbakemeldinger slik at saksbehandling ikke stopper opp		
--	--	--	--

Sist oppdatert 21.6.19, med bakgrunn i felles SWAT-analyse fra Aberdeen og kompetanseseminar for fakultetsadministrasjonen

Fokusområder i uthevet skrift.

Prolongert ut 2020 i påvente av overordnet HMS plan felles for fakultetet.



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

Enhet:	LLE	Leder:	Anders Fagerjord
Dato:	22. oktober 2020	Verneombud:	Aidan Conti

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							
	Presentasjon av nye medarbeidere	I forbindelse med fredagslunsjer, info til alle per e-post, internt nyhetsbrev			Instituttleder/ administrasjonen		
	Presentasjon av nye prosjekter	I forbindelse med fredagslunsjer, internt nyhetsbrev			Instituttleder		
	Markering av nye bøker	I forbindelse med fredagslunsjer, internt nyhetsbrev			Kontaktpersoner: Forskningsleder Forskningsrådgiver		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

	Årshjul, myndighetskart og beskrivelse av intern saksgang	Lage oversikt			Instituttledelsen		
	Informasjon fra instituttleder	Nyhetsbrev	Instituttleder	Hver fredag			
	Kommunikasjon i fagmiljøene	Regelmessige møter i fagmiljøene, både formelle og uformelle					
	Kommunikasjon fra fagmiljøene til ledelse / utvalg	Fremme saker overfor utvalgs- og komitemedlemmer og/eller direkte med ledelsen					
	Informasjonsflyt angående utvalgsarbeid	Alle innkallinger og referater fra IR/UUI/FFU sendes til alle til info Innkallingene til fakultetsstyremøtet videreformidles til alle			Instituttledelsen og utvalgssekretærene Adm.sjef		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	HMS-runde	Gjennomføre HMS-runde og følge opp			Verneombud/ adm.		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

Kartlegge problemer med inneklima, bestilling og IT-systemer og bringe videre

		resultatene			kontaktperson		
	Sosiale og faglig-sosiale møteplasser, HF-bygget	Pusse opp og legge til rette rom, lunsjrom og møteplasser på tvers av fag			Instituttledelsen		
	HMS-møte	Felles HMS-møte			Instituttledelsen		April/mai
	HMS-avvik	Meldes i digitalt avvikssystem fra avvik.app.uib.no					

God sikkerhetskultur og beredskap

	Brannvernrutiner og brannvernopplæring	Brannøvelser og kjennskap til HF-bygget Henge opp oppdatert brannverninstruks på instituttet og ved lesesalsplassene i HF-bygget Sende ut tilbud om brannvernkurs til alle ansatte ved LLE, Instituttutvalget ved LLE (IU), fagutvalgene ved LLE, lesesalsansvarlige i 3. og 4. etasje i HF-bygget		Minst 1 gang/år Ved endringer Hvert semester	Øvelser: Byggansvarlig Adm. Kontaktperson Adm. Kontaktperson / Studieleder		
--	--	--	--	--	--	--	--



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

Informere årlig om førstehjelpskurs og om tiltak og rutiner mot terror og truende adferd.

		<p>Sende e-post til alle anatte ved LLE med lenke til info om brannvern</p> <p>Sende e-post til LLEs studenter med lenke til info om brannvern</p> <p>Sende e-post til alle om sikresiden.no</p>		<p>Hvert semester</p> <p>Hvert semester</p> <p>Hvert semester</p>	<p>Adm. kontaktperson</p> <p>Adm. kontaktperson</p> <p>Adm. kontaktperson</p>		
	Brannvernrutiner - utvikling	Utvikle rutiner, sørge for at alle har tilstrekkelig opplæring		Løpende	Adm.sjef, adm. Kontaktperson, brannvernansvarlige		
Annet							
	Medarbeidersamtaler – faste vitenskapelige				Instituttleder / instituttledelsen		
	Medarbeidersamtaler –				Adm.sjef		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

	administrativ stab						
	Medarbeidersamtaler – stipendiater, postdoc, midl. forskere				Forskningsleder		
	Medarbeidersamtaler – Midl. undervisningsansatte				Undervisningsleder		
	Mottak av nye medarbeidere	Integrering i fagmiljøene Samtaler med ledelsen Administrativ organisering			Fagmiljøene Instituttledelse Adminstrasjonen		
	Fredagslunsjene	Faglige bidrag, miniforelesning, info fra ledelsen, tiltak som kan samle flere			Instituttleder/ administrasjonen		
	Markering av jubilarer	I fobindelse med fredagslunsjer			Instituttleder/ adminsitrasjonen		
	Markering, avganger og 70 år	Eget arrangement, internt nyhetsbrev			Instituttleder/ adminsitrasjonen		
	Sommeravslutning, juleavslutning				For dato og initiativ: administrasjonen		
	Fremme bedre lunjskultur	Holde oppe presset for å få et egnet lunsjrom			Instituttledelsen		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2020/2021

Oppfølgingsmøte dato: _____



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2021

Enhet:	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Leder:	Steinar Bøyum
Dato:	20. januar 2021	Verneombud:	Hans Marius Hansteen

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							
1.	Velferdskomite	Opprette velferdskomite som får ansvar for å sette trivselsskapende tiltak på dagsorden, samt initiere slike tiltak.	20t	1.5.21.	Instituttledelse Verneombud		
2	Faglig-sosialt miljø	Gjeninnføre et velfungerende instituttseminar, som inkluderer både studenter og tilsatte, samt vurdere andre typer faglig-sosiale arrangement. Skape kultur for oppslutning om og deltagelse i slike fora.		1.6.21.	Instituttledelse. Studentutvalg. Alle tilsatte.		
3.	Sosialt miljø	Flere sosiale arrangement, som felleslunsj, instituttdag og julefest. Tilrettelegge for felles møtearenaer for ansatte. Vurdere muligheten for fysiske tiltak, f.eks. sittegrupper o.l.		20.12.21.	Instituttledelse Verneombud Alle tilsatte		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2021

4.	Arbeidsmiljøkartlegging	Kartlegging av psykososialt organisatorisk arbeidsmiljø: Gjennomføre ny ARK-undersøkelse våren 2021 og følge den opp.	40t	1.9.21	Instituttledelse		
5.	Medarbeidersamtaler	Tilrettelegge for, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler. Bruke slike samtaler aktivt for kartlegging og oppfølging av karriereutvikling, kompetansebehov, forskningstid, arbeidsoppgaver, og trivsel.	150t	20.12.21	Instituttledelse		
6.	Nytilsatte	Styrke mottak av nytilsatte, med vekt på sosial integrering. Engelsk versjon av informasjon der det er nødvendig.	20t	1.9.21	Instituttledelse Ledergruppen		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
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.	40t	30.11.21	Administrasjonssjef Verneombud		
8.	Utstyrssituasjon og hjemmekontor	Tilrettelegge for digitale løsninger ved bruk av hjemmekontor. Følge opp UiBs rapport om hjemmekontor.	40t	1.6.21	Instituttledelse		
9.	Smittevern	Opprettholde fokus på smittevern inntil pandemien	10t	1.6.21	Instituttledelse		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2021

		er over (jf. risikoplan for gjenåpning)					
God sikkerhetskultur og beredskap							
10.	Brannvernopplæring	Sørge for at alle har tatt det obligatoriske brannopplæringskurset	4000 kr	20.12.21	Administrasjonssjef		
11.	Bygg	Implementere nytt styringssystem for bygg og verdier	40t	20.12.21	Administrasjonssjef		
12.	Risikoforståelse	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og – analyser knyttet til HMS	20t	20.12.21	Instituttledelse		
Annet							
13.	Undervisningsplanlegging	Arbeide for tidlig og forutsigbar undervisningsplanlegging	100t	20.12.21	Instituttledelse		
14.	HMS-møte	Årlig møte som ledd i det systematiske HMS-arbeidet.	20t	1.8.21	Instituttledelse Verneombud		

Oppfølgingsmøte dato: høst 2021

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

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 2019-2020

- 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
- 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