



Arkivsaksnr.:
2022/4058

Dokumentdato:
08.03.2022

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
8/22

Møtedato:

Årsrapport 2021 - Helse, miljø og sikkerhet - Det humanistiske fakultet

HMS-året 2021 har vært overskygget av pandemisituasjonen og innføring av nytt lønns- og økonomisystem som gjenspeiles i årets rapport. Skjema for rapportering gir lite rom for rapportering av særlige utfordringer knyttet til denne situasjonen, og vi benytter anledningen til å gi utfyllende kommentarer i dette saksframlegget.

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS rapport for 2021.

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.

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 perioden 2021-2022, se vedlagt [rapport](#).

HMS-KOMPETANSE

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

Med unntak av Institutt for fremmedspråk, oppgir alle enhetene at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver. Institutt for fremmedspråk har hatt vikarierende instituttledere siden august 2021. Ny instituttleder tiltrer 1.4.2022, og vil ved første anledning delta i opplæringen.

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 er ikke 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 2021 rapporterer enhetene at de ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, og at de har gjennomført samtaler med dem som ønsker det. På grunn av pandemien har tidsvinduet for gjennomføring av fysiske medarbeidersamtale vært noe begrenset. Mange medarbeidere ønsket ikke å gjennomføre medarbeidersamtaler digitalt, noe som gjenspeiles i antall gjennomførte samtaler. Til tross for økt fokus på medarbeidersamtaler er det av ulike årsaker store variasjoner på gjennomførte medarbeidersamtaler mellom enhetene. Som i tidligere år fremheves det at et stort lederspenn gjør det nærmest umulig å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte på de største instituttene i løpet av et år.

Institutt for fremmedspråk oppgir å ha gjennomført kun seks av 129 medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte. Stilling som instituttleder har vært ubesatt i store deler av 2021, og ny instituttleder tiltrer 1.4.2021.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier har i 2021 innført delegering av medarbeidersamtaler og melder en god økning i antall gjennomførte medarbeidersamtaler med 62 av 75 vitenskapelige ansatte.

Institutt for arkeologi, historie, kulturvitenskap og religionsvitenskap melder gjennomført medarbeidersamtale for alle vitenskapelige ansatte.

Ved andre enheter ble det gjennomført medarbeidersamtale med omtrent 2/3-deler av de vitenskapelige ansatte, som er en økning fra fjoråret. Dette til tross for at deltakelse i medarbeidersamtale også i år ble utfordret av pandemisituasjonen. Flere ansatte ønsket ikke å gjennomføre samtale digitalt, og det var begrenset adgang for fysiske møter.

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

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.

Flere institutter har allerede innført en ordning med delegert ansvar for oppfølging av ulike ansattgrupper, f.eks. til 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 samtalene 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

Alle enheter melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet gjennom ARK-undersøkelsen som har gitt et viktig innblikk i status for arbeidsmiljøet, og enhetene har jobbet målrettet med flere ARK-oppfølgingstiltak gjennom hele året. Kartleggingsmøter ble stort sett gjennomført digitalt. Oppfølgingen ble så langt som mulig realisert i fysiske møter. For tiden evalueres ARK. Fakultetet vil høste av erfaringene fra ARK 2021, og samle de beste tiltakene for det kontinuerlige HMS-arbeidet.

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. Innføring av nytt lønns- og økonomisystem har også vært et sentralt punkt i tilbakemeldingene fra de administrative ansatte, som melder om stort arbeidspress, dobbeltarbeid og uklar grenseoppgang mellom nivåene, særlig mellom fakultetet og lønnskoret. Stort tidspress var et av funnene i ARK-undersøkelsen.

Oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering og varsling

Enheter 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.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Enheter anbefaler hyppige benstrek og øvelser for å motvirke fysisk slitasje under hjemmekontorperioden. Når vi nå vender tilbake til en normalsituasjon fornyes ordning med tilbud om gratis trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50% stilling eller mer, med særlig vekt på kollegatrening og fysisk-sosiale treningsaktiviteter.

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

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Risikovurderinger

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

På fakultetsnivå er det utarbeidet beredskapsplan og gjennomført risikovurderinger. Også i 2021 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 fortløpende i dette forum. Alle enheter 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 gjør retningslinjen relevant for alle enheter. På grunn av pandemien og reiserestriksjoner ble oppfølging av dette området ikke prioritert. Dette følges opp i 2022.

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

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

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 2021, men det har vært fokus på tilrettelegging av hjemmekontorplasser.

Tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø

Et bredt spekter av tiltak fra pandemiåret 2020 ble videreført i 2021. 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 fortsatt fokus på det psykososiale arbeidsmiljø og utfordringene pandemien har medført, og tilrettelegging av nødvendig infrastruktur som pc, programvare, opplæring, kontorutstyr mm. i den etter hvert normale digitale hverdagen. Erfaringene fra dette arbeidet tas med inn i normalsituasjonen.

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

Hjemmekontor/hjemmearbeid

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-/senkpult med mer 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.

Innføring av nytt lønns- og økonomisystem under pandemien

HMS-året 2021 har vært overskygget av pandemisituasjonen. Fokus på ansatt- (og student-) helse og smitteverntiltak ble videreført. Stadig skifte mellom kontor-/hjemmekontorløsninger oppleves av flere ansatte som krevende. Høy takt av omlegging/skifte mellom digital/fysisk undervisning har ført til stort arbeidspress for noen ansattgrupper, særlig studiesiden med tanke på timeplanlegging og eksamensomlegging, og de faglige ansatte som måtte tilpasse emner, undervisning og eksamen til varierende tiltak. Læringskurven har nok for flere vært bratt og tidkrevende ved overgangen til digitale plattformer. Samtidig har mange måttet endre forskningsplaner og herunder planlagte aktiviteter som datainnsamling, felttreiser, konferanser, workshops osv. Ansatte i rekrutteringsstillinger har vært særlig utsatt.

I tillegg har innføring av nytt økonomi- og lønssystem ført til stort arbeidspress på nesten samtlige funksjoner i administrasjonen, særlig på HR og økonomi, men også på studiesiden. Det oppleves at systemene ikke fungerer i henhold til etablerte prosesser. Informasjon/data som viktige styringsparametere er ikke tilgjengelig for hverken ledere eller saksbehandlere. Arbeidsoppgaver oppleves i stor grad "å ligge igjen" på ulike nivåer etter overføring av ressurser til sentralt nivå. Fagnær administrasjon er satt ut av spill på grunn av manglende tilganger og ny arbeidsflyt. Utviklings- og forbedringsarbeid som ble satt i gang sentralt i siste delen av 2021 trekker også mye på ressurser i hele organisasjonen. Mange ansatte melder om ubehagelige samtaler med misfornøyde og sinte eksterne kolleger i forbindelse med undervisning og sensuroppdrag på grunn av uforståelige oppgaver/meldinger i systemet og manglende hjelp/oppfølging fra leverandør/UiB sentralt. Vi er nå i en kritisk omdømmesituasjon som fører til rekrutteringsutfordringer.

Ledelsen og administrasjonen har hatt en ekstremt stor merbelastning både knyttet til korona og de nye systemene. Knyttet til koronasituasjonen har det vært mange endringer som har skullet formidles ut til ulike grupper, mange avgjørelser å ta også på fakultets- og enhetsnivå, og svært mange individuelle personaloppfølginger. Som en følge av korona har ressursituasjonen generelt, og økonomisituasjonen spesielt, vært vanskelig å følge opp. Nytt lønns- og økonomisystem har gjort disse oppgavene umulig å utføre med forsvarlig kontroll. Personaloppfølging har vært vanskelig, til dels umulig, på grunn av manglende tilgang til ansattinformasjon i nytt system, og det har vært store problemer knyttet til rekruttering og avlønning av personalressurser. Enhetene gir tilbakemelding på at ledelsesfunksjoner i systemene er redusert til kontroll, uten mulighet for praktisk delegering og faktisk kontroll.

Dekanens kommentarer

Menneskene som jobber ved fakultetet er alle svært kompetente og er vår aller viktigste ressurs. En rekke av våre kollegaer har gjort en ekstreminnsats under to år med pandemi – det gjelder særlig våre undervisere og de som jobber i studielinjen.

Vi er et kollegafelleskap med stor spennvidde i både arbeidsfelt og alder, og med ulik bakgrunn. Felles for oss alle er at vi ønsker å gjøre både HF og hverandre gode. Skal det være mulig, forutsetter det at de nødvendige rammebetingelsene er på plass. Alle våre kollegaer har i større og mindre grad opplevd ekstrabelastninger i 2021 som følge av overgangen til nytt lønns- og økonomisystem. Dette nye verktøyet har vist seg å gjøre arbeidshverdagen vanskeligere, og ikke enklere slik det var tiltenkt. Kombinert med pandemi, har dette skapt betydelig slitasje både i organisasjonen og hos enkeltmennesker. Det må vi ta på alvor både som fakultet – og som universitet.

I vår valgplattform løftet vi frem fellesskap som særlig viktig for oss. Et nytt HF-bygg vil kunne bringe både studenter og kollegaer nærmere hverandre. Det er enda usikkert når dette bygget vil bli realisert. Det stiller ekstra store krav til alle i både administrativ og faglig ledelse på alle nivå om å røkte fellesskapet ut fra eksisterende rammebetingelser. Desto mer gledelig er det derfor å se hvor godt det nå jobbes på alle enheter med nettopp dette – inkludert oppfølgingen av ARK-undersøkelsen.

På vegner av oss i dekanatet vil jeg takke hver og en av fakultetets ansatte for en formidabel innsats i året som gikk, og lover at vi skal jobbe iherdig fremover for å kunne gjøre arbeidshverdagen og arbeidsfellesskapet enda bedre.

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 2022.

Vedtatt HMS-rapport for 2021 oversendes universitetsdirektørens kontor.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør