



Arkivsaksnr.:
2023/3890

Dokumentdato:
13.03.2023

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
8/23

Møtedato:

Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS rapport for 2022.

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.

HMS-situasjonen er fortsatt preget av innføringen av nytt lønns- og økonomisystem. I tillegg har temperatursenking som energisparetiltak vært opplevd som krevende av noen ansatt- og studentgrupper, særlig personer som har arbeidsplass i utsatte gamle bygg.

Under rapporteringen har vi også mottatt flere henvendelser angående fjerning av rapportering som går på gjennomførte medarbeidersamtaler. På forespørsel fikk fakultetet beskjed om at medarbeidersamtaler følges opp som egen sak våren 2023.

Rapporteringen skjer i digitalt skjema som gir lite rom for å ta opp særlige utfordringer, og vi benytter anledningen til å kommentere disse i saksforelegget.

Fakultetet kan med glede opplyse at vi er blitt re-sertifisert som Miljøfyrtårnenhet. Arbeidet har foregått i perioden desember 2022 til mars 2023. Det vil legges fram en egen sak om klimaregnskap og miljøkartlegging ved fakultetet i mai 2023. På grunn av stor overlapp med etablerte systemer for internkontroll og HMS-arbeid vil det være naturlig å integrere fakultetets miljø- og klimaarbeid i HMS-rapportering til fakultetsstyret kommende år.

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 for det lokale HMS-arbeidet.

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. Det nå fokus på å sikre de ansattes medvirkning gjennom *fysiske* HMS-møter etter en periode med HMS-arbeid i digitalt format grunnet pandemien.

For mer informasjon om fakultetets HMS-plan for perioden 2021-2022, se vedlagte [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 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. Dette samsvarer med tidligere års rapportering, noe som fakultetet har gitt tilbakemelding på ved tidligere anledning.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

LLE, FOF og fakultetsadministrasjonen melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. AHKR, IF, SVT/SKOK svarte at de ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet, men gav ytterligere kommentarer i skjema og på forespørsel som viser at de har jobbet med flere oppfølgingstiltak etter ARK-undersøkelsen også i 2022.

Oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering og varsling

Med unntak av IF rapporterer enhetene at *Rutiner for oppfølging av sykemeldte, Retningslinjer for konflikthåndtering, Retningslinjer for varsling og UiBs rusmiddelpolitikk* er kjent. IF har fått ny instituttleder i 2022, og en gjennomgang av retningslinjer planlegges. Utover dette opplever fakultetet at retningslinjene følges i stor grad.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Ordning med tilbud om gratis trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50% stilling eller mer fornyes etter pandemien, 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 enhetene ut til å håndtere dette noe ulikt, med ulike fokusområder.

På fakultetsnivå er det utarbeidet beredskapsplan og gjennomført risikovurderinger. I 2022 har det vært fokus på beredskapsarbeidet tilknyttet situasjonen etter pandemien. Alle enheter har gjennomført risikovurderinger, men spørsmål om dette ble oppfattet og besvart ulikt. Det pågår ajourføring av lokale HMS-vurderinger.

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. Alle enheter har oppnevnt kontakt/koordinator for gruppereiser, feltarbeid og tokt. Fakultetet har fornyet fokus på dette området i 2023.

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 2022.

Styringssystem for sikring av bygg og verdier

Alle enheter ved HF oppgir at de ikke er kjent med Styringssystem for sikring av bygg og verdier. Så vidt vi kan se ble systemet etablert i 2020. Innføringen oppleves å ha vært underkommunisert, trolig på grunn av pandemifokuset. Slik vi oppfatter det inngår store deler av det eksisterende beredskaps- og risikoarbeidet i styringssystemet. Fakultetet vil ha forsterket fokus på dette område i 2023.

Tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø

Et bredt spekter av tiltak fra pandemien ble videreført i 2022. Blant tiltakene 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, men fysiske møter er nødvendig for å motvirke dem som kan omtales som digital utmattelse.

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

Fakultetet bruker aktivt Avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid der arbeidets art og omfang tillater det, begrenset opp mot 1 til 2 dager i uken, og etter avtale med leder.

Nytt lønns- og økonomisystem

HMS-året 2022 har fortsatt vært preget av «nytt økonomi- og lønnsystem» som har ført til stort arbeidspress på nesten samtlige funksjoner i administrasjonen, særlig på HR og økonomi, men også på studiesiden. Ledere opplever fortsatt ledelsesfunksjoner i systemene er redusert til kontroll, uten mulighet for praktisk delegering og faktisk kontroll.

Det er gledelig at det er satt i gang prosjekt *Bedre arbeidshverdag*, som tar sikte å forbedre arbeidsflyt og arbeidsdeling mellom nivåene. Dessverre oppleves det fortsatt at systemene fungerer kun suboptimalt. Informasjon/data som viktige styringsparametere er kun delvis tilgjengelig for ledere og/eller saksbehandlere. Arbeidsoppgaver oppleves fortsatt "å ligge igjen" på ulike nivåer etter overføring av ressurser til sentralt nivå. Det er fortsatt krevende å få på plass tilganger og arbeidsflyt, og det er utfordrende å holde kontroll med tilganger. Det er for ofte sprik mellom tilganger som meldes inn og det som faktisk registreres inn sentralt.

Utviklings- og forbedringsarbeid som er satt i gang sentralt trekker mye på ressurser i hele organisasjonen. Prioriterte områder som utbetaling av sensuoppdrag er blitt bedre, men det er fortsatt forbedringspotensial når det gjelder andre områder som ligger utenfor «scopet» for prosjektet *Bedre arbeidshverdag*, som for eksempel utbetaling av stipend og kompensasjon for verv, dublering av avtaler for langvarige oppdrag som strekker seg over flere år mm.

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 2023.

Vedtatt HMS-rapport for 2022 oversendes universitetsdirektørens kontor.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



HR-avdelingen

Referanse

2022/18190-SUO

Dato

23.02.2023

HF: Årsrapport 2022, Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS rapport for 2022. 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.

HMS-situasjonen er fortsatt preget av innføringen av nytt lønns- og økonomisystem. I tillegg har temperatursenkning som energisparetiltak vært opplevd som krevende av noen ansatt- og studentgrupper, særlig personer som har arbeidsplass i utsatte gamle bygg.

Under rapporteringen har vi også mottatt flere henvendelser angående fjerning av rapportering som går på gjennomførte medarbeidersamtaler, som med fordel kunne vært kommunisert ut i forkant.

Vi merker oss at det er lite rom i skjema for å ta opp særlige utfordringer. Disse vil vi komme tilbake til og kommentere mer utfyllende i vår rapportering til fakultetsstyret.

Vi benytter anledningen til også orientere om det pågående arbeidet med resertifiseringen av fakultetet som en Miljøfyrtårn-enhet. Det viser seg at det er stor overlapp med etablerte systemer for internkontroll og de etablerte rutiner for HMS-arbeidet. Det vil derfor være naturlig å integrere fakultetets miljø- og klimaarbeid i HMS-rapportering til fakultetsstyret.

Det tas sikte på å behandle endelig HMS-årsrapport for 2022 i førstkommende møte i fakultetsstyret den 21.3.2022.

Utfyllende rapport med kommentarer ettersendes etter endelig vedtak i fakultetsstyret.

Med vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Susanne Ostendorf
assisterende fakultetsdirektør

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



Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Fakultetsoversikt

Hovedside Samlet rapport for fakultetene

Samlet rapport

Fakultet/avdeling: Det humanistiske fakultet

Rapporteringsår: 2022

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-tema på fellesmøter, HMS-runde, ARK-oppfølging

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Vi har årlig HMS-runde. Alle ansatte kan kontakte leder/VO

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

HMS-utvalet til instituttet består av verneombud, varaverneombud og instituttleiar. For 2022 var Hans Marius Hansteen hovedverneombud, og Deirdre Smith vara. Hausten 2022 slutta Deirdre Smith, og Kirsten Bang overtok som vara. I tillegg til å arrangere HMS-dag kvart år blir det oppmoda om å ta kontakt med leiding 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.

Institutt for fremmedspråk

HMS-plan vart diskutert i instituttrådsmøte mai 2022. Det vart og orientert om HMS-arbeidet på allmøte i haustsemesteret, i nyhendebrevet IF-nytt (internkommunikasjon) og på HMS-dag.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

HMS-planen er kunngjort og sendt ut til alle på instituttet. Oppslag om verneombud, plassansvarlig, osv. henger i alle etasjer. Årlig HMS-runde og HMS-dag.

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. HMS-spørsmål har jevnlig blitt tatt opp på stabsmøter, og verneombudet orienterer fra HMS-møter og seminarer hun deltar på.

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

Møte til avtalt tid mellom linjeleder og verneombud, normalt 4-6 ganger i året, i tillegg til samarbeid om HMS tema i møter. For 2022 fire møter mellom VO og linjeleder, og to møter med HMS tema for hele enheten.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Leder og VO har jevnlig møter

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Instituttleiar og verneombud har samtalar ved behov i løpet av året. Administrasjonssjef deltar ved vernerunde. HMS-dagen blir også planlagt i fellesskap. I 2022 handla dette mellom anna om studentane si psykiske helse, sidan dette også er ein viktig del av undervisarane sitt psykososiale arbeidsmiljø.

Institutt for fremmedspråk

Det er jamnelege møte mellom linjeleiar og verneombud kor administrasjonskonsulent er med.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Møter med verneombudet minst fire ganger i året. Jevnlige uformelle samtalar.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Linjeleder og verneombud har ukentlige møter der HMS-spørsmål også er på dagsorden.

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	2	0	4

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

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

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	3	3

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

Fakultetssekretariatet

HMS seminar Scandic 17.2.2022, ytterligere gjennomgang ifm. sommeravslutning 2022, arbeidsgruppe for ny lokal HMS-plan med bakgrunn i innspill fra ARK-oppfølgningen.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Gjennom HMS-møte, HMS-runde og medarbeidersamtaler.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vi arrangerte HMS-møte og HMS-runde. En rapport fra HMS-runden ble skrevet i etterkant.

Hva er årsaken til at dette ikke er gjennomført?

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Vi gjennomførte en stor ARK-prosess i 2021, med oppfølging i 2022

Institutt for fremmedspråk

Vi følger UiB sine sykluser for ARK-undersøking. Det var ikke planlagt noko undersøking i 2022.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Vi har gjennomført UiB sine sentrale kartlegginger. Dette var ikke gjennomført i 2022. SVT/SKOK er små miljø der vi har god kontakt med alle ansatte og lav terskel for å melde fra om evt misnøye med arbeidsmiljøet.

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	5	1

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	5	1

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	5	1

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	3	3

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

Fakultetssekretariatet

Fokus på IT-sikkerhet, personvern (møte i seksjonsledergruppen, alle ansatte anmodet om å ta kurs på Mitt UiB). Fokus på byggsikkerhet (dører, vinduer) ifm med stillas utenfor HH1.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Med unntak av risikovurdering knytt til smittevern i første del av perioden, er ikkje risiko kartlagt systematisk ved bruk av verktøy for dette, men ut frå samtalar i leiinga og med verneombod. I utgangspunktet har instituttet vurdert HMS-risiko på bygget som låg, med relativt liten risiko knytt til ytre miljø, materielle verdier og drift. Brannevakueringsrutinar er det som primært er prioritert.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Vi har ikke gjennomført systematisk risikoanalyse, men vurderer fortløpende risikoen ved ulike typer aktiviteter med særlig fokus på feltarbeidsopphold i utlandet. Vi har også fokus på å ha en trygg og funksjonell arbeidsplass både med tanke på å sikre materielle verdier og på å ha gode og tilrettelagte arbeidsplasser for alle.

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

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Vi vurderer sannsynligheten for uønskede hendelser knyttet til forskning og undervisning fortløpende, og selvsagt ved årlig verne- og sikkerhetsrunde

Institutt for fremmedspråk

2022 var år for leiarskifte ved instituttet. Instituttleiar og verneombod er samd om å gjennomføre ein HMS-risikoanalyse i 2023.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Vår enhet håndterer ingen maskiner eller farlige stoffer. De eneste kjente risiki er psykososiale, og farer for brann og lekkasjer.

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	5	1

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

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	5	1

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	3	1	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	Ikke aktuelt
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	x		
Sum	1	0	0

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

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

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

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

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

Sum	1	0	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 gjennomført verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier?	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	0	6

Skisser kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø ved enheten i rapporteringsåret.
Fakultetssekretariatet

Fortsette med digitale møter der det er hensiktsmessig (korte avklaringer, informasjon). Supplere med fysiske møter der det er hensiktsmessig (arbeidsmøter, drøftingsmøter).

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Det digitale utstyret oppgraderes jevnlig, opplæringsstilbud er gjort tilgjengelig nødvendige individuelle tilpasninger (databriller etc) er anskaffet

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

I samband med pandemi og heimekontor var det ein stor innsats knytt til digital kompetanseheving og utstyrshøving, og også med tanke på trivsel. Dette har til ein viss grad halde fram etter pandemien, men det har også vore aukande medvit om kor viktig det ikkje digitale psykososiale arbeidsmiljøet er. Det generelle inntrykket er mange framleis har ein viss grad av digital utmatting og me forsøker difor å ikkje auke mengden digitale arrangement, og heller leggje vekt på tydinga av å delta aktivt i det fysiske miljøet.

Institutt for fremmedspråk

Informert om e-læringskurs i nyhendebrev.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Informasjon om IT-sikkerhet. Oppfølging av svake punkter som ble rapportert av IT-avdelingen i desember.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori

Godt og hensiktsmessig utstyr i alle lokaler er svært viktig for at det digitale arbeidsmiljøet skal fungere godt. Gode muligheter for opplæring og teknisk støtte er også viktig. Vi har også hatt fokus på IT-sikkerhet gjennom møter med IT-avdelingen, utdeling av informasjonsmateriale og gjennomgang av lagra datautstyr.

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	1	0	5

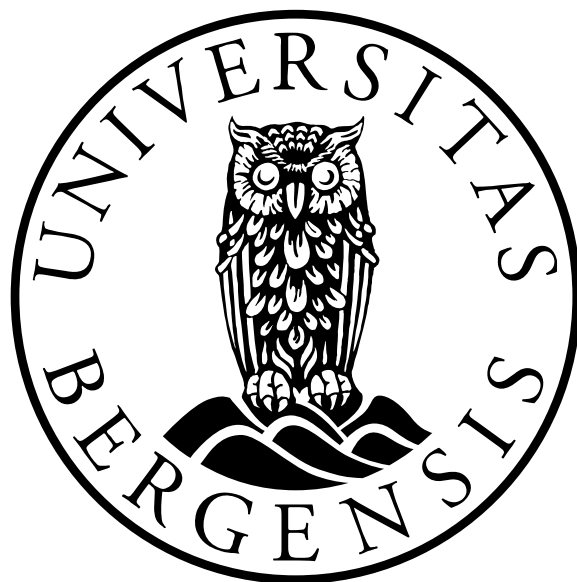
Skisser hvilke eksterne samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Universitetsmuseet i Bergen (feltarbeid for arkeologistudenter)

Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte 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	6	0	0

Det humanistiske fakultet



Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2021–2022

Vedtatt av fakultetsstyret 08.12.20

INNLEDNING

Det humanistiske fakultets lokale HMS-plan bygger på [UiBs Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021](#), vedtatt av universitetsstyret 29.05.19, og støtter opp under de tre overordnede HMS-målene i denne. UiBs Handlingsplanen er forankret i universitetets strategi 2019-2022 «Kunnskap som former samfunnet».

Det humanistiske fakultet skal ha et godt arbeidsmiljø for alle og være en attraktiv, stimulerende og trygg arbeidsplass for ansatte og studenter. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet skal være integrert i alt arbeid ved fakultetet.

Fakultetets mål er at alle skal bli behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Alle medarbeidere skal føle tilhørighet til sin arbeidsplass og være inkluderte. Vi arbeider for en kultur som ivaretar medarbeidere, studenter og miljø.

I tråd med UiBs handlingsplan skal fakultetet ha en kultur som er forebyggende og helsefremmende. Det betyr at fakultetet og UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø på campus og på reise
- mangfold, åpenhet og inkludering
- funksjonelle og sikre bygninger og uteområder og utstyr
- kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte, verneombud og ledere.

UiBs handlingsplan omfatter følgende tre innsatsområder eller HMS-mål:

UiB skal kjennetegnes ved:

- A. Gode arbeidsfellesskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap

Fakultetet vil prioritere disse tre innsatsområdene/hovedmålene i denne perioden.

I tillegg har fakultetet innsatsområdet/hovedmålet:

- D. Ytre miljø

Alle enheter ved Det humanistiske fakultet skal årlig

- Gjennomføre HMS-kartlegginger, risikovurdere og prioritere tiltak
- Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak
- Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

Informasjon om HMS ved UiB

- [Regelsamling for UiB](#)
- [HMS-portal](#)

Informasjon om HMS ved Det humanistiske fakultet

- [Planer og rutiner](#)

B. INNSATSOMRADE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE – sitat UiBs HMS-plan:

«UiB har stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inn klima og ergonomi skal ivaretas. Vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.»

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (HF)	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk	Tydeliggjøre organisering, roller, ansvar og oppfølging av byggesaker og på arbeids- og studieplasser	Videreføre ordningen med at fakultetets hovedverneombud (HVO) og enhetenes verneombud (VO) tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet og innenfor ombudets verneområde, herunder byggesaker	Fakultet/institutt, HVO/VO
	Årlige HMS-runder, samt ved ombygginger	Fortsette med årlige HMS-runder på alle enheter	Fakultet/institutt
	Iverksette større løft for å oppgradere kritisk infrastruktur i gamle bygg til gjeldende HMS-krav, herunder krav til universell utforming	Overvåke og følge opp avviksmeldinger	Fakultet/institutt/EI A
		Rapportere HMS-avvik jevnlig til styrende organ	Fakultetsledelse og linjeledelse
		Fortsette arbeidet for nytt HF-kvartal	Fakultet/EIA
		Arbeide for utvikling av bedre undervisnings- og læringsarealer	Fakultet/institutt/EI A
		Følge opp UiBs rapport om hjemmekontor	Fakultet/institutt
		Bruke etablerte rutiner for risikovurdering (ROS-analyse) av arbeidsoppgaver og forskning for å sikre forståelse for hvordan risikovurderinger kan gjøres på en enkel måte	Fakultet/institutt
		Tilrettelegge for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne, inkludert evakueringsmuligheter	Fakultet/institutt/EI A
		Følge opp rapporten Veien til Gullstandard	Fakultet/institutt/EI A
	Ta høyde for individuelle forskjeller og ulike behov for tilrettelegging	Fakultet/institutt	
	Samordne HMS-arbeidet med våre samarbeidspartnere for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og /eller driver aktivitet	Gjennomføre HMS-samordningsmøter med våre samarbeidspartnere	Fakultet/institutt
Delmål 2: UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø	Gjennomføre arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid o.l.)	Oppfordre til bruk av nye funksjonelle IT-verktøy og til kontinuerlig videreutvikling av kompetansen	Fakultet/institutt
		Tilrettelegge for digitale løsninger ved bruk av hjemmekontor	Fakultet/institutt
		Ha kontinuerlig fokus på de effektene våre digitale arbeidsverktøy har på arbeidsprosesser i organisasjonen	Fakultet/institutt
	Systematisk informere, tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming	Legge til rette for godt samarbeid og høy ressursutnyttelse ved endring av arbeidsprosesser	Fakultet/institutt
		Oppfordre sentrale enheter om å bidra til at ledere og ansatte får tilstrekkelig informasjon og opplæring via brukerorientert tilnærming ved innføring av nye digitale verktøy (eller ved krav om ny digital kompetanse)	Fakultet/institutt
		Påse at inkluderende arbeidsliv og HMS-aspekter vurderes og evalueres ved innføring av IT-verktøy	Fakultet/institutt
Ved innføring av IT-verktøy skal inkluderende arbeidsliv og HMS-aspekter vurderes og evalueres	Være pådriver for at det fra sentralt hold blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til informasjon og opplæring	Fakultet/institutt	

C. INNSATSOMRADE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP – sitat UiBs HMS-plan:

«UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.»

Fakultetet har som mål å styrke beredskapen på reiser generelt og på felt spesielt. God risikostyring av vår aktivitet inkluderer også vurdering av skallsikring av våre bygg.

Delmål (UiB)	Hovedaktiviteter (UiB)	Tiltak (HF)	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal ha god HMS-risikoforståelse	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og –analyser knyttet til HMS	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og –analyser knyttet til HMS	Fakultet/institutt
Delmål 2: UiB skal gjennomføre beredskapsøvelser	Øke frekvens på varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser	Etablereregelmessige varsling- og beredskapsøvelser Fortsatt inkludere instituttene i beredskapsøvelser Etablere og årlig oppdatere beredskapsplaner	Fakultet/institutt Fakultet/institutt Fakultet/institutt
Delmål 3: UiB skal ha god beredskap på reiser	Etablere og styrke rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid, tokt og reise, og følge dette opp	Følge opp UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise, herunder styrke risikovurderingen i forkant av aktivitetene	Fakultet/institutt
Delmål 4: UiB skal sikre materielle og immaterielle verdier, som en del av sitt samfunnsansvar	Sikre samlingene ved Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet og andre materielle verdier ved UiB Gjennom god risikostyring sikre regulert tilgang, bruk, oppbevaring og avhending av biologiske og kjemiske farekilder	Vurdere skallsikring og/eller styrkende barrierer som vanskeliggjør tilgang til verdier og farekilder i HF's bygg	Fakultet/institutt

D. INNSATSOMRADE: YTRE MILJØ – sitat UiBs HMS-plan:

«[Arbeidsmiljøperspektivet knyttet til ytre miljø er ivaretatt i Handlingsplan for ytre miljø](#)»

Som et tillegg til fakultetets HMS-plan har fakultetet inkludert en egen tiltaksliste for ytre miljø som skal følge opp UiBs *Handlingsplan for ytre miljø* med innsatsområdene *Miljøledelse, Klima og transport, Energi og avfall, Innkjøp og forbruk og Biodiversitet og forurensing*. Fakultetet har som mål å gjennomføre tiltak knyttet til følgende delmål:

Delmål UiB	Hovedaktiviteter UiB	Tiltak HF	Ansvarlig
Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse	Ytre miljø skal jevnlig tas opp på enhetenes møter, samt i årlige handlingsplaner og rapporter	Ha ytre miljø som tema på ledermøter og som del av fakultetets HMS-handlingsplan	Fakultet/institutt
Redusere CO ₂ -utslipp fra transport	Utarbeide og implementere en klimavennlig policy/retningslinje for reiser, bl.a. med retningslinjer for flyreiser	Aktivt følge opp UiBs reisepolicy vedtatt november 2019	Fakultet/institutt
Redusere restavfallsmengden med 40 % innen 2022 (basisår 2009)	Etablere rutiner for å bruke mindre engangsprodukter, kutte bruk av papirbrosjyrer og lignende	Etablere lokale rutiner for å redusere bruken av engangsprodukter til et minimum, samt kutte ut all bruk av papirbrosjyrer o.l.	Fakultet/institutt
Universitetets anskaffelser skal bidra til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der det er relevant	Stille krav i de aktuelle anskaffelsene, for eksempel ved å stille krav om at varer ikke inneholder miljøskadelige stoffer, krav om energiklasse, miljøsertifisering, krav om lang levetid eller ved å ta hensyn til livssyklus-kostnader	Ved innkjøp, være bevisst på å velge miljøvennlige alternativ og i størst mulig grad unngå å bestille i små kvanta Etterlyse miljøvennlige valg der dette mangler Ha fokus på og arbeide for et miljøbevisst arbeidsmiljø Etterlyse opplæring av fagbestillere/innkjøpere i å foreta/kreve miljøvennlige valg ved innkjøp. Være miljøsertifisert og arbeide for at virksomheten ikke virker negativt på det ytre miljø samt tilstrebe en bærekraftig utvikling	Fakultet/institutt Fakultet/institutt Fakultet/institutt Fakultet/institutt





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	
3	Markeringslunsjer	Felles markering for alle ansatte		minst en gang per semester	Inst leder	ja	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

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		
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 Sydnesplass 12-13. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring		V23	Inst leder, verneombud		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

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		
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



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2021

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

Årsplanen for 2021 vart prolongert for 2022. Ny handlingsplan er i vedtaksprosess

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



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		
	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		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		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		
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 HMS-runden. Valgfritt å sende skjema inn på forhånd eller 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		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	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		
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 IF-nytt 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">Retningslinjer for konflikthåndteringRetningslinjer 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-plan

HANDLINGSPLAN 2021 – 2022 // Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

UNIVERSITETET I BERGEN



INNLEDNING

LLEs lokale HMS-plan bygger på UiBs Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021 (vedtatt av universitetsstyret 29.05.19), samt på HMS-plan for Det humanistiske fakultet 2021-2022 (vedtatt av fakultetsstyret 08.12.20).

LLE skal gjennom sin lokale HMS-plan legge til rette for gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, samt god sikkerhetskultur og beredskap.

Instituttleder: Anders Fagerjord

Verneombud: Asle Leidland, vara Aidan Conti

Administrative kontaktpersoner, HMS: Jorunn Nedreberg og Siri Fredrikson

Ressurser:

HMS ved UiB

- [Regelsamling ved UiB](#)
- [HMS-portalen](#)

HMS ved Det humanistiske fakultet

- [Planer og rutiner](#)

INNSATSOMRÅDER FOR L L E FOR PERIODEN 2021–2022

A. INNSATSOMRÅDE: GODE ARBEIDSFELLESKAP «UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati og gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre arbeidsfellesskap internt og i samarbeid med omverdenen. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. UiB har en sterk internasjonal profil. Studenter og ansatte samarbeider med kollegaer fra hele verden. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.» (Sitat fra UiBs HMS-plan.)			
Delmål	Hovedaktiviteter	Tiltak	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal ha godt arbeidsmiljø og fremme felles forståelse og samarbeid	Årshjul, myndighetskart og beskrivelse av intern saksgang	Lage oversikt	Instituttledelsen
	Informasjon fra instituttleder	Nyhetsbrev	Instituttleder
	Kommunikasjon i fagmiljøene	Regelmessige møter i fagmiljøene, både formelle og uformelle	Instituttledelse og fagkoordinatorer
	Fremme bedre tverrfaglig lunsjkultur	Holde oppe presset for å få et egnet lunsjrom	Instituttledelsen
Delmål 2: UiB skal utvikle en organisasjonskultur som møter endring på en konstruktiv måte	Informasjonsflyt angående utvalgsarbeid	Fremme saker overfor utvalgs- og komiteemedlemmer og/eller direkte med ledelsen	Alle ansatte
	Kommunikasjon fra fagmiljøene til ledelse/utvalg	Alle innkallinger og referat fra IR, UUI, FFU sendes til alle til info	Instituttledelse og utvalgssekretærene
		Innkallingene til fakultetsstyremøtene videreføres til alle	Administrasjonssjef
Delmål 3: UiB skal ha god medarbeideroppfølging	Medarbeidersamtaler		Instituttledelsen
	Mottak av nye medarbeidere	Integrering i fagmiljøene, «onboarding»	Instituttleder/administrasjonen
	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	Kontakt: Forskningsleder, forskningsrådgiver
	Fredagslunsjer	Faglige bidrag, info fra ledelsen, tiltak som kan samle flere	Instituttleder/adm.
	Markering av jublanter	I forbindelse med fredagslunsjer	Instituttleder/adm.
	Markering av avganger, 70 år	Eget arrangement, info i nyhetsbrevet	Instituttleder/adm.
	Sommeravslutning, juleavslutning		Instituttleder/adm.

B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE «UiB har stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.» (Sitat fra UiBs HMS-plan.)			
Delmål	Hovedaktiviteter	Tiltak	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har	HMS-runde	Gjennomføre HMS-runde og følge opp resultatene	Verneombud/adm. kontaktperson
	HMS-møte	Felles HMS-møte, normalt april/mai	Instituttledelsen

et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk	HMS-avvik Sosiale og faglig-sosiale møteplasser, HF-bygget Fysisk arbeidsmiljø: Ventilasjon	Meldes i digitalt avvikssystem fra hjelp.uib.no Pusse opp og legge til rette rom, lunsjrom og møteplasser på tvers av fag Følge opp innspill fra ansatte som opplever dårlig ventilasjon i HF-bygget	Alle ansatte Instituttledelsen
Delmål 2: UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø	Ha kontinuerlig fokus på utvikling, tilpassing og optimal bruk av digitale verktøy	Sikre kompetanseheving blant de ansatte ved innføring av nye IT-verktøy Kontinuerlig evaluere effekten av de digitale verktøyene våre, sikre oppfølging av feil og mangler i riktige kanaler.	

C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP

«UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.»

Delmål	Hovedaktiviteter	Tiltak	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal gjennomføre beredskapsøvelser	Brannvernrutiner og brannvernopplæring Brannvernrutiner – utvikling	Brannøvelser og kjennskap til HF-bygget, minst 1 gang per år Henge opp oppdatert brannverninstruks på instituttet og ved lesesalsplassene i HF-bygget Sende ut tilbud om brannvernkurs til alle ansatte, Instituttutvalget, fagutvalg, lesesalsansvarlige i 3. og 4. etasje i HF-bygget Sende ut e-post til alle ansatte med lenke til info om brannvern Sende e-post til alle om sikresiden.no Kort og konsis beskrivelse av hovedaktiviteter Utvikle rutiner, sørge for at alle har tilstrekkelig opplæring	Øvelser: Byggansvarlig Adm. kontaktperson Adm. kontaktperson/studieleder Adm. kontaktperson Adm. kontaktperson Adm.sjef, adm.kontaktperson, brannvernansvarlige



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 2021-2022

- 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

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 jobben/Autonomi	Fravær av detaljstyring	ledere
	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

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

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
	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