



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 04/24

Dato: 25.1.2024

Arkivsaknr: 2024/145-1

---

## Handlingsplan HMS 2024

---

### Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok UiBs Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) 2023-2026 i møte 14. september 2023. Handlingsplanen definerer HMS som en felles oppgave som, hvor arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog.

Hovedinnsatsområdene i planen er:

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

Delmålene under punkt A i planen vektlegger et godt psykososialt arbeidsmiljø, et inkluderende arbeidsmiljø, åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende universitetsdemokrati, samt en konstruktiv måte å møte endringer på.

Delmålene under punkt B vektlegger tilfredsstillende og forsvarlige arbeidsplasser og bygningsmasse og et godt digitalt arbeidsmiljø.

Delmålene under punkt C vektlegger tydelighet i sikkerhets- og beredskapsorganisering og god HMS-risikoforståelse.

### Handlingsplan for KMD.

KMD har en egen HMS-handlingsplan som skal revideres årlig. Fakultetet fokuserer i sin handlingsplan på deltakelse og engasjement både fra studenter og ansatte for å styrke

- organisasjonsforståelse
- bevissthet rundt arbeids- og studiefellesskap
- bevissthet rundt fysisk arbeidsmiljø
- bevissthet rundt sikkerhet og risiko

Fakultetet har også ytre miljø som eget innsatsområde.

HMS-utvalget har utarbeidet og behandlet forslag til HMS handlingsplan for KMD 2024.

### *Forslag til vedtak:*

*Fakultetsstyret vedtar HMS-handlingsplan for 2024.*

Lenke til UiBs HMS-handlingsplan 2023-2026: [S\\_66-23Handlingsplan-HMS2023-2026.pdf \(uib.no\)](#)

BJBJ

Vedlegg: 

-



**Helse, miljø og sikkerhet**

**Fakultet for kunst, musikk og design**

---

**Handlingsplan 2024**



# KMD skal være et kreativt og dynamisk fakultet som inviterer til deltakelse og engasjement

## A. INNSATSOMRÅDE: GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tiltaksperiode	Ansvar for oppfølging
KMD skal ha et inkluderende arbeidsmiljø for ansatte og studenter.	Årlig kartlegging og kontinuerlig oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Kontinuerlig	Ledere ved KMD
	Gjennomføre medarbeidersamtale med ansatte. <a href="#">Universitetet i Bergen :: Lederhåndbok :: Medarbeiderutvikling (compendia.no)</a>	Høst	Ledere ved KMD
	Fakultetsutvalgene skal være arenaer for medvirkning for studenter og ansatte <a href="#">Styre og utvalg ved Fakultet for kunst, musikk og design   Fakultet for kunst, musikk og design   UiB</a>		Ledere ved KMD
	KMD skal tilby karriere- og kompetanseutvikling til alle og utvikle lederkompetanse som vektlegger tillit og åpenhet	Høst	Ledere ved KMD
	KMD skal legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på god måte.	Kontinuerlig	Ledere ved KMD
	Gjøre studenter oppmerksomme og i stand til å bidra inn i de demokratiske prosessene gjennom de	Kontinuerlig	Ledere ved KMD

	råd og utvalg som behandler læringsmiljø ved KMD i tett dialog med KSU og fagutvalgene		
KMD skal ha et forsvarlig og inkluderende arbeids- og læringsmiljø på campus og på reiser.	<p>Ansatte må være kjent med CIM-systemet i forkant av reiser</p> <p><a href="#">CIM   HMS-portalen   UiB</a></p> <p>Bruk av CIM må kunngjøres i KMD aktuelt</p> <p>Forebygge rus- og spillavhengighet</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Vår høst</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledere ved alle enheter</p> <p>Ledelsen ved KMD</p> <p>Ledere ved alle enheter</p> <p>Ledere ved KMD</p>
Sikre lavt sykefravær < 4%	<p>Ukentlig oppfølging av sykemeldte for å kunne legge til rette best mulig for en snarlig tilbakekomst til arbeidsplassen.</p> <p>Tett dialog med medarbeidere i det daglige.</p> <p>Alle ansatte må være kjent med arbeidsmiljøloven.</p> <p><a href="#">Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Lovdata</a></p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledere ved KMD</p> <p>Ledere ved KMD</p>
Nulltoleranse for trakassering. Alle studenter og ansatte skal bli behandlet med respekt og verdighet i et arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering.	<p>Informere studentene om UiBs retningslinjer for hvordan trakassering av studenter og ansatte skal meldes og følges opp.</p> <p><a href="#">Si fra!   Universitetet i Bergen (uib.no)</a></p> <p><a href="https://www.sikresiden.no/sifra">https://www.sikresiden.no/sifra</a></p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledere ved KMD</p>
God kommunikasjon mellom verneinjen og ledere	Månedlige møter, eller oftere ved behov, mellom leder og verneombud	Månedlig	Alle ledere ved KMD

<p>Utvikling av læringsmiljø</p>	<p>Arbeide for et nytt bygg til Griegakademiet</p> <p>HMS-utvalget ved KMD og brukerutvalgene ved Møllendalsveien 61 og Griegakademiet skal arbeide for å utvikle læringsmiljøet på de to campusene.</p> <p>Faste møtepunkt med studentene gjennom KSU, ledere og studieadministrasjonen</p> <p>Tett dialog mellom læringsmiljøkontakt (i studieseksjonen) og HMS- koordinator</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledelse ved KMD og på Griegakademiet</p> <p>Ledere av utvalgene</p> <p>Ledelsen ved KMD</p> <p>HMS- koordinator</p>
<p>Sikre mangfold og inkludering. Styrke kompetansen til ledere og ansatte om hva som skal hensyns tas for å tilrettelegge for mangfold og multikulturelle miljøer med å sette det på dagsorden på felles møter og dialog med ansatte.</p>	<p>Legge til rette for mangfold og inkludering i fellesarealene og på alle arrangement i KMD sin regi.</p> <p>Fakultetets tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling skal revideres årlig.</p> <p>Balanssekunstdugnad <a href="#">Balanseskunst</a>. Ledere og ansatte skal ha gjennomført kurs for å styrke kompetanse i mangfold og inkludering.</p>	<p>Vår høst</p> <p>Vår</p> <p>Vår</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ansatte og studenter</p> <p>Ledelsen ved KMD</p> <p>Ledere ved KMD</p> <p>Enhetsledere ved KMD</p>
<p>Alle ledere ved KMD skal til enhver tid være oppdatert i HMS-arbeid og arbeidsmiljøloven</p>	<p>Gjennom introduksjonsprogram for nyansatte og UiBs lederopplæring.</p> <p>Sørge for at ledere gjennomfører HMS-kurs for ledere</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Vår</p>	<p>Ledere ved KMD</p> <p>HMS-koordinator</p>
<p>God informasjonsflyt mellom undervisere, teknikere og studenter</p>	<p>Alle ansatte må ha opplæring og benytte Canvas og Mitt UiB for å få undervisningsrelatert informasjon ut til studentene</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Ansatte og studenter</p>

**B. INNSATSOMRÅDE. TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE**

<p>Arbeidsplassen til studenter og ansatte skal fungere for formålet.</p> <p>Fysisk og psykisk tilrettelegging av arbeidsmiljøet. Gjelder også de som har avtale om hjemmekontor</p>	<p>Iverksette tiltak for å forebygge fysiske plager/lidelser</p> <p>Ha bedriftshelsetjenesten med på oppfølging etter vernerunde ved behov.</p> <p>Følge opp studenter med fysiske og psykiske utfordringer. Her bistår studieadministrasjon i oppfølgingsarbeidet</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Etter vernerunder</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledere og programstyreledere</p> <p>Ledere ved KMD</p> <p>Ledelsen ved KMD</p>
<p>Ha søkelys på psykisk og fysisk helse</p>	<p>Ha gode rutiner for oppfølging av ansatte som har tett dialog med studenter med fysiske og/eller psykiske utfordringer</p> <p>Få en avtale med Sammen sin psykiske helsetjeneste om fast møtetid for studenter ved KMD.</p> <p>Bidra til å gjøre Sammen sitt (helse)tilbud til studenter godt kjent for både ansatte og studenter</p>	<p>Vår</p> <p>Vår</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Ledere ved KMD</p> <p>Ledelsen ved KMD</p> <p>HMS- koordinator</p>
<p>Dele ut HMS-pris til et miljø som utmerker seg for å utvikle arbeidsmiljøet</p>	<p>HMS- utvalget tildeler prisen. Det er utarbeidet egne retningslinjer for prisen som deles ut på HMS-dagen.</p>	<p>Høst</p>	<p>Ledelsen ved KMD</p>

**C. GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP**

--	--	--	--

Alle skal føle seg trygge på arbeids- og studieplass.	Gi opplæring i prosedyrer og rutiner for risikostyring (sikker jobbanalyse) av arbeidsoppgaver som utføres i kraft av undervisning og forskning ved KMD.	Kontinuerlig	Vernetjenesten
	Jevnlig orientering om systemer og prosedyrer i KMD-nytt.	Kontinuerlig	HMS- koordinator Ledelsen ved KMD
	Ha gode rutiner for IT-sikkerhet, ved at ansatte og ledere gjennomfører de digitale kurs som tilbys av IT-avdelingen	Kontinuerlig	HMS-koordinator
	Minne om det obligatoriske HMS-kurset for studenter og ansatte i Mitt UiB.	Vår og høst	HMS-koordinator
	Oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap jevnlig.	Høst	Ledelsen ved KMD
	Gjennomføre årlig overordnet risikovurdering.	Høst	Ledelsen ved KMD
	Lage en plan for gjennomføring av overordnede risikoanalyser for hver enhet.	Kontinuerlig	HMS-koordinator
	Vedlikeholde kultur for å melde og følge opp HMS-avvik. <a href="#">Meld HMS-avvik - UiBhjelp</a>	Kontinuerlig	Ledelsen ved KMD
Ha god beredskap.	Beredskapsorganisasjonen skal ha øvelse to ganger i året.	Vår og høst	Ledelsen ved KMD
<b>D. ANSVAR FOR YTRE MILJØ</b>			
Redusere reiseaktivitet for å nå målet om å bli CO2 nøytral i 2030	Vurdere i hvert enkelt tilfelle om målet for reisen kan erstattes av digitale møtepunkter.	Kontinuerlig	Ledere



<a href="#">Klimanøytralt UiB   UiB Bærekraft   UiB</a>	Gjøre kjent UiB sine føringer for reiseaktivitet <a href="#">Reise</a> <a href="#">  Ansattsider   UiB</a>	Vår høst	
Vi skal være en bærekraftig organisasjon med ansvarlig drift, miljømessig, sosialt og økonomisk	I den grad det lar seg gjøre, må innkjøp kunne gjenbrukes Fellesarrangementer skal være bærekraftige med tanke på tilrettelegging, servering og reising.	Kontinuerlig  Kontinuerlig	Innkjøpere og ledere  Ledere ved KMD