



Helse, miljø og sikkerhet

HANDLINGSPLAN 2024-2026
Det psykologiske fakultet



UNIVERSITETET I BERGEN

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2024 - 2026

– Det psykologiske fakultet

Sist oppdatert 15.04.2025

Det psykologiske fakultets handlingsplan for HMS tar for seg sider av vår virksomhet som handler om HMS. Planen er utarbeidet både på bakgrunn av enhetenes lokale handlingsplaner og overordnede handlingsplaner, som UiBs «HMS-handlingsplan 2023-2026» og strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023 -2030.

Fakultetets handlingsplan støtter opp under de tre overordnede målene i universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet, som sier at arbeidsmiljøet ved universitetet skal kjennetegnes ved:

- **Gode og inkluderende arbeidsfellesskap**
- **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**
- **God sikkerhetskultur og beredskap**

HMS-handlingsplanen for 2024- 2026 beskriver hva som skal gjøres, når det skal være gjort, og hvem som har ansvaret for at det blir gjort. Planen gjelder for hele fakultetet, inkludert alle enhetene.

Handlingsplanen skal bidra til at alle som jobber ved fakultetet blir ivaretatt, og ikke utsettes for negative belastninger på grunn av arbeidet. Et systematisk HMS-arbeid er en forutsetning for at fakultetet kan levere på samfunnsoppdraget sitt. Systematisk HMS-arbeid består i å kartlegge ulike forhold, og å planlegge, prioritere og gjennomføre tiltak. Målet er at alle ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, bli behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Respekt handler om å møte andre med vennlighet og hensyn, og alle medarbeidere skal føle tilhørighet til sin arbeidsplass og være inkludert.

Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen, og ledere på alle nivå. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Intern informasjon, opplæring og motivering er en forutsetning for å lykkes med en kontinuerlig forbedring av vårt HMS-arbeid.

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap			
Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege UiBs arbeidsfellesskap og samarbeid med omverden. UiB har en sterk internasjonal profil med kollegaer og medstudenter fra hele verden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Dette krever god forståelse og innsikt i forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere».			
Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Fakultetet skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø	Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø ved å - gjennomføre lokale arbeidsmiljøundersøkelser (anonym spørreundersøkelse med påfølgende allmøte ved enheten). - Tips til verktøy: En bra dag på jobb - lage HMS-handlingsplan – gjerne i tilknytning til allmøtet. - jevnlig oppfølging av lokale HMS-handlingsplaner – gjerne i forbindelse med møter mellom linjeleder og verneombud.	Årlig	Ledelse
	Arrangere digitalt møte med besøk fra seksjon for HMS og beredskap / BHT med gjennomgang av, og råd om, gjennomføring av HMS-kartlegging. Ledere på alle nivåer, verneombud, vara-verneombud og andre som er involvert i HMS og HMS-kartlegging, inviteres til denne gjennomgangen. HMS som første punkt på agendaen i (ukentlige/månedlige) ledermøter, seksjonsmøter, allmøter, enhetsmøter m.m. Dette vil bli informert om i fakultetets nyhetsbrev.	Sen høst 2025	HR/Fakultetsledelse

	Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte (inkludert postdoktorer og stipendiater), herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse. Legge til rette for opplæring, kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte.	Årlig	Ledelse
	Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte ved å følge UiBs rutiner for mottak . Vi skal styrke mottaket av nyansatte. Dette handler om å bygge kultur, holdninger, kunnskap og ferdigheter helt fra starten.	Kontinuerlig	Ledelse mentor kolleger
	Alle ledere skal gjennomføre kurset HMS for ledere .	Jevnlig	Ledere
	Felles møteplasser, som forskningsdag, undervisningsdag og digitale allmøter.		
	Legge til rette for trening i arbeidstiden , f.eks. ved å oppfordre ansatte til å melde seg på kampanjer som Sykle til jobben.	Jevnlig	Ledelsen, miljøkontakter, alle ansatte
Delmål 2: Fakultetet skal ha et inkluderende arbeidsmiljø	For økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap - styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom: - å styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte - å sette psykisk helse på dagsordenen (for eksempel i nyhetsbrev eller enhetenes Teams) - at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til avhengighetsforebyggende arbeid , som rus- og spillavhengighet	Jevnlig Jevnlig Årlig	Ledelse på alle nivåer Ledelse på alle nivåer, verneombud og HR Ledelse på alle nivåer

	- at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til sykefraværsoppfølging - å informere internasjonalt rekrutterte kollegaer om norskopplæring ved ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen	Årlig Ved ansettelse	Ledelse på alle nivåer Nærmeste leder og HR
	- å skrive viktig informasjon for ansatte på engelsk - både på nettsider, i nyhetsbrev, epost-kommunikasjon mm.	Kontinuerlig	Alle ansatte
Delmål 3: Fakultetet skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning.	Ha gode kommunikasjonsplattformer og internkommunikasjon på alle nivåer (fakultet og institutt) - allmøter, nettsider, Teams?	Kontinuerlig	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse
	I inneværende periode gjelder dette særlig god informasjonsflyt og mulighet for medvirkning i den pågående prosessen med optimal organisering.	Kontinuerlig	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse
Delmål 4: Fakultetet skal skape best mulig forutsigbarhet og sikre et godt arbeidsmiljø ved endringer	Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet ved endringer gjennom - opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte - videreutvikle arenaene for informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene - sette klare mål for endringene - gjennomføre risikovurderinger ved endringer.	Når det er aktuelt	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB har en stor og krevende bygningsmasse. Bruken endres jevnlig og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra»

Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Sikre tilfredsstillende og forsvarlig fysisk arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk og gode medvirkningsprosesser	Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter (kontorer, laboratorier og fellesområder). HMS-runder skal gjennomføres også ved ombygninger. Mulig å be om hjelp til arbeidsplassvurdering fra BHT. Informasjon om e-læringskurs om ergonomi .	Årlig	Lokal ledelse
	Evaluerer og følger opp hjemmekontoravtalene for de teknisk/administrativt ansatte.	Medarbeider samtaler og ellers ved behov	Lokal ledelse
Delmål 2: Fakultetet skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø	Utvikle gode arbeidsprosesser og digitalt tilgjengelige prosessbeskrivelser. Alle ansatte skal ha velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy.	Kontinuerlig	Ledelse Alle ansatte
	Legge til rette for gode digitale møter og gode hybridmøter.	Kontinuerlig	Alle ansatte
	Ledere og ansatte må ha mulighet til å utvikle sin digitale kompetanse.	Kontinuerlig	Alle ansatte

God sikkerhetskultur og beredskap

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal blant annet være tuftet på 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 både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner»

Delmål	Kort beskrivelse av tiltak	Tidsperiode	Ansvarlig for oppfølging
Delmål 1: Fakultetet skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskaps-organisering	Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisering. Oppfølging av risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) ved fakultetet, gjennomført vår 2025. Opplæring i digitalt krisestøtteverktøy (RAYVN) ved UiB for brukere i lokal ressursgruppe.	2025 Jevnlig	Fakultetsledelsen Fakultetsledelsen
	HMS-avvik skal meldes av alle ansatte og følges opp av operatørgruppen og linjeledelsen. Verneombud og hovedverneombud skal holdes orientert om avvik og oppfølging.	Når det oppstår et avvik	Linjeleder Operatørgruppen Ansatte
Delmål 2: Fakultetet skal ha god HMS-risikoforståelse	Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter ved å bruke UiBs etablerte rutiner, og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet Prioritere risikovurderinger/sikker jobbanalyse ved klinikk og ved risikofylt arbeid ved laboratorier, som for eksempel trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder.	Årlig og ved behov (for eksempel ved oppstart av prosjekt)	Lokal ledelse Prosjektledere HMS-ansvarlige ved laboratoriene

	Følge opp UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise.	Jevnlig	Fakultetsledelse Linjeledelse Prosjektledere Alle ansatte
	Alle ansatte skal - tilbys, OG gjennomføre, brannvernkurs. Ved ansettelse og ved flytting skal ansatte tas med på brannrunde. - ha kjennskap til retningslinjer for håndtering av vold og trusler. Disse er lett tilgjengelig for de ansatte, f.eks. via Sikresiden. - gjennomføre e-læringskurset «I møte med livstruende vold»	Jevnlig	Fakultetsledelsen og brannansvarlig (brukers representant) og/eller plassansvarlig Alle ansatte
		Kontinuerlig	Ledelse på alle nivå Alle ansatte
		Jevnlig	Ledelse på alle nivå Alle ansatte

Alle enheter 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)

Alle ansatte ved fakultetet skal kjenne til følgende informasjon om HMS ved UiB:

- Retningslinjer fra UiBs regelsamling: [3.2 Helse, miljø og sikkerhet — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)
- [HMS-portalen](#)

