



Fakultetsstyret

Arkivreferanse

2025/2999

Styresak

17/25

Dokumentdato

13.03.2025

Møtedato

20.03.2025

Årsrapport 2024 – HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier, Det psykologiske fakultet

Vedlagt ligger årsrapport for HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for Det psykologiske fakultet for 2024. UiB har fått nye rutiner for internkontroll (informasjonsbrev om dette ligger vedlagt til orientering), og det er bakgrunnen for at årsrapporten i år også omfatter ytre miljøarbeid og sikring av bygg og verdier. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud ved de ulike verneområdene. Det foreligger separate HMS-handlingsplaner for syv av de åtte verneområdene ved fakultetet:

- Fakultetsadministrasjonen
- Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL)
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk
- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi

SLATE ble opprettet som eget verneområde fra mars 2024, men mottok ikke spørreskjema for 2024 og er derfor ikke inkludert i samlerapporten fra HMS-avdelingen.

Vedlagt på saken ligger også årsrapport for 2024 fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet.

Fakultetet laget i 2024 en overordnet HMS-handlingsplan for hele fakultetet for perioden 2024-2026. Denne ble godkjent i fakultetsstyret 2. mai 2024.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar årsrapport for HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for Det psykologiske fakultet for 2024 til orientering, og ber om at rapportens forslag om målsetting og oppfølging følges opp ved enhetene og inngår i vurderinger i forbindelse med utarbeiding av lokale HMS-handlingsplaner for 2025.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

13.03.2025/Anne Marie Rød og Anette Bynes D'Arcy
Vedlegg

1. HMS-årsrapport for 2024
2. Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2024
3. HMS-samlerapport for alle enhetene for 2024
4. Samlerapport 2024 – Ytre miljøarbeid
5. Samlerapport 2024 – Bygg og verdier
6. HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet for 2024 – 2026
7. Internkontroll ved UIB - Årlige aktiviteter og rapportering

Årsrapport 2024 – HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier, Det psykologiske fakultet

Det foreligger HMS-rapporter samt rapporter for ytre miljøarbeid og sikring av bygg og verdier for alle verneområdene unntatt SLATE. SLATE ble opprettet som eget verneområde våren 2024, men mottok dessverre ikke epost med lenker til utfylling av aktuelle skjemaer, og er derfor ikke videre omtalt i denne rapporten. Verneområdenes rapporter og fakultetets årsrapport blir lagt frem for fakultetsstyret i mars.

1. Helse, miljø og sikkerhet

Her følger HMS-rapport for Det psykologiske fakultet for 2024. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud på de ulike verneområder. Det foreligger separate HMS-rapporter for alle de åtte verneområdene ved fakultetet, og disse viser fokus på og arbeid med HMS-problemstillinger ved verneområdene ved fakultetet, selv om det er forbedringsområder. Denne rapporten er utarbeidet av hovedverneombud og administrativt ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet.

1.1. Tilbakemelding på HMS årsrapporten for 2023

I tilbakemeldingen fra UiB-ledelsen fra forrige rapportering fremgår det at fakultetet i stor grad følger opp universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid, og at fakultetet har en samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Det er viktig at alle enheter får på plass en skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver som er et krav i internkontrollforskriften.

UiB-ledelsen understreket at det fortsatt er viktig at alle ledere gjennomfører «HMS for ledere» eller tilsvarende kurs, men at det er positivt at alle enheter nå melder om at verneombudene har gjennomført grunnopplæring i HMS.

Det ble minnet om at alle enheter som har studenter ved sin enhet skal sørge for at studentene gis nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det er grunn til å anta at dette er aktuelt for alle institutt/sentre ved fakultetet. Det samme gjelder enheter som har gjester ved sin enhet.

I løpet av 2023 har medarbeidersamtaler og gjennomføringsgraden blant spesielt vitenskapelig ansatte hatt et særlig fokus. Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for alle ansatte ved Psykologisk fakultet, er 69 %. Det er noe igjen før ambisjonen satt av universitetsstyret om å nå en gjennomføringsgrad opp mot 80 % for vitenskapelig ansatte, i løpet av en 2-års periode, er nådd. Det meldes stort sett om god kjennskap til rutiner og ansvar for gjennomføring, samt god oppfølging av ansatte som ikke har hatt medarbeidersamtale.

Det er viktig at alle enheter gjør UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte, retningslinjer for konflikthåndtering, og for håndtering av vold og trusler, kjent ved enheten. Vi vil fortsatt minne om at retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser etter all sannsynlighet vil være aktuelt for flere enheter ved fakultetet i tiden fremover, og må derfor gjøres kjent. Det er positivt at UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk-administrative ansatte er gjort kjent ved alle enhetene.

3 av 7 enheter svarte at de ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret. Svarene enhetene gir på årsakene til dette kan tyde på at kravet om årlig kartlegging av det

psykososiale arbeidsmiljøet og ulike metoder for dette, fortsatt oppleves som uklare av noen enheter. Det er viktig at alle enhetene årlig gjennomfører kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø uavhengig av hvilken form for medvirkningsbasert metode/verktøy som tas i bruk og iverksetter tiltak. Det planlegges en felles arbeidsmiljøundersøkelse for UiB i 2024/2025. Oppdatert informasjon for å bedre bistå lederne i årlig planlegging, gjennomføring og oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet skal publiseres på HMS-portalen.

Det var positivt at retningslinjer for håndtering av vold og trusler, UiBs rusmiddelpolitikk og rutiner for oppfølging av sykemeldte hadde blitt gjort kjent ved alle enheter. Det var videre positivt at enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern hadde gjort kjent retningslinjer knyttet til dette der det er aktuelt. UiB-ledelsen minnet i tilbakemeldingen om at retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser etter all sannsynlighet vil være aktuelt for flere enheter ved fakultetet i tiden fremover, og derfor må gjøres kjent.

Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i UiBs HMS-handlingsplan. Flere enheter ved fakultetet melder at de ikke har gjort dette, og synligjør at dette er viktige tiltak for kommende år, noe fakultetet også fremhever.

Alle enheter har gjennomført kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret, der en enhet melder at dette gjøres januar 2024. HMS-runder må prioriteres årlig ved alle enheter.

5 av fakultets 6 enheter rapporterer å ikke ha gjennomført/ajourfør en overordnet HMS-risikovurdering i rapporteringsåret. Det er viktig at alle av UiBs enheter årlig gjennomgår og vurderer risiko knyttet til HMS, også for eventuelle endringer. Dette bidrar til å holde risikonivået så lavt som mulig, og til et tryggere arbeidsmiljø.

Det er 1 enhet ved fakultetet som ifølge UiBs systemer arbeider med risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern. Her meldes det om trygg håndtering der det er aktuelt. I fakultetets rapport fremkommer det et ønske om at flere enheter skal inkluderes i spørsmål knyttet til dette. HR-avdelingen følger dette opp.

Basert på resultater fra HMS-årsrapporten og HMS-utfordringer ved universitetet er det særlig arbeid knyttet til overordnede HMS-risikovurderinger, psykososialt arbeidsmiljø og medarbeidersamtaler som er prioriterte områder i 2024.

Det systematiske arbeidet med oppfølging av årsrapportene (internkontroll) er viktig. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultetet. Fakultetet er ansvarlig for instituttenes HMS-arbeid og skal gi nødvendig tilbakemeldinger og sørge for oppfølging.

1.2 Årsrapportering 2024

Fakultetet har åtte verneområder:

- Fakultetssekretariatet
- HEMIL-senteret
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk

- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi
- SLATE – ble ikke inkludert da spørreskjemaene ble sendt ut

HMS-organisering

HMS-handlingsplan

Alle enhetene med unntak av ett institutt har en samlet handlingsplan med beskrivelse av tiltak, ansvar og tidsfrister. Overordnet HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet 2024 - 2026 ble revidert og vedtatt i fakultetsstyret i mai 2024.

Skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver

Videre rapporterer alle enhetene at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

Alle enhetene melder at retningslinjene for samarbeid mellom linjeleder og verneombud følges.

Tilrettelegging for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet

Medvirkning beskrives som utført ved HMS-møter/dag, jevnlig samlinger og informasjonsmøter/allmøter, årlige medarbeidersamtaler, HMS som tema ved nyansettelser og vernerunder. Ett institutt har opprettet et eget HMS-utvalg og arrangerer strikke-, språk- og quiz-lunsjer for å gi internasjonalt ansatte uformelle arenaer hvor de kan snakke norsk med kollegaene sine. Flere enheter gjennomfører HMS-spørreundersøkelser om arbeidsmiljøet.

HMS-kompetanse

Fire enheter melder om manglende gjennomføring av kurset "HMS for ledere" eller tilsvarende HMS-kurs, hvorav den ene enheten fortsatt mangler leder og to av enhetene har fått nye ledere fra august 2024. En av de nye instituttlederne var påmeldt HMS-kurs i desember 24, men det ble avlyst. Verneombud ved alle enheter har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS eller skal gjøre dette i løpet av våren 2025 (nye VO). Alle enheter rapporterer at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å kunne utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Ved de enhetene det er aktuelt, har også gjester og studenter fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å kunne utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

Alle enheter praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

Medarbeidersamtale

Ved fem enheter er gjennomføring av medarbeidersamtale med T/A-ansatte delegert til administrasjonssjef. Ved ett institutt er medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelig ansatte delegert til stedfortreder for instituttleder.

Ansatte som ikke har hatt medarbeidersamtale har hatt annen type oppfølging gjennom uformelle samtaler og oppfølgingssamtaler i forbindelse med langvarige sykemeldinger og AAP-permisjoner.

Vitenskapelig ansatte

Antallet gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte varierer i ganske stor grad mellom enhetene. Særlig fire enheter har gode tall for gjennomførte samtaler og to av disse rapporterer at alle har fått *tilbud* om medarbeidersamtale. En enhet rapporterer om at det ikke er gjennomført noen samtaler. Denne instituttlederen tiltrådte i august 2024, og kommenterer at forrige instituttledelse hadde samtaler med faste og midlertidig vitenskapelig ansatte, men usikker på antall, så her er det grunn til å tro at det er underrapportert. En annen enhet informerte de ansatte om at samtalene skulle gjennomføres i januar/februar 2025.

Stipendiater

Ved fire av enhetene har det vært gjennomført medarbeidersamtaler med alle stipendiatene. En enhet rapporterer om at det ikke er gjennomført noen samtaler. Denne instituttlederen tiltrådte i august 2024, og kommenterer at forrige instituttledelse hadde samtaler med faste og midlertidig vitenskapelig ansatte, men usikker på antall, så her er det grunn til å tro at det er underrapportert. En annen enhet informerte de ansatte om at samtalene skulle gjennomføres i januar/februar 2025.

Teknisk/administrativt ansatte

Fire enheter rapporterer om at det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle T/A-ansatte, evt. at alle har fått tilbud. Ved en enhet er sykefravær årsak til manglende samtaler, men oppfølging er gitt på andre måter. En annen enhet informerte de ansatte om at samtalene skulle gjennomføres i januar/februar 2025. Ved fakultetsadministrasjonen, hvor mesteparten av den administrative staben er ansatt, er det gjennomført 30 av 36 samtaler. Diverse årsaker, som flytting og sykefravær, har ført til at noen er skjøvet til 2025.

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

I 2024 var det seks av syv enheter som hadde kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet mot fire av syv i 2023. Tre enheter rapporterer om at de har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser med gjennomgang i HMS-/allmøte i etterkant. Tre andre beskriver at dette gjøres i HMS-møter eller i egne fagdager og gjennom medarbeidersamtaler og annen individuell og/eller løpende oppfølging av ansatte. Årsaken til at en enhet ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet, er at det i 2024 har vært mange prosesser ved institutt og fakultetet, så det har ikke blitt gjennomført.

Oppfølging av sykemeldte

En enhet rapporterte at de ikke har gjort kjent UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte.

UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt

Alle enhetene rapporterte at de har gjort kjent UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt.

Avhengighetsforebyggende arbeid

Tre av syv enheter melder at de har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen. Ved disse enhetene er dette gjort via Teams, opplyst om og drøftet i allmøte og ved å ha en bevisst og forsiktig linje når det gjelder alkoholservering i fellesarrangement. Her er det rom for forbedring, men det kan nevnes at en av fakultetets vitenskapelig ansatte skrev om spillavhengighet i fakultetets nyhetsbrev under "HMS-hjørnet".

Psykisk helse

Samtlige enheter melder at de har satt psykisk helse på dagsordenen. Dette er gjort blant annet gjennom HMS-undersøkelser, fellesmøter, HMS-dag osv.

God risikokultur og beredskap

Overordnet risikovurdering

I 2023 var det en av syv enheter som svarte at de hadde gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering, mens tallet i 2024 var fire av syv. Dette er en gledelig forbedring. To av enhetene som har svart nei i 2024 har forklart at de gjør fortløpende risikovurderinger henholdsvis ved labene og i forbindelse med pasientarbeid i klinikk, men at de ikke har gjennomført overordnet risikovurdering ved enhetene. Det kan nevnes at fakultetet er i gang med å gjennomføre ROS-analyse og HMS-risikovurdering for hele fakultetet i forbindelse med den økonomiske situasjonen fakultetet befinner seg i.

Kjemikalier, strålekilder og biologiske faktorer

IBMP melder at de praktiserer både trygg håndtering av kjemikalier og biologiske faktorer. IBMP er eneste enhet som har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier og biologiske faktorer, og her følges retningslinjene for trygg håndtering. To enheter, ISP og IKP gjennomfører innsamling av spyttprøver, men har ikke egne lab-er for analyse. De mottok derfor ikke spørsmål om arbeid med, og håndtering av, biologiske faktorer. Vi anbefalte i fjorårets rapport at alle enheter ved Det psykologiske fakultet får dette spørsmålet, men dette ble ikke fulgt opp i årets spørreskjema.

UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent ved enheten.

UiBs retningslinjer for varsling

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for varsling er gjort kjent ved enheten.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Fysisk arbeidsmiljø

Seks av syv enheter har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret.

HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser

Fem av syv enheter melder at HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser er ivarettatt, mens to av enhetene melder at dette ikke har vært aktuelt for dem.

Brannvern og lokal beredskap

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten.

2. Ytre miljøarbeid

UiBs handlingsplan for klimaarbeid

Seks av syv enheter rapporterer at enheten følger UiBs handlingsplan for klimaarbeid. Dette gjøres gjennom kildesortering, gjenbruk av møbler, bestiller mindre kjøtt (og mat generelt), mindre reising. En enhet rapporterer at avfallshåndtering og kildesortering var tema på HMS-møte med innlegg fra EIA-ansatt. Møter med eksterne samarbeidspartnere foregår digitalt. Legge til rette for sykling til og fra jobb. Enheten som svarte nei, melder at UiBs handlingsplan ikke er innarbeidet i instituttets HMS-plan, men at de jobber aktivt med å redusere innkjøp og generelt forbruk av materiell og utstyr. Dette gjelder også reisevirksomhet internt og eksternt.

3. Bygg og verdier

Styringssystem for sikring av bygg og verdier

Seks av syv enheter melder at de er kjent med kravene satt til enheten i Styringssystem for sikring av bygg og verdier.

Skallsikring

Ingen av enhetene melder at det er grunn til å tro at det er forhold ved enhetens skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter.

Verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret

To av syv enheter har gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret. Et av instituttene forklarer dette med at Eiendomsavdeling ikke har gjort dem kjent med Styringssystem.

4. Oppsummering og fakultetets satsingsområder innen HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for 2025

4.1 HMS

Fakultetet ser viktigheten av systematisk HMS-arbeid og å ha et kontinuerlig fokus på dette.

Fakultetet vil fremheve at den gode kompetansen til verneombudene, og det gode samarbeidet mellom linjeledere og de lokale verneombudene, er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene.

Samlerapporten viser at universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid i høy grad følges opp ved fakultetet. Fakultetet er inne i en god utvikling på flere områder innen HMS, blant annet når det gjelder HMS-risikovurdering og kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Videre rapporterer alle fakultetets enheter at de har satt psykisk helse på dagsordenen. Fakultetets generelle mål er å fortsette arbeidet med HMS gjennom aktiv bruk og oppfølging av UiBs HMS-retningslinjer og –rutiner. Fakultetet vil i 2025 rette fokus mot følgende områder:

- Følge opp Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU/ARK) på en god måte ved å utvikle gode tiltak
- Registrere, og ha god oppfølging av, HMS avvik.
- Fortsatt fokus på ajourføring/gjennomføring av lokale HMS-risikovurderinger ved enhetene.
- Ha et ekstra stort fokus på god informasjon og mulighet for medvirkning, samt gjennomføre risikovurdering, i forbindelse med den pågående prosessen med å se på organiseringen av, og eventuell sammenslåing av, institutter ved fakultetet.
- Fortsette arbeidet med overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) som nå er i gang.

- Gjennomføre HMS-risikovurdering knyttet til fakultets økonomiske situasjon (komite er oppnevnt).
- Avhengighetsforebyggende arbeid
- Gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte
- Mottak av nyansatte
- Brannvernopplæring, brannøvelser og beredskap
- Lederopplæring i HMS.
- Inkludering av verneombud i saker som påvirker arbeidsmiljøet til ansatte
- Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) og god oppfølging i etterkant. Videreføre fysisk tilrettelegging og gode ergonomiske løsninger av alle arbeidsplasser.
- Ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise, og beredskap på utenlandsreiser.

4.2 Ytre miljøarbeid

Det fremkommer i rapporten at enhetene er aktive og reflekterte når det gjelder ytre miljøarbeid. Fakultetets satsningsområde innen dette feltet er derfor å fortsette det gode arbeidet og å følge UiBs handlingsplan for klimaarbeid.

4.3 Sikring av bygg og verdier

Et mål for dette feltet er at flere enheter gjennomfører/reviderer verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier.

--- 000 ---

Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2024

Det å ha et godt arbeidsmiljø er viktig for alle ansatte ved UiB, og alle har et ansvar for å bidra til dette. Det er viktig å understreke at verneombudene skal medvirke og blir tatt med på råd i arbeidet med arbeidsmiljøutvikling ved våre enheter. Både ledere og verneombud har gjennom [Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#) et nyttig verktøy for å sikre nettopp dette.

Årsrapport for 2024 gir en oversikt over aktivitetene i vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet. Året er det andre året i verneombudsperioden. Varahovedverneombud kom først på plass i august 2024. Frem til det fikk hovedverneombudet ved fakultetet ekstra bistand fra Universitetets hoved- og varahovedverneombud.

Møtevirksomhet og aktiviteter for lokale verneombud ved Det psykologiske fakultet 2024

For kompetanseutvikling har flere verneombud, varaverneombud samt hovedverneombudet deltatt på to halvdags-samlinger og en kompetansedag. Disse ble arrangert i regi av Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudsgruppen. Det er også arrangert fire frokostseminarer for alle ansatte i regi av vernetjenesten, hvor mange av verneombudene også har deltatt.

Hovedverneombudet har i perioden planlagt og ledet elleve nettverksmøter for alle verneombud og varaverneombud ved Det psykologiske fakultet, tre av dem sammen med vernetjenesten ved Det medisinske fakultet. Møtene vekslet mellom å bli avholdt digitalt og fysisk på campus Årstadvollen og på campus i sentrum. Nettverksmøtene blir brukt til kompetanseutvikling, informasjonsutveksling, diskusjon og erfaringsutveksling.

Noen av temaene i møtene har vært:

- Systematisk HMS
- Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø og nye verktøy
- HMS avvik
- Arbeidsmiljøutfordringer ved økonomiske nedgangstider og ansettelsesstopp
- Endring i instituttstruktur
- Omstilling og endring-verneombudenes rolle. UHVO June Indrevik
- byggesaker-verneombudets rolle v/Rune Hovland, Eiendomsavdelingen
- Oppfølging av sykemeldte, v/Lisa Lund, HR- avdelingen

Verneombudene rapporterer om jevnlig møter med linjeleder. Noen verneområder har egne HMS-utvalg hvor verneombudene bidrar. Ett av målene for verneombudene ved Det psykologiske fakultet for verneombudsperioden 2023-2024 er å synliggjøre vernetjenesten. I 2024 er dette blitt gjort blant annet ved innlegg i fakultetets nyhetsbrev og gjennom informasjonsdeling på forskjellige arenaer i de lokale verneområdene.

I forbindelse med markering av Verdensdagen for psykisk helse stilte verneombud og hovedverneombud ved fakultetet sammen med kollegaer fra fakultetets HR-seksjon på stand på Alrek og i C12.

I forhold til HMS rapporteringen for 2024 vil hovedverneombudet trekke frem noen tema det

har vært jobbet godt med på enhetene.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø og oppfølging av tiltak er noe vernetjenesten ville ha fokus på i 2024, og det var også et fokusområde for fakultetet. Det er gledelig at

gjennomføringsgraden av HMS-møter har gått fra 4 av 7 enheter i 2023 til 6 av 7 enheter i 2024. Vi klarte derfor nesten målet med at alle skulle gjennomføre HMS-møte i 2024.

Risikovurderinger er et viktig verktøy i det systematiske HMS-arbeidet, og gjennomføring av dette var et annet av fakultetets fokusområder i 2024. Det er gledelig at antall enheter som rapporterte å ha gjennomført risikovurdering steg fra 1 av 7 i 2023 til 4 av 7 i 2024.

Møtevirksomhet og aktiviteter for hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet 2024

Hovedverneombudet (HVO) har i perioden deltatt i:

- Informasjons- og drøftingsutvalgsmøter (IDU) ved Det psykologiske fakultet
- Jevnlige dialogmøter med fakultetsledelsen
- Utarbeidelse av HMS årsrapport for Det psykologiske fakultet
- Ledelsens gjennomgang av fakultetets HMS årsrapport for 2023 med HR-avdelingen.
- Revidering av HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet for perioden 2024-2026
- Arealkomiteen ved Det psykologiske fakultet, men ingen møter i 2024
- Hovedverneombudskonferansen 2024, Bodø 11.-13. juni
- Seminar med universitetsledelsen og hovedverneombudene, Voss 20.-21. november
- HVO har gjennomført 11 nettverksmøter for lokale verneombud
- Nettverksmøter for hovedverneombudsnettverket. UHVO har arrangert 13 møter.
- Skolering for hovedverneombudsnettverket

For nærmere beskrivelse av aktiviteten i vernetjenesten ved UiB se

[Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2024 \(lagt frem for AMU, sak 7/25, side 47-61\)](#)

Det kan også nevnes at hovedverneombudet, sammen med de lokale verneombudene, sendte høringsinnspill til rapport og forslag fra komité om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet, våren 2024.

Utfordringer og fokusområder for 2025

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig, uavhengig av økonomiske forhold som nedskjæringer. For Det psykologiske fakultet har økonomi vært et viktig tema i 2024. Stillingsstopp vil være krevende i tiden fremover, og det rammer ulikt på enhetene. Det er viktig med åpenhet og ærlighet om at strammere økonomiske rammer har innvirkning på arbeidsmiljøet i organisasjonen. Allmøter med orientering om den økonomiske situasjonen har vært et godt tiltak for å nå ut med informasjon til alle. Verneombudene vil samarbeide med ledelsen for å fortsette å finne tiltak, og vil påse at ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø på hele fakultetet.

Det psykologiske fakultet har startet en prosess for mulig omstrukturering av institutter. Dette er en prosess som har dratt ut i tid, og som sammen med andre pågående prosesser er belastende for ansatte. Dette ble spilt inn i høringssvaret fra vernetjenesten i ny høringsrunde i februar 2025. Det er viktig at vernetjenesten følger prosessen tett videre ved alle enhetene og er et talerør opp mot ledelsen. Det må sikres at prosessen fortsatt har en tydelig og konkret plan, fortsetter god involvering og medvirkning, har en kommunikasjonsplan, påser at det gjennomføres risikovurdering av prosessen. Dersom man går for en sammenslåing av institutter må det gjøres tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø for de involverte instituttene både i tiden frem mot sammenslåing og etter sammenslåing.

Areal spredt på campus, ombygging og flytting er noe fakultetet fremdeles er berørt av. Det er viktig at verneombudene tas med på råd i spørsmål og saker om arealfortetning, ombygging og flytting. Det er derfor gledelig at hovedverneombudet fremdeles har en plass i arealkomiteen ved det psykologiske fakultet. Institutt for biologisk medisinsk psykologi er midt i en flytteprosess. Det er bevilget penger til videre oppussing av Christies gate 12. Grunnet den økonomiske situasjonen skal det skje ytterligere fortetning av arealer ved fakultetet. Dette er arealprosesser vernetjenesten kommer til å ha fokus på i tiden fremover.

Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) sendes ut i mars 2025 ved Det psykologiske fakultet. Verneombudene på alle nivå i organisasjonen er med i alle fasene i prosessen og er særlig opptatt av å få til høy deltagelse i undersøkelsen, og at etterarbeidet med tiltaksutvikling og iverksettelse av tiltak blir godt gjennomført.

Vernetjenesten vil fortsette å jobbe for et godt samarbeid med ledelsen på alle nivåer og med ansatte, for å sikre et trygt, sikkert og fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

05.03.2025

Anne Marie Kinn Rød

Hovedverneombud Det psykologiske fakultet

HMS-årsrapport 2024

Gjennomføring

Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:	Deltakere fra vernelinjen:
Fakultetssekretariatet	Ove Borge, fak dir. Verneområde 7.1 Fakultetssekretariatet	Helen Green, verneombud Verneområde 7.1 Fakultetssekretariatet
Institutt for samfunnspsykologi	Rune Aune Mentzoni, instituttleder Ida Lundberg Samuelsen, administrasjonssjef	May-Britt Sande, seniorkonsulent og verneombud
Institutt for klinisk psykologi	Instituttleder Reidar Jakobsen Adm.sjef. Bjørn Olav Telnes	Verneombud Ingrid Dundas
HEMIL-senteret	Fungisai Gwanzura Ottemöller Maria Luttges Mathieu	Helga Bjørnøy Urke
Institutt for pedagogikk	Kjersti Lea, instituttleder Øystein Steine Larsen, administrasjonssjef	Øyvind Wiik Halvorsen, verneombod 2024
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Instituttleder Frøydis Morken, administrasjonssjef Hege Folkedal	verneombud Jelena Mrdalj
Senter for krisepsykologi	Unni Heltne	Iren Johnsen

HMS-organisering

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Vernerunder, HMS møte, ca månedlige møter mellom ledelse og verneombud, fellesmøter, faste IDU møter. Teams kanaler for verneområdet, egen HMS undersøkelse for verneområdet
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja	Ja	Årlig HMS-møte, HMS-undersøkelse og HMS-runde der de ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet. I tillegg har instituttet månedlige allmøter der man kan ta opp HMS-spørsmål. Det er egne møter to ganger i semesteret med alle stipendiatene der det også kan tas opp HMS-relaterte problemstillinger.
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja	Ja	Gjennom månedlige allmøter. HMS-spørreskjema. HMS-runde. HMS som tema ved nyansettelse og i medarbeidersamtaler. Invitasjon til medvirkning gjennom valg til verneombud.
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja	HMS dag årlig Medarbeidersamtale

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja	- har hms-utval med medlemmar frå alle tre fysiske fløyene insitutttet er lokalisert på. - har jamnlege fysiske infomøter for alle tilsette. - har oppmoda tilsette til initiativ om felles aktivitetar - noko som har resultert i td faste strikkelunsjar, kvisslunsjar og språklunsjar (føremålet er å gje internasjonale kolleger høve til å bruke norsk i ein uformell, men likevel fagleg samanheng, støtta av norske kolleger) - nokre av

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
				dei tilsette er med i joggegruppa og fotballgruppa på fakultetet - har utvikla eit ganske fyldig velkomsthfte til nye tilsette, der det t.d. er lagt inn lenker så det skal vere lett å finne relevant informasjon, m.a. om HMS-arbeid. -Avholdt HMS-seminar fordelt på to dagar i samarbeid med HR-avdelinga: Likeverd og inkludering
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ja	Skifte av instituttleder fra august 2024 og endring av verneombudene fra 2024 til 2025. HMS-møte ble gjennomført 18. mars 2024. Handlingsplan har bestått av videre arbeid med saker fra 2023 og ulike prosesser i UiBframtid som instituttet har jobbet med i perioden 2022-2024.

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja	Ja	Vi har vernerunder og regelmessige personalmøter for diskusjon og registrering av HMS-saker

HMS-kompetanse

Underenhet	Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja	Ja	Ja
Senter for krisepsykologi	Nei	Ja	Ja	Ja

Underenhet	Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? (Med gjester menes i denne sammenheng gjesteforskere o.l., ikke besøkende eller publikum)	Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ikke aktuelt	Ja
HEMIL-senteret	Ikke aktuelt	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja

MEDARBEIDERSAMTALE

Underenhet	Hvor mange vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte med hovedstilling i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)
Fakultetssekretariatet	0,00	0,00	0,00	0,00
Institutt for samfunnspsykologi	40,00	0,00	13,00	0,00
Institutt for klinisk psykologi	16,00	14,00	7,00	7,00
HEMIL-senteret	16,00	0,00	5,00	0,00
Institutt for pedagogikk	30,00	25,00	11,00	11,00
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	11,00	10,00	5,00	5,00
Senter for krisepsykologi	9,00	9,00	4,00	4,00

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Fakultetssekretariatet	36,00	30,00	Dette er en adm avdeling og alle har normalt medarbeidersamtale i løpet av året. Men diverse årsaker som flytting og sykefravær har ført til at noen er skjøvet til 2025.	Ikke aktuelt
Institutt for samfunnspsykologi	3,00	3,00	Forrige instituttleder hadde samtaler med faste og midlertidig vitenskapelig ansatte, men usikker på antall. Kjenner ikke til at det har vært gjort noen særskilt oppfølging.	Medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelige ansatte er delegert til stedfortreder for instituttleder. Medarbeidersamtaler med administrativt ansatte er delegert til administrasjonssjef.
Institutt for klinisk psykologi	4,00	4,00	Det har vært gjennomført dialogmøter ifm sykemelding	Medarbeidersamtaler med teknisk-administrativt ansatte er delegert adm.sjef
HEMIL-senteret	3,00	2,00	Samtalene ble utsatt til tidlig i 2025 Ansatte ble informert om at samtalene skulle gjennomføres i januar/februar.	Stedfortreder skal gjennomføre to medarbeidersamtaler med stipendiater som er veiledet av instituttleder. Administrasjonssjef har gjennomført medarbeidersamtaler med de administrativt ansatte.

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Institutt for pedagogikk	3,00	3,00	Alle har fått tilbud. Dei som ikkje har tatt imot har instituttleder likevel hatt mindre formelle samtalar med instituttleder i løpet av året.	Instituttleder har medarbeidersamtalar med dei vitenskapleg tilsette. Administrasjonssjef har med administrasjonen + stipendiat der instituttleder er rettleder.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	8,00	5,00	Det er blitt gjennomført oppfølgingssamtaler med ansatte i langvarig sykemeldinger/AAP-permisjon. Noen har ikke ønsket medarbeidersamtale etter invitasjon, men blir også fulgt opp i 2025.	Instituttleder har medarbeidersamtaler med alle vitenskapelig ansatte, for teknisk/administrativt ansatte er det delegert til adm.sjef.
Senter for krisepsykologi	2,00	2,00	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Fakultetssekretariatet	Ja	Tema på fellesmøter og det årlige HMS-møtet. Gjennomgang av HMS undersøkelse i fellesskap. Relevant HMS hjørne i fakultetets nyhetsbrev.	
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Enheten gjennomførte i 2024 egen arbeidsmiljøundersøkelse. Denne ble gjennomført i forkant av HMS-møtet, slik at resultatene fra denne kunne presenteres og diskuteres på HMS-møtet. Ulike tiltak til oppfølging ble satt opp i HMS-handlingsplanen.	
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Det ble gjennomført en egen survey med de ansatte 23.1.24. Resultatet ble drøftet i allmøte, og spesifikke merknader ble fulgt opp med enkeltansatte.	
HEMIL-senteret	Ja	Gjennom HMS dagen 2024 og instituttmøter, og løpende kontakt med ansatte	
Institutt for pedagogikk	Ja	Punkt i medarbeidersamtale og individuell oppfølging av enkeltsituasjonen. Samt gjennom informasjonsmøter og HMS-seminar (likeverd og inkludering). Samt tema i instituttrådet. Har også arbeid med HMS-risikovurdering.	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei		I 2024 har det vært mange prosesser ved institutt og fakultetet, så det har ikke blitt gjennomført. I 2025 skal ARK gjennomføres.

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Senter for krisepsykologi	Ja	Dette kartlegges i medarbeidersamtaler og på egne fagdager 2 ganger i året.	

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Underenhet	Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom).	Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?
Fakultetssekretariatet	Nei	Dette er også noe som gjøres i starten på 2025.
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	
Institutt for klinisk psykologi	Nei	Det gjøres fortløpende risikovurdering ifm pasientarbeid på klinikken. Annen virksomhet vurderes som svært lav risiko og det er derfor ikke gjennomført egne vurderinger for dette.
HEMIL-senteret	Ja	
Institutt for pedagogikk	Ja	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Prioritert og gjennomført ved labene ved instituttet (spesielt dyrelab og biolab på prosjekter), men overordnet risikovurdering på institutt har det ikke vært tid til pga mange andre prosesser.
Senter for krisepsykologi	Ja	

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

Underenhet	Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?	Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?	Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ikke aktuelt

Underenhet	Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten?
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja

Underenhet	Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	Skisser kort på hvilken måte har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen.
Senter for krisepsykologi	Nei	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	
HEMIL-senteret	Nei	
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Det er lagt ut informasjon om retningslinjene i Teams.
Fakultetssekretariatet	Nei	
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Temaet er opplyst om og drøftet i allmøte der det ble gjort en gjennomgang av HMS-surveyen.
Institutt for pedagogikk	Ja	Har bevisst og forsiktig linje vedrørende alkoholservering ved fellesarrangement.

Underenhet	Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.
Senter for krisepsykologi	Ja	Vi arbeider til daglig med problemstillinger knyttet til psykisk helse inkludert på vår egen arbeidsplass.
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Tatt opp på fellesmøter og oppslag på tavler ved noen strategiske steder. Hovedverneombud ved fakultetet har også sendt noe informasjon på e-post til alle ved f.eks verdensdagen for psykisk helse. Hovedverneombudet er også ansatt ved vårt institutt og har nevnt det i møter.
HEMIL-senteret	Ja	Gjennom HMS dagen 2024 og instituttmøter, og løpende kontakt med ansatte
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Det er lagt ut informasjon om retningslinjene i Teams. Deltakelse i verdensdagen om psykisk helse.
Fakultetssekretariatet	Ja	Engasjement i verdensdagen for psykisk helse i oktober. Forøvrig som en del av medarbeideroppfølging og oppfølging av HMS undersøkelse. Ellers er dette gjerne individuelle konkrete oppfølginger forbindelse sykefravær.
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Temaet er opplyst om og drøftet i allmøte der det ble gjort en gjennomgang av HMS-surveyen.
Institutt for pedagogikk	Ja	Foranledninga for seminaret om likeverd og inkludering var eit ynske om å styrke og ivareta eit arbeidsmiljø som oppleves trygt og godt for alle - og seminaret er eit eksempel på trygt psykisk arbeidsmiljø, men også felleslunsjar og fellesaktivitetar og individuelle samtalar medverkar til dette. Instituttleiing og verneombod legg stor vekt på å at arbeidsmiljøet skal vere inkluderande, trygt og stimulerande.

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Underenhet	Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom).	Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?
Senter for krisepsykologi	Ja	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Prioritert og gjennomført ved labene ved instituttet (spesielt dyrelab og biolab på prosjekter), men overordnet risikovurdering på institutt har det ikke vært tid til pga mange andre prosesser.
HEMIL-senteret	Ja	
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	
Fakultetssekretariatet	Nei	Dette er også noe som gjøres i starten på 2025.
Institutt for klinisk psykologi	Nei	Det gjøres fortløpende risikovurdering ifm pasientarbeid på klinikken. Annen virksomhet vurderes som svært lav risiko og det er derfor ikke gjennomført egne vurderinger for dette.
Institutt for pedagogikk	Ja	

Underenhet	Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

Underenhet	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Ja	Ikke aktuelt

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

Underenhet	Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?
Senter for krisepsykologi	Ja	Ja	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei	Ja	Ja
HEMIL-senteret	Ja	Ja	Ja
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ikke aktuelt	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ikke aktuelt	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja	Ja	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja	Ja	Ja

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Underenhet	Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:
Fakultetssekretariatet	
Institutt for samfunnspsykologi	
Institutt for klinisk psykologi	
HEMIL-senteret	Spørsmål om styringssystem er vanskelig å forstå.
Institutt for pedagogikk	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ny instituttleder var påmeldt HMS-kurs i desember-24, men det ble avlyst. Nye verneombud (og vara) er påmeldt HMS-kurs vår-25. Instituttet er fra høst 2024 i en prosess med arealsituasjon, som vil kreve flyttinger av ansatte (kontorer) internt i BB-bygget og mellom BB-bygg og Alrek. Dette er omfattende arbeid som krever mye tid for ledelse og ansatte høst-24 og vår-25. Dette påvirker selvfølgelig HMS-arbeid og HMS-årshjul.
Senter for krisepsykologi	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Enhet:	Fakultetsadministrasjonen, Det psykologiske fakultet	Leder:	Ove Chr. Borge
Dato:		Verneombud:	Helen Green

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.	Samarbeid og felles treffpunkt på tvers av seksjonene i fakultetsadministrasjonen	Årlig fellesseminarer for hele fakultetsadministrasjonen.		2024	Fakultetsledelsen		
2.	Sosialt treffpunkt både innad og på tvers mellom C12, C13 og Alrek, Fokus på at vi er spredt arbeidsfellesskap.	Faste sosiale aktiviteter som lønningsbrus, blåtur, sommergrill og julebord. Fredagskos Åpne invitasjoner		2024	Sosialkomiteen Alle		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

3.	Mottak av nyansatte	Følge UiBs mottaksrutiner. Forklare «stammespråk». Nærmeste leder må alltid passe på at den nyansatte inkluderes i aktuelle Teams og felles epostadresser. Dette gjelder også dem som har deltidsstillinger.		2024	Ledere		
4.	Kunnskapsdeling	Lav terskel for å spørre om hjelp og råd – vær på tilbudssiden – særlig overfor nyansatte.		2024	Alle		
5.	Arbeide for respektfull omgangstone og god møtekultur	Jobbe for et arbeidsmiljø med åpen og ærlig kommunikasjon, samt en møtekultur hvor alle føler seg sett og hørt. God tilbakemeldingskultur – konstruktive tilbakemeldinger og tilbakemeldinger må kunne ses på som et ønske om å hjelpe. Raushet og takhøyde.		2024	Alle		
6.	Trening i arbeidstiden	Oppfordre til å benytte timen til felles trening/ sosialisering med kolleger. Legge inn i TEAMS hvilke timer/ grupper man kan bli med på. Felles gåtur, fjelltur og trening		2024	Sosialkomiteen lager en liste. Den enkelte legger inn i TEAMS for fakultetsadministrasjonen Alle		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

7.	Informasjon og kommunikasjon	Fellesmøter med toveisinformasjon og tydelig agenda. Nyhetsbrev.		2024	Ledelsen/alle		
8.	Bedre personsider på nett	Oppdatering av egen personside (detaljert beskrivelse av den enkeltes arbeidsoppgaver og oppdatert bilde).		Våren 2024	Alle		
9.	Møtekultur	Ved planlegging av møter må det tas hensyn til at vi sitter på ulike lokasjoner.		2024	Alle		
10.	Hensyn til livsfaser	Hensyn til at yteevnen til ansatte/kolleger kan påvirkes av ulike livsfaser. Kjenner alle til sine rettigheter knyttet til dette? HMS-handlingsplan 2023-2026 HMS-portalen UiB Universitetet i Bergen :: Medarbeiderhåndbok (compendia.no)		2024	Ledelsen/alle		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
1.	Vernerunde	Årlige vernerunder		Februar 2024	Verneombud/leder		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

2.	Finnes det muligheter for arbeidsplassvurdering?	Besøk av fysioterapeut på en HMS-samling.		2024			
3.	Hjertestartere, førstehjelpsskrin	Alle må vite hvor hjertestarterne er og hvordan de brukes. Sikre at førstehjelpsskrin er tilgjengelig.		2024			
4.	Felles kjøreregler for delingskontor og landskap	Utarbeide rutiner og regler internt ved PSYFAK Alle som deler kontor kan lage "kjøreregler" for sine kontor, og for kontorfellesskapet. Bli enige per kontor eller felles for alle? • Bruk teams for å avtale møter med kolleger • Støydempende headset • Utnytte lokalene bedre • Kan man ta telefoner uten å flytte seg? • Teams-møter på felleskontor? • Bråkete tastatur? • Besøk på felleskontor? • Bruk av parfyme?		2024	Alle		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

5.	Tilrettelegging for ulike funksjonsvariasjoner	Bruk av mikrofon, universell utforming osv.		2024			
6.	Bedre internkommunikasjon på digitale plattformer, som Teams.	Vi må bestemme oss for hvordan vi skal bruke Teams Utarbeide felles retningslinjer for lagring, mappestruktur, arbeidsmetode m.m. Går glipp av viktig info fordi man er medlem av for mange Teams Kompetanseheving på smarte måter å jobbe på i Teams. Hvor skal vi kommunisere når, hvor og hvordan og med hvem. Følge IT uib sine anbefalinger for lagring av dokumenter og bruk av teamskanaler etc		2024	Seksjonslederne		
7.	Behov for stillhet og ro for å jobbe i alene og i mindre grupper	Flere tilgjengelige rom i C12 Bruke kontorer som står tomme enkelte dager (fraværsapp/kalender) Bruk av hjemmekontor		2024	Husrådet (for bruk av arealer i C12) Seksjonssjefene Alle		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

8.	Rydding av fellesareal	Kjøkkenlister - har i C12, men må gjeninnføres i C13		2024	Alle		
9.	Bedre korttilgang for ansatte	At alle administrative har korttilgang til de byggene de utfører arbeid i (f.eks. Alrek). Lik korttilgang for hele fakultetsadministrasjonen.		2024			
God sikkerhetskultur og beredskap							
1.	Informere om Sikresiden	Sikre kjennskap til sikresiden		2024			
2.	Brannøvelser	Gjennomføre jevnlige brannøvelser		2024			
3.	Brannrunde	Ha en gjennomgang av byggene, med særlig fokus på brannsikkerhet og rutiner. Dette er spesielt viktig for nyansatte og ved flytting. Har ikke hatt i C13 etter flytting.		Vår 2024	Lokal brannansvarlig pr bygg?		
4.	Brannvernkurs	Alle ansatte skal gjennomgå brannvernkurs.		2024			
5.	Førstehjelpskurs	Felles kurs for hele fakultetsadministrasjonen		2024			



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

6.	Sikkerhet i veiledingssituasjoner og infosenteret	Rom med to utganger. Panikk-knapp (teste disse?). Må meldes inn til EIA.		ASAP	Test av panikk-knapp:Turid med noen fra studieseksjonen	X	
7.	Sikre beredskap og oppfølging av arbeidsoppgaver ved sykdom osv.	Gjennomføre risikovurdering for hele fakultetsadministrasjonen (ROS analyse).		2024	Ledelsen		
8.	Beredsskapsøvelser, informere om beredskapsrutiner	Gjennomføre beredskapsøvelse (CIM?)		2024	HR?		
9.	Tilgangskontroll dører	Hvilke dører skal være åpne og hvilke skal være låste.		2024			
10.	Datasikkerhet	Ta IT uib sine kurs for datasikkerhet (felles arbeidsstuer). Sletting av gamle data, makulering papirarkiv. Sikre gamle papirarkiv (C13, C12).		2024	Alle/ledelsen		
11.	Sikre drift ved fravær	Deling av informasjon, og arbeidsoppgaver. Slik at vi ikke er sårbare.		2024	Seksjonssjefene/ arbeidslederne		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

		Lett tilgjengelig presentasjon av stillinger/ arbeidsoppgaver/ prosessbeskrivelser Skygging/ hospitering av arbeidsoppgaver Opplæring Forankre hvem som er den andres nr. 2 (backup) Hjelpe på tvers av grupper/seksjoner ved behov					
12.	Vaksinetilbud fra UiB	Sykdomsforebyggende					
Annet							



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 14.02.2022



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Enhet:	Institutt for samfunnspsykologi	Leder:	Torbjørn Torsheim
Dato:		Verneombud:	May-Britt Sande/Sigurd Hystad

Institutt for samfunnspsykologi har som mål:

- å skape et arbeidsmiljø hvor ansatte og studenter kan yte sitt beste
- at det psykososiale arbeidsmiljøet ved instituttene skal være inkluderende og preget av åpenhet, vennlighet, høflighet og god samarbeidsvilje
- at instituttet skal ha et arbeidsmiljømiljø hvor ansatte eller studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- at instituttet skal ha en god HMS kompetanse og tydelig organisering av HMS arbeidet
- at arbeidsforhold vil legges til rette slik at det gis muligheter for videreutvikling og kompetanseheving
- at ansatte og studenter skal vise respekt for hverandre.



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

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 og inkluderende arbeidsfellesskap							
	Felleslunsj med forskningsinnlegg hver 14ende dag for alle ansatte	Sosialt møtepunkt med innkjøpt lunsj og faglig presentasjon av en av de ansatte	Ca. 30 minutter		Administrasjonen	✓	
	Allmøte	Møtepunkt mellom alle ansatte og instituttleder. Skal	1 time, 1 gang i måneden		Instituttleder	✓	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

		sikre god informasjonsflyt.					
	Faste møter med stipendiater	Møtepunkt mellom midlertidige ansatte og instituttleder/ stedfortreder. Skal sikre god informasjonsflyt.	Ca. 1 time, 2 ganger pr. semester		Instituttleder	✓	
	Medarbeidersamtale	Medarbeidersamtale mellom den enkelte og leder.	Ca. 1 time		Instituttleder	✓	
	Forskningskonferanse ved instituttet	Instituttet har årlig en forskningskonferanse med påfølgende middag.	Desember hvert år		Instituttleder/ administrasjonen	✓	
	Ved nytilsettinger: Sikre hyggelig velkomst og god informasjon.	Gjøre nye ansatte kjent med UiB sine ansattssider.	Ved nyansettelse		Administrasjonen	✓	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	Blåtur/sommer-avslutning	Arrangere blåtur/sommer-avslutning i juni hvert år.			Administrasjonen og ha det gøy-komite		
	Ha det gøy-komite	Sette ned en komite blant de ansatte som får et ansvar for å foreslå sosiale tiltak.					
	HMS-dag	Ha en årlig HMS-dag	Årlig		Instituttleder/verneombud/administrasjonen	✓	
	Bergen City Marathon	ISP stiller stafettlag	Årlig				
	Fotball og badminton	Fast fotballtrening eller badmintontrening					
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	HMS-runde/vernerunde	Gjennomgang av fysisk arbeidsmiljø ved verneombud		En gang i året	Administrasjonen/Verneombud	✓	
	Funksjonelle arbeidsplasser	Oppgradering av den enkelte sin arbeidsplass ved behov- nye kontorstoler/heve-senkebord		Kontinuerlig + i sammenheng med flytting og nyansettelser.	Administrasjon	✓	
	Inneklima	Nedvask av kontorer i forbindelse med avgang		Kontinuerlig	Administrasjonen	✓	
	Holde orden i fellesområdene	Ryddedugnad i mai kvart år		En gang i året	Administrasjonen	✓	
God sikkerhetskultur og beredskap							
	Brannøvelser	Gjennomføre årlig brannøvelse-planlagt utløsning av brannalarm		To ganger i året	Brannansvarlig C:12 (administrasjonssjef ved ISP)	✓	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	Lokal evakueringsplan ved brann- brann og plassansvarlige	Christies gate 12 har en lokal evakueringsplan ved brannalarm/brann.		Kontinuerlig	Brukers representant brann i C:12 (administrasjonssjef ved ISP)	✓	
	Gå brannrunde med plassansvarlige (årlig)	Gå brannrunde med plassansvarlige for å sikre at brann- og plassansvarlige er godt kjent med byggets rømningsveier m.m.		En gang i året	Brukers representant brann i C:12 (administrasjonssjef ved ISP)	✓	
	Brannvernskurs	Brannvernskurs blir arrangert på UiB med jevne mellomrom		Tilbud om kurs hvert semester	Eiendomsavdelingen/Administrasjonen	✓	
	Hjertestarter	Instituttet har fra 2018 hatt ein hjertestarter		Hatt kurs i hjertestarter/først e-hjelp på HMS-dag i 2018 og 2019	Administrasjonen (Får påminning fra Røde kors når batteri skal skiftast)		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

	Førstehjelpskurs	Førstehjelpskurs blir arrangert på UiB med jevne mellomrom					
Annet							
	Innrapportering av HMS-avvik					✓	
	Faste møtepunkt mellom verneombud og linjeleder	Møte hvert kvartal i henhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid med linjeleder og verneombud.		Kvartalsvis	Instituttleder		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Oppfølgingsmøte dato:



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Enhet:	Institutt for klinisk psykologi	Leder:	Reidar Jakobsen/Yngvild S. Danielsen (stedfortreder)
Dato:	7.1.2025	Verneombud:	Ingrid Dundas/Marianne Fredriksen

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							
	Felleslunsjer	Ukentlige felleslunsjer med vekselvis forsknings- og undervisningsfokus for de ansatte		Pågår	Alle	✓	
	Medarbeidersamtaler	Samtale ansatt/leder		årlig	Inst.leder/adm.sjef	✓	
	Allmøter	Møter med informasjonsutveksling, diskusjon og faglig påfyll		månedlig	Inst.leder	✓	
	HMS-møter	Møte for alle ansatte med søkelys på HMS		Årlig (vår)	VO/inst.ledelse	✓	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	Felles kaffe etc	Morgenkaffe 1 dag i uken		Pågår	Alle	✓	
	Sosialt samvær	Sammenkomst etter arbeidstid (månedlig)		Pågår	Sosialkomite	✓	
	Markeringer	Runde dager, opprykk m.m		Pågår	Inst.leder/adm.sjef/Adm.	✓	
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	Oppgradering av arbeidsplasser	Sørge for at kontorstoler, skrivebord, belysning er bra		fortløpende	Adm.sjef/VO	✓	
God sikkerhetskultur og beredskap							
	Årlig klinikkrapportering	Rapportering av klinikkaktivitet og sikkerhet/kvalitetsarbeid ifm klinikk			klinikkleder	✓	
	Gjennomgang inst.tilganger	Oppdatere liste over ansatte ift tilganger etc			Kortansvarlig/adm.sjef	✓	
	Nye rutiner ifm IT-sikkerhet og digital tilgang/adgangskontroll	Følge opp fakultetets arbeid med ansettelse, gjestetilganger etc			Adm.sjef/instituttleder	✓	
	Verdivurdering	Kartlegging av informasjonsverdier		årlig	Adm.sjef/inst.leder	✓	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	RETTE	Halvårlig gjennomgang av prosjektregistreringer i RETTE		halvårlig	Stedfortreder/inst.leder	✓	
Annet							
	Personaloppfølging ifm arbeidsbelastning	Ha kontroll på undervisnings-/arbeidsbelastning		fortløpende	Inst.ledelse	✓	
	Arbeidsplanleggingsskjema - undervisning	Registrering og oppfølging av undervisningsoppgaver		Halvårlig/fortløpende	Inst.leder/adm	✓	

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 01.07.2019

	HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 02.08.2024

Enhet:	HEMIL-instituttet	Leder:	Fungisai Ottemöller
Dato:	Oppdatert 13.01.2025	Verneombud:	Helga Bjørnøy Urke
		Vara:	Trond Helland

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Status 2024 ()	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Psykososialt arbeidsmiljø og rutiner for internkontroll							
1	Medarbeidersamtaler	Medarbeidersamtale mellom den enkelte og leiar. Instituttleiar sin PhD-kandidat har medarbeidersamtale med stedfortreder Adm.leder har medarbeidersamtalar med adm.ansatte	Ca 1 time	Haut 2024	Instituttleiar	Status desember 2024: På grunn av for mye arbeid og mange møter i ledelse, samt slitasje i høst 2024 var samtaler utsatt til jan/feb 2025. Medarbeidersamtaler med adm ansatter ble gjennomført i	



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

						høst 2024. Ansatte ble informert av endring.	
2	Instituttmøter	Instituttmøter (fellesmøter for heile instituttet)	Ca 1,5 time	Instituttmøter ca 1 gang i mnd	Instituttleiar kallar inn	Gjennomført kvar mnd	
3	Stabsmøter	Kun fast ansatte	Ca 1,5	Stabsmøte 2 gongar i semesteret	Instituttleder kaller inn	Eitt gjennomført pr 02.08.2024 i samband med arbeid med optimal enhetsstruktur ved psykfab	
3	HMS-møte	HMS-møte med fokus på arbeidsmiljøberedskap i møte med endring og krevande tider (ref	½ dag	1 gong året	Instituttleing og verneombod. Verneombod inviterer	Gjennomført 7.juni (ca 3 timar)	



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:
Systematisk HMS-
arbeid

Dato:
02.08.2024

		økonomisk situasjon). BHT holdt innlegg med diskusjon					
4	Velkomstrutiner	Digitale ressursar blir gjort tilgjengelig for nytilsette Oppstartssamtale med instituttleiar		Kontinuerleg oppdatering Første/andre arbeidsdag	Administrasjonen Instituttleider	Rutiner for oppstart ligg føre Ved nytilsetjingar	
5	Rutiner for internkontroll	Følgje opp rutiner for internkontroll vedrørande tilsetjing/avslutning av arbeidstilhøve og for forskningsprosjekt		Kontinuerleg	Instituttleiar og administrasjon		



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

6	Rutiner og reglar for utanlandsopphald og feltarbeid i tillegg til beredskapsplan	Gjere kjent retningslinjer for feltarbeid Gjere kjent tilsette sitt ansvar ved studentar på feltarbeid I tillegg: gjere kjent andre retningslinjer (konflikthandtering, sjukefråver etc.): legge ut dokument med relevante lenker på Teams-kanalen		Kontinuerleg og ved behov	Instituttleiing og administrasjon Stedfortreder VO (Helga)		
7	Samarbeid mellom linjeleiar og verneombod	Faste møter før kvart instituttmøte		Kontinuerleg	Instituttleiing	Gjennomfører	



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

8	Sosiale tiltak	Felles-lunsj Kor Yoga Fredagstreff første fredag etter lønn		Kontinuerlig og når det er mulig	VO og andre som har initiativ	Felleslunsj tysdag (med mndl fagleg presentasjon) og torsdag Hemil-singers (koret) er aktivt Yoga på torsdagar har ikkje vore aktivt siste året. Kan vi få det til igjen? Fredagstreff har ikkje vore veldig aktivt vår 2024	
10	Hemil Undervisingsdag	Samling på Solstrand med fokus på dimensjonering av emner for å lette arbeidsbyrde når ressursituasjonen blir		Februar 2024	Instituttleiar og adm.leiar organiserer		



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

		strammare. Samt fokus på handtering av studentsaker om tilrettelegging					
Ytre miljø og miljøledeling							
11	HMS-runde	Gjennomgang av fysisk arbeidsmiljø. Forslag om å forenkle HMS-runden annankvart år siden det fysiske arbeidsmiljøet generelt er veldig godt på Alrek.	Ca 15.10.2024	1 gang pr år.	administrasjonssjef + verneombud		
Helse og bygg							
12	Funksjonelle arbeidsplasser	Alt er nytt og vi følger opp saker ved behov. Sak for dør inn til åpent landskap er i boks.			Administrasjonen+VO	Dør til det opne landskapet blei montert vår vår 2024. Hurra! Maria er vår helt.	



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

Risikofyllt arbeidsmiljø							
14	Brannrunde	Felles gjennomgang rømningsveigar, rutiner og brannutstyr Sjekke at vi har tilstrekkeleg med brannansvarleg i begge fløyar.			Brannansvarlege Maria		
15	Brannvernkurs	Sidan vi organiserte tilbod om dette haust 2023 (ca 15 stk deltok) ventar vi til 2025 med å invitere til nytt kurs (med fokus på tilsette som ikkje tok dette i 2023)			Maria	Fungi og Vanessa tok brannslukingkurs i November 2024; Fungi, Vanessa og Lill Susann	



HEMIL-INSTITUTTETS HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Tema:

Systematisk HMS-arbeid

Dato:

02.08.2024

16	Førstehjelpskurs	I år skal vi oppfordre alle tilsette til å melde seg på kurs		VO melder seg på kurs når det kjem	Leiinga og VO		
Annet							

	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 10.12.2024

Enhet:	Institutt for pedagogikk	Leder:	Kjersti Lea
Dato:	15.01.2024	Verneombud:	Øyvind Wiik Halvorsen

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Kommentar
Psykososialt arbeidsmiljø							
1	Medarbeidersamtaler	Medarbeidersamtale mellom den enkelte tilsette og leiar.	Ca 1 time	Kontinuerleg.	Instituttleiar og admsjef	x	
2	Fagleg lunsjseminar	Faglege presentasjonar fra tilsette om forskinga deira kombinert med felleslunsj for dei tilsette.	Ca 1 time	Kontinuerleg, 3-4 gonger pr. semester	Instituttleiinga	x	
3	Sommaravslutning	Sommaravslutning for instituttet. Enkel matservering, musikk, quiz.			Festkomite	x	20. juni – fellesareal kjøkken sørfløyen
4	Juleavslutning	Juleavslutning for instituttet. Grøt og gløgg.			HMS-utval	X	Julegrøt i forbindelse med faglunsj 11. desember. Gløgg 20 desember i lunsj.
5	Fredagskviss	Kviss under lunsjen kvar fredag				x	I lunsjarealet i sørfløyen.
6	Strikkelunsj	Strikking under lunsjen kvar onsdag				x	I lunsjarealet i sørfløyen.

	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 10.12.2024

7	Språklunsj	Lunsj for internasjonalt tilsette som treng å øve på norsk, men open for alle. Annankvar onsdag.				X	Hjørnekontoret 324.
8	HMS-møte	IPED-seminar fordelt på to dagar: Likeverd og inkludering		April og Juni	Instituttleiinga (m verneombod)		Torsdag 4. april 2024 og mandag 17. juni: Tema: likeverd og inkludering.
9	ARK/UiB Fram	IPED bruker resultat av ARK-prosessen og fellesmøta der til å gjennomføre UiB Fram-tiltak			Instituttleiinga	X	For å skape rom for samnhengande tid til forskning: Publisert møteplan for instituttet for heile semesteret, møter i regi av instituttet konsentrert til onsdagar og torsdagar.
10	HMS-utval IPED	Medlemmer frå alle fagmiljøa IPED, verneombod og instituttleiar.	5000			x	Budsjett vedtatt instituttrådet.
11	Felles institutt-seminar: Seminar om forskning og forskningssamarbeid ved IPED.	Viktig både fagleg og sosialt. Dei tilsette ved IPED + forskingsadministrative som jobbar opp mot IPED vart invitert + gjester på forskingsopphald.		November	Instituttleiinga	Utsett	Utsett til februar 2025, men sosial samankomst for IPED vart holdt den 29. november etter same konsept som sommaravslutninga.

	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 10.12.2024

12	Allmøter	Allmøter i samband med økonomi, undervisingplanlegging og eventuelle endringer i instituttstruktur.			Instituttleiinga	x	Har vore gjennomført 5 allmøter ved IPED i løpet av året for å få ein brei diskusjon og involvering om pågåande prosessar ved fakultetet.
Ytre miljø og miljøledelse							
12	HMS-runde				Adm.sjef og verneombud	x	Gjennomført 11. desember 2025. Skjema sendt ut via Forms til dei tilsette i forkant.
	Vi skal ha kjeldesortering, redusere mengda avfall og ha sikker handtering av avfall	Kjeldesortering og informere tilsette om retningslinjer, og sjekke om det fungerer som det skal på dei ulike miljøstasjonane. Vi skal fortsette å redusere bruken av skrivepapir og redusere papiravfallet. Skriveren skal ha tosidig utskrift som standard og sikker utskrift. Redusere bruk av eingongskoppar og eingongsutstyr både i kvardagen og på arrangement. Vi skal ha fokus på ombruk av møblar, og bruke UiBs møbellager.			Leiing og alle tilsette.	x	
	Vi skal redusere reiseverksemd, særleg talet på flyreiser	Arbeide med medvit rundt UiBs reise-policy. Alltid vurdere om møter kan gjennomførast digitalt.			Leiing og alle tilsette.		

	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 10.12.2024

	Legge til rette for at det skal være enkelt å sykle til jobb og på jobb.	Trygg sykkeloppbevaring og gode garderobefasiliteter. Oppfordre til bruk av sykkel som transport mellom ulike lokasjoner				x	Har sykkelparkering, garderobar, garderobeskap og tørskeskap i bygget. Fakultetet har også 2 elsyklar til utlån.
Helse og bygg							
13	Funksjonelle arbeidsplassar		Kontinuerleg		Adm.sjef	x	Ved flytting til C12 har alle fått heve/senkebord.
14	Helsefremjande tiltak	C12:Garderobeskap og tørskeskap: for treningstøy.			Adm.sjef	x	Tørskeskap og garderobeskap er tatt med. Garderobeskap er plassert i gang i instituttlokala, medan 2 tørskeskap er plassert i garderobane i C12
15	Helsefremjande tiltak	Fellestur Fløyen			HMS-utvalg		
16	Helsefremjande tiltak	Ta i bruk dei gamle SiB-garberobane i C12.	kontinuerleg			x	Garderobar i C12 er opna opp igjen for våre tilsette, med tilhøyrande garderobeskap. Nær sykkelparkeringa. Kortlås er installert.
Risikofylt arbeidsmiljø							

	IPED HMS-HANDLINGSPLAN 2024	Tema: Systematisk HMS-arbeid
		Dato: 10.12.2024

17	Brannrunde	Gjennomgang rømningsvegar, rutinar og brannutstyr 3. etasje for alle nytilsette.	kontinuerleg		Adm.sjef	x	
18	Brannøving c12			Halvårleg	EIA	x	
19	Beredskap utlandsreise	Alle utlandsreiser i jobbsamheng meldes til adm.sjef. Bruker UiBs reisebyrå.			Adm.sjef	x	
20	Smittevern	Følge opp og gjennomføre gjeldande smittevernstiltak for UiB.	kontinuerleg		Adm.sjef og instituttleiar	x	
Annet							

Oppfølgingsmøte Dato: _17.12.2024_____

Godkjent oppdatert forslag til handlingsplan av verneombod Øyvind Wiik Halvorsen, instituttleiar Kjersti Lea og adm.sjef Øystein Steine Larsen.



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Enhet:	Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Leder:	
Dato:		Verneombud:	

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Frist	Ansvar for oppfølging	Utført (X)	Henv. til budsjett/ virksomhetsplan
Gode arbeidsfellesskap							
	Årlig HMS-møte	HMS møte februar/mars 2024		årlig	Instituttleder		
	Pilot på UiB Fram	Gruppearbeid på HMS møte. -Møter med erfaringsdeling om undervisning. -Tilrettelegging for mer samaktivitet i forskning på instituttet -Andre tiltak					



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	Fortsette med fredagskos	Felles lunsj hver fredag med fredagskos.	0	Fast	Vivian lager liste		
	Fortsette med fellesmøte	Kort møte for alle ansatte annenhver torsdag Hybridmøte slik at også de som ikke kan være på møtet fysisk også kan delta.	0	Fast	Ledelsen innkaller / alle melder saker der og da		
	Fortsette med IBMP forskningsseminar (lab-meeting)	Etter gruppearbeid ifb UiB Fram kom man frem til at forskningsseminar legges til som fortsettelse av fellesmøte når ansatte allerede har satt av tid hver 2. torsdag. Forskningsgruppene er ansvarlig for presentasjonene.		Fast	Instituttleder lager liste over hvilke forskningsgrupper som er ansvarlig de forskjellige datoer.		
	Faste forskningsgruppemøter	Alle forskningsgrupper bør ha jevnlig møter.		Fast	Forsknings-gruppeleder		Forsknings-gruppe-tildeling



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	Oppfølging av ARK fra 2021	Fulgt opp mot stipendiater. Det var fokus på HMS-møte i Ullensvang i 2021.					
	Oppfølging av stipendiater	Som del av UiB FRAM skal det også økes fokus på stipendiater på instituttet. Dette arbeidet har enda ikke kommet i gang. Det er imidlertid blitt et høyere fokus på stipendiater og deres situasjon i instituttledelsen.					
	Mottak av nytilsatte generelt, stipendiater spesielt, og studenter i prosjekt/oppgaver.	-Rutiner og informasjon til den nytilsatte og til alle. -Nytilsatte presenteres på fellesmøte. -Nytilsatte får velkomstmappe med informasjon og blir tatt med på velkomstrunde og brannrunde.			Instituttleder tar imot nyansatte vitenskapelige. Administrasjonssjef tar imot teknisk og administrative. Veiledere har ansvar for mottak av stipendiater/studenter.		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	Alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale	Alle ansatte skal ha tilbud om medarbeidersamtale med leder eller en leder har delegert det til.			Instituttleder		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	Fortsette med felles ansvar for rent kjøkken 9. etasje	Alle har ansvar for å rydde opp etter seg.			Alle som bruker dette		
	Felles ansvar for rent og ryddig kjøkken i 8. etasje (også kjøkken inne på møterom 8B103)	Alle har ansvar for å rydde opp etter seg.			Alle som bruker dette		
	Årlig oppfølging av saker meldt inn i HMS-runde	Saker som komme opp i HMS-runde følges opp fortløpende.			Instituttleder og VO		
	Vedlikehold hjertestarter	BB-bygget: Utskiftning jevnlig (batteri/pads)		Hvert 2./3. år	Vivian		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

		Alrek: klinikken har også hjertestarter som vedlikeholdes av ansatte ved klinikken der (IKP/IBMP fellesskap)					
God sikkerhetskultur og beredskap							
	Informasjon om beredskap/evakueringsplan	Alle ansatte og studenter som skal ha korttilgang til instituttet tas med på brannvernrunde før korttilgang gis.			Hege, Vivian, Nina BB-bygget. Marianne Alrek.		
	Risikovurdering, generelt IBMP	Oppdatere og ajourføre risikovurderinger ved instituttet.			Instituttledelse	Arbeid startet	
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i dyrelab	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	Anne Marie Rød, HMS-ansvarlig dyrelab		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i biolab	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	Nina Harkestad HMS-ansvarlig biolab		
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe i elektrofysiologisk lab i 8. og 9. etasje.	Gjennomgå risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke.		Årlig gjennomgang	HMS-ansvarlig Elektrofysiologisk lab Dette skal gjøres i samarbeid mellom instituttledelsen og brukere av labbene i fellesmøter og runder på labbene.		
	Risikovurdering og gode rutiner for personer som skal jobbe på klinikk	Oppdatere risikovurdering og utarbeide gode rutiner som alle kan bruke. Klinikkhåndbok oppdateres årlig.			Følges opp av klinikkleder ved Psykologisk universitetspoliklinikk.		
	HMS-håndbok for IBMP	Samle HMS-materiell for IBMP.			Administrasjonssjef sammen med HMS-	Arbeid startet	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

					ansvarlige ved laboratorier og test-lab klinikk		
Annet							
	Sommerfest juni/ august	Arrangere forskningsseminar i tilknytning til semesteravslutning ved instituttet			Ledelse sørger for at det settes komité		Budsjett 2024
	Juleavslutning desember	Felles juleavslutning i desember.			Ledelse sørger for at det settes komité		Budsjett 2024

Oppfølgingsmøte dato: _____



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Enhet:	Senter for krisepsykologi	Leder:	Unni Marie Heltne
Dato:	Januar 2024	Verneombud:	Iren Johnsen/Line Oldervoll

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	Flytting til Jekteviksbakken 31/Juss II - Fysiske kontorplasser og fordeling av disse	Ta opp på personalmøter: -samarbeid mellom de som deler kontor -pragmatisk og løsningsorientert -fleksibilitet mellom tilgjengelige arbeidsplasser -muligheter for hjemmekontor deler av arbeidstiden- avklares med leder			Unni/ Arne M		
2	Sosiale møtepunkter	-sosialkomite som kan initiere og gjennomføre kjekke og sosiale aktiviteter -felleslunsj f.eks en gang i mnd ved møtedag			Anita, Line, Iren -sosialkomite	x x	

formaterte: Norsk (bokmål)



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

		-mulighet å markere ting i faste møter: merke dager/publiseringer. -SfK seminar i juni (reise bort) -ha et halvdagsarrangement med middag f eks med HMS-fokus			sosialkomite		
3	Onboarding og avgang	-UIB har rutine for onboarding. Bruke sjekklisten ved kommende tilsetting		kontinuerlig	Unni		
4	Jubileer	Følger UiBs retningslinjer for gaver ved markeringer.		kontinuerlig	Arne Magnus		
5	Medarbeidersamtaler	-skal gjennomføres årlig			Unni\Arne Magnus	x	
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
6	Gjennomgang av fysisk arb.miljø	-gjennomføre undersøkelse med HMS-skjema -mulighet for samtale med ergoterapaut/BHT (ta dette opp i HMS-undersøkelsen og følge opp i etterkant)			Iren og Unni		
7	Fysisk tiltak	-få til en morgentur eller tilsvarende for dem som ønsker f eks 1x uke			Sos.komite		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

		-oppgradert sykkelparkering i kjeller. Informere om dette -oppfordre til å delta for senteret i Sykle til jobben-aksjonen			Arne Magnus	X X X	
God sikkerhetskultur og beredskap							
8	Sårbarhet i undervisningsporteføljen	-identifisere ressurspersoner som kan bidra utover det som er avtalt ved uforutsette hendelser -identifisere «bi-emneansvarlig»/stedfortreder -ta opp i undervisningsforum hvordan vi har en back-up-plan ved uforutsette hendelser		Unni Unni Unni			
Annet							
9	Ny senterstrategi	-eget halvdagsmøte i februar og deretter legge strategiplan frem for senterråd		2.2.22	Jarle	x	
10	Utvikling av mastergrad -gjennom planlegging vil vi kunne påvirke ressursbruk og arbeidsfordeling hos ansatte	-jevnlig informasjon til ansatte		kontinuerlig	Jarle		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Oppfølgingsmøte dato: _3.2.22 (gjennomført) og leder må innkalle til nytt oppfølgingsmøte høsten 2023

Ytre miljø

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Det psykologiske fakultet	Senter for krisepsykologi	Unni Heltne
Det psykologiske fakultet	Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Instituttleder Frøydis Morken, administrasjonssjef Hege Folkedal
Det psykologiske fakultet	HEMIL-senteret	Fungisai Gwanzura Ottemöller Maria Luttges Mathieu
Det psykologiske fakultet	Institutt for samfunnspsykologi	Rune Aune Mentzoni, instituttleder Ida Lundberg Samuelsen, administrasjonssjef
Det psykologiske fakultet	Fakultetssekretariatet	Ove Borge, fak dir. Verneområde 7.1 Fakultetssekretariatet
Det psykologiske fakultet	Institutt for klinisk psykologi	Instituttleder Reidar Jakobsen Adm.sjef. Bjørn Olav Telnes
Det psykologiske fakultet	Institutt for pedagogikk	Kjersti Lea, instituttleiar Øystein Steine Larsen, administrasjonssjef

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Senter for krisepsykologi	Ja	Vi fokusere daglig på gjenvinning og gjenbruk og kildesortering. De fleste av oss bruke kollektivtransport.	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Instituttet har sortering av avfall, fokus på innkjøp / gjenbruk og søkt om - og fått midler til - tørkeskap for de som sykler til jobb. Sistnevnte er akkurat tildelt, så det jobbes med i 2025.	
HEMIL-senteret	Ja	Bestiller mindre kjøtt og mindre mat Mindre reiser Kilde sortering Gjenbruk av møbler Sendt IT avfall til resirkulering	
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ingen særskilte tiltak i rapporteringsåret.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Forsøker å være god på kildesortering og gjenbruk av for eksempel møbler ved flyttinger. Ellers hadde vi dette som eget tema på HMS dagen med en veldig nyttig diskusjon med representant fra EIA.	
Institutt for klinisk psykologi	Nei		Instituttet jobber aktivt med å redusere innkjøp og generelt forbruk av materiell og utstyr. Dette gjelder også reisevirksomhet internt og eksternt. Handlingsplanen er ikke innarbeidet i instituttets HMS-plan, og har heller ikke vært tematisert på allmøter.

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for pedagogikk	Ja	- bruker møbellager og følger policy om gjenbruk. - redusert bruk av eingongsutstyr - gode vilkår for sykkel til jobb og gode garderobefasilitetar. - hovuddel av møter med eksterne samarbeidpartnerar føregår digitalt.	

Bygg og verdier

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Det psykologiske fakultet	Senter for krisepsykologi	Unni Heltne
Det psykologiske fakultet	Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Instituttleder Frøydis Morken, administrasjonssjef Hege Folkedal
Det psykologiske fakultet	HEMIL-senteret	Fungisai Gwanzura Ottemöller Maria Luttes Mathieu
Det psykologiske fakultet	Institutt for samfunnspsykologi	Rune Aune Mentzoni, instituttleder Ida Lundberg Samuelsen, administrasjonssjef
Det psykologiske fakultet	Fakultetssekretariatet	Ove Borge, fak dir. Verneområde 7.1 Fakultetssekretariatet
Det psykologiske fakultet	Institutt for klinisk psykologi	Instituttleder Reidar Jakobsen Adm.sjef. Bjørn Olav Telnes
Det psykologiske fakultet	Institutt for pedagogikk	Kjersti Lea, instituttleiar Øystein Steine Larsen, administrasjonssjef

Underenhet	Er enheten kjent med kravene satt til enheten i Styringssystem for sikring av bygg og verdier?
Senter for krisepsykologi	Ja
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja
HEMIL-senteret	Nei
Institutt for samfunnspsykologi	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja
Institutt for klinisk psykologi	Ja
Institutt for pedagogikk	Ja

Underenhet	Ansvar for tilfredsstillende skallsikring av det enkelte bygg ligger hos Eiendomsavdelingen. Med skallsikring menes sikringstiltak og adgangskontroll i byggets ytterste elementer, slik som dører og vinduer. Har enheten grunn til å tro at det er forhold ved enhetens skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter?
Senter for krisepsykologi	Nei
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei
HEMIL-senteret	Nei
Institutt for samfunnspsykologi	Nei
Fakultetssekretariatet	Nei
Institutt for klinisk psykologi	Nei
Institutt for pedagogikk	Nei

Underenhet	Har enheten gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret?	Hva er årsaken til at enheten ikke er kjent med kravene satt til enheten i Styringssystem for sikring av bygg og verdier?	Skisser kort forhold ved enhetens skallsikring som enheten har grunn til å tro ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter.
Senter for krisepsykologi	Ja		
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Nei		
HEMIL-senteret	Nei	Eiendomsavdeling har ikke gjort oss kjent med Styringssystem.	
Institutt for samfunnspsykologi	Nei		
Fakultetssekretariatet	Nei		
Institutt for klinisk psykologi	Ja		
Institutt for pedagogikk	Nei		



Fakultet og administrative avdelinger

Internkontroll ved UiB - Årlige aktiviteter og rapportering

Som ett ledd i forenkling og forbedring av internkontrollen ved UiB og i tråd med oppfølging av styresak 13/23 Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen (2022/1526), gis det under en orientering til alle enheter om de planlagte internkontrollaktivitetene ved universitetet for det kommende året.

Universitetsdirektøren har det overordnede ansvar for internkontroll ved UiB. Ansvaret er delegert til ledere av grunnenhetene. God internkontroll er viktig for å sikre kvalitet og effektivitet i universitetets drift, og det er viktig at alle enheter er informert om og forberedt på de kommende oppgavene. Det er utarbeidet rammer for internkontrollarbeidet ved UiB som inkluderer Årshjul for internkontroll som gir et grunnlag for aktivitetene.

Det er et obligatorisk styringsmål at UiB skal ha prosesser for Helhetlig internkontroll (virksomhetsstyring). Fellesadministrasjonen gjennomfører systematisk overordnede risikovurderinger for sine ansvarsområder og rapporterer til universitetsdirektøren. Utforming av overordnede planer, tiltak og risikovurderinger samt rapportering på Helhetlig internkontroll gjennomføres på fakultets- og fellesadministrativt avdelingsnivå. Fellesadministrasjonen og noen fakulteter har dokumentert arbeidet i prosjektportalen (prosjekt.uib.no).

De konkrete Internkontrollområdene som beskrives senere i dette brevet, er del av UiBs Helhetlige internkontroll. Årshjul for internkontroll beskriver aktiviteter for foregående, inneværende og kommende år. I 2025 skal enhetene både rapportere for 2024, gjennomføre internkontrollaktiviteter for 2025 og starte planlegging for 2026. [Se hele årshjulet for internkontroll på ansattssidene.](#)

Rapportering for 2024

Det er både lovbestemt og en bestilling fra universitetsledelsen at det skal rapporteres på en rekke internkontrollområder. Det er et mål å øke graden av samordning av disse områdene, og under gis det orientering om hvordan arbeidet skal gjøres for 2024.

Det bes med dette om årsrapportering for 2024 fra alle enheter innen disse internkontrollområdene:

- [HMS](#)
- [Informasjonssikkerhet og personvern](#)
- [Ytre miljøarbeid](#)
- [Bygg og verdier](#)



Rutine for årsrapportering og oppfølging:

- 1) Følgende skjema for 2024 skal fylles ut av enhetene:
 - [Årsrapporteringsskjema for HMS, Ytre miljøarbeid, og Sikring av bygg og verdier](#)
 - [Årsrapporteringsskjema for Informasjonssikkerhet og personvern](#)
- Lenker til utfylling av skjemaene kommer som epost til linjeleder med kopi til administrasjonssjef eller tilsvarende rolle **16. desember**.
- 2) Skjemaene fylles ut i et møte mellom linjeleder og relevante aktører (verneombud, informasjonseiere/systemeiere ol.). Enhetene leverer skjema innen **17. Januar**.
- 3) Fakultet/avdelinger vil bli gitt tilgang til en rapport i UiBs arkiv over underliggende enheters utfylte skjema. Dette som grunnlag for videre behandling i respektive styrer.
- 4) Fakultet/Universitetsmuseet/Universitetsbiblioteket utarbeider en samlet rapport som inkluderer status og vurdering for hvert internkontrollområde, basert på underliggende enheters rapporter. Resultater, utfordringer og forbedringsområder trekkes frem. Relevante handlingsplaner for rapporteringsåret legges ved. Rapporten skal utarbeides sammen med relevante aktører (f.eks. hovedverneombud, ol.), behandles i de respektive styrer og oversendes universitetsdirektøren innen **6. mars**.
- 5) Universitetsdirektøren utarbeider UiB-årsrapporter for hvert internkontrollområde. Disse behandles i relevante fora og deretter i universitetsstyret.
- 6) Etter behandling i universitetsstyret følges de lokale årsrapportene opp ved skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte med ansvarlig ledelse ved hvert fakultet/avdeling. Universitetsdirektøren gjennomfører en felles «Ledelsens gjennomgang» - et årlig møte for internkontrollområdene per fakultet/Universitetsmuseet/Universitetsbiblioteket/-Fellesadministrasjonen.

Webinar

Det er satt opp et kort webinar 8. januar, kl. 12.30-13.30 for de som synes noe er uklart rundt ny rutine for årsrapportering. Påmelding til dette finner dere [her](#).

Gjennomføring av internkontrollaktiviteter i 2025

I tråd med [Årshjul for internkontroll](#) skal alle enheter i 2025 arbeide med plan, utforming og gjennomføring av tiltak knyttet til resultater fra årsrapportering for 2024, satsnings- og risikoområder for inneværende år samt starte planlegging for 2026.

Vi minner om at internkontroll er en kontinuerlig prosess, og vi oppfordrer alle til å holde seg oppdatert og engasjert i arbeidet med internkontroll gjennom hele året.



Til informasjon vil det arbeides med å ytterligere systematisere og effektivisere det helhetlige internkontrollarbeidet ved UiB i tiden fremover, i god dialog med fakultetene.

Vennlig hilsen

Tore Tungodden
universitetsdirektør

Per Arne Foshaug
økonomidirektør

Kopi:
Universitetets hovedverneombud

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.



Helse, miljø og sikkerhet

HANDLINGSPLAN 2024 -2026

Det psykologiske fakultet



UNIVERSITETET I BERGEN

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2024 - 2026

– Det psykologiske fakultet

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 HMS-møter i henhold til intensjonen (Tips til verktøy: En bra dag på jobb) - lage HMS-handlingsplan – gjerne i tilknytning til HMS-møtet. - jevnlig oppfølging av lokale HMS-handlingsplaner – gjerne i forbindelse med møter mellom linjeleder og VO.	Årlig	Ledelse
	For ledere på alle nivåer, VO, vara-VO og andre som er involvert i HMS og HMS-møter: Digitalt møte med besøk fra seksjon for HMS og beredskap / BHT med gjennomgang av, og råd om, gjennomføring av HMS-møte. HMS som første punkt på agendaen i (ukentlige/månedlige?) ledermøter, seksjonsmøter, allmøter, enhetsmøter m.m.	Høsten 2024	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. Alle ledere skal gjennomføre kurset HMS for 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.	Kontinuerlig Jevnlig Jevnlig	Ledelse mentor kolleger Ledere 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 - 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	Jevnlig Jevnlig Årlig Årlig Ved ansettelse	Ledelse på alle nivåer Ledelse på alle nivåer, verneombud og HR Ledelse på alle nivåer 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? I inneværende periode gjelder dette særlig god informasjonsflyt og mulighet for medvirkning i den pågående prosessen med optimal organisering.	Kontinuerlig Kontinuerlig	Fakultetsledelsen Institutt-/senterledelse 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	Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter (kontorer, laboratorier og fellesområder). HMS-runder skal gjennomføres også ved	Årlig	Lokal ledelse

og gode medvirkningsprosesser	ombygninger. Mulig å be om hjelp til arbeidsplassvurdering fra BHT. Informasjon om e-læringskurs om ergonomi . 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. Legge til rette for gode digitale møter og gode hybridmøter. Ledere og ansatte må ha mulighet til å utvikle sin digitale kompetanse.	Kontinuerlig Kontinuerlig Kontinuerlig	Ledelse Alle ansatte Alle ansatte 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 beredskapsorganisering	Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisering. Gjennomføring og oppfølging av risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultetsnivå. Gjennomføre varsling- og beredskapsøvelser. Opplæring i digitalt krisestøtteverktøy ved UiB for nye brukere i beredskapsgruppen.	Høst 2024 Høst 2024 Jevnlig	Fakultetsledelsen Fakultetsledelsen Fakultetsledelsen

	Oppdatere tiltakskort i det digitale krisestøtteverktøy (CIM) HMS-avvik skal meldes av alle ansatte og følges opp av operatørgruppen og linjeledelsen. Verneombud og hovedverneombud skal holdes orientert om avvik og oppfølging.	Jevnlig Når det oppstår et avvik	Superbrukere i CIM 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 risikofyllt arbeid ved laboratorier, som for eksempel trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder. Følge opp UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise. 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"	Årlig og ved behov (for eksempel ved oppstart av prosjekt) Kontinuerlig Kontinuerlig Kontinuerlig 2024	Lokal ledelse Prosjektledere HMS-ansvarlige ved laboratoriene Fakultetsledelse Linjeledelse Prosjektledere Alle ansatte Fakultetsledelsen og brannansvarlig (brukers representant) og/eller plassansvarlig Alle ansatte Ledelse på alle nivå Alle ansatte 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](#)

