



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 46/20

Møtedato: 23.04.2020

Dato: 03.04.2020

Arkivsaksnr: 2019/21522

Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet \(internkontroll\)](#)
- [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021:](#)
- HMS-årsrapporter 2019, fakultet og avdelinger
- AMU-sak 17/20 Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet

Saken gjelder:

Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar Årsrapport 2019 – Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

10.03.2020/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Årsrapport 2019 – Helse, miljø og sikkerhet

Utrykt vedlegg:

3. [Vedlegg til årsrapporten](#)

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
46/20

Møtedato:
23.04.2020

Arkivsaksnr:
2019/21522

Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet

Bakgrunn

Universitetet i Bergen skal ha en kultur for helse, miljø, sikkerhet og beredskap som er forebyggende og helsefremmende. Det betyr at UiB skal sikre:

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

Dette innebærer at HMS på alle nivå skal være tydelig organisert, og at arbeidsmiljøet skal kartlegges, risikovurderes og følges opp i tråd med myndighetskrav og interne regler.

Universitetets HMS-arbeid og prioriteringer er fastlagt i Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021. Handlingsplanen omfatter tre HMS-mål:

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

Årsrapporten for 2019 oppsummerer status for arbeidet innenfor disse områdene. HMS-årsrapporten blir således en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene (verneområdene).

Rapportene fra de ulike enhetene viser at organisering av HMS-arbeidet ved UiB er oversiktlig, og at retningslinjer for medvirkning og samarbeid følges opp i linjen. Ledere og verneombud har gjennomgått obligatorisk HMS-opplæring og hatt tilbud om en rekke andre kurs og seminarer som er relevant for systematisk HMS-arbeid. Gjester og studenter har fått nødvendig opplæring for å gjennomføre sitt arbeid på en forsvarlig måte.

På resultatsiden viser rapporten at det er gjort mye bra og systematisk HMS-arbeid ved universitetet. Samtidig er det områder hvor det fortsatt er utfordringer. I gjennomgangen under vil noen hovedfunn trekkes frem.

Gode arbeidsfelleskap

Gode arbeidsfelleskap er ett av hovedmålene i HMS-handlingsplanen til universitetet. Resultatene fra enhetenes egenrapportering viser mangler i det systematiske arbeidet på dette området. Kartlegging av det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet skal gjøres årlig. Det er langt flere enheter som har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet enn det

psykososiale arbeidsmiljøet, noe som ikke kan sies å være tilfredsstillende. Mange enheter forbinder kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet med ARK-undersøkelsen, og har oppgitt sekvensiell gjennomføring av ARK som årsak til at det psykososiale arbeidsmiljøet ikke er kartlagt i 2019. Det planlegges å gjennomføre ARK for hele UiB i 2020, samtidig som mindre omfattende metoder og verktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø skal gjennomgås og utvikles.

Medarbeidersamtalen skal være et virkemiddel for god dialog mellom leder og medarbeider og for oppfølging av den enkelte medarbeider. Gjort på en riktig måte og med riktig innhold er medarbeidersamtalen helt sentral i medarbeiderutvikling. Det er imidlertid fortsatt for få som gjennomfører årlige medarbeidersamtaler, særlig for den vitenskapelige staben hvor kun 55% har gjennomført samtaler i 2019. For teknisk-administrative stillinger er andelen 80%. I AMU sin behandling av saken i møte 15.04.20 ble det fremhevet at UiB bør sette et måltall for gjennomførte medarbeidersamtaler.

Egenrapporteringen viser stor variasjon mellom enhetene. Til tross for fokus på medarbeidersamtaler i lederopplæring og -fora og i universitetsledelsens tilbakemelding til enhetene på lokalt HMS-arbeidet, gjennomføres ikke årlige medarbeidersamtaler slik de skal. For å øke volum på medarbeidersamtaler er det utviklet nytt malverk for ulike stillingskategorier og det er utviklet veilednings- og opplæringsmaterieell for medarbeidere og ledere som skal gjennomgås i fakultetsvise møter. I tillegg er det utarbeidet rammer for delegasjon av medarbeidersamtaler for å minske lederspennet.

UiB har som målsetning at raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege arbeidsfellesskapet, og at arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende. Universitetsledelsen har uttalt nulltoleranse for trakassering og mobbing. Enhetene har en jobb å gjøre med å gjøre viktige retningslinjer kjent for sine ansatte: 17 av 56 enheter sier at retningslinjer for konflikthåndtering og varsling ikke er gjort kjent ved enhetene. I tråd med internrevisjon av ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering, er det igangsatt et arbeid for å styrke dette med forebyggende tiltak som informasjonsarbeid, opplæring, digitale veivisere og utvikling av digital løsning for varsling.

Universitetets Handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet for perioden 2019-2021 fremhever at miljøene skal inkludere UiBs rusforebyggende arbeid og ruspolitikk som del av sitt lokale systematiske HMS-arbeidet. Informasjonsarbeid og kompetanse hos lederne er viktige tiltak. I 2019 svarer likevel 19 av 65 enheter at dette ikke er fulgt opp. UiBs AKAN-utvalg skal revidere retningslinjer for rusforebyggende arbeid i 2020 samt utarbeide en kommunikasjonsplan for å styrke dette arbeidet ved UiB i 2020.

God risikokultur og beredskap

I 2019 er det gjennomført revisjon av overordnet ROS-analyse på virksomhetsnivå. Følgende områder ble revidert: Cyberangrep, ekstremvær, forskningsjuks, lekkasje av biologiske faktorer, pandemi og epidemi og bussulykke med studenter i utlandet. I løpet av 2019 har flere enheter ved UiB gjennomført risikovurderinger innen HMS-feltet. Et arbeid med å revidere hvordan risikovurderinger knytte til HMS utføres ved de ulike nivåene ved UiB er påbegynt og vil fortsette i 2020.

Det har vært to alvorlige hendelser som gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab i 2019. Hendelsene nødvendiggjorde flere beredskapsmøter, tiltak er iverksatt og følges opp. I forbindelse med åpningen av det nyrestaurerte museumsbygget 14.10.2019 ble det lokale beredskapsarbeidet ved UiB organisert ved etablering av et «samvirkesenter» for samlet koordinering av arbeidet. Eksterne samarbeidspartnere som politi, Røde kors og andre deltok også.

Beredskapsledelsen har videre gjennomført varslingsøvelser og en felles beredskapsøvelse som involverte alle fakultetene. Det er også gjennomført varslingsøvelser og beredskapsøvelser på fakultets- og avdelingsnivå. Øvelses scenariene har vært ulykker i universitetets bygg, E.-coli-utbrudd og kritiske situasjoner med studenter og ansatte på reise i utlandet.

Som et internasjonalt universitet har UiB mange studenter og ansatte på reise til enhver tid. For å kunne nå de reisende raskt for å gi bistand, har UiB siden 2017 arbeidet med utvikling av en egen modul for digital registrering av feltarbeid og tokt. I 2019 ble denne modulen også prøvd ut på gruppereiser innenlands og utenlands med gode tilbakemeldinger. Modulen som skal implementeres ved hele UiB i 2020 vil styrke arbeidet med HMS og beredskap på reise.

I 2019 har det blitt arbeidet med oppfølging av internrevisjon knyttet til bygg som inneholder vesentlige verdier. Det har resultert i revisjon av interne rutiner, utarbeidelse av nye retningslinjer, styringssystem for sikring av bygg og verdier, utarbeidelse og oppfølging av sikkerhetsanalyser, regelmessige samarbeidsmøter med enheter som har vesentlige verdier, flytting og sikring av samlinger på eksisterende og nye lokasjoner.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» som tydeliggjør brukers mulighet for påvirkning i de ulike fasene i et byggeprosjekt, ble ferdigstilt i 2019. Ifølge internrevisjon knyttet til ledelsessystemer og rutiner knyttet til planlegging og gjennomføring av større byggeprosjekter har UiB styrket dette arbeidet vesentlig i alle byggeprosjekter. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivare tatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt.

I 2019 ble det registrert 430 HMS-avvik som følges opp fortløpende. 96 HMS-avvik var i kategorien personskader, hvorav 33 ble meldt til NAV.

Å økt kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser har vært sentralt i 2019. Fortsatt er det enheter som ikke har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering. Dette er betydelig endret etter overgang til ett digitalt universitetet pga koronapandemien.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Formålet med HMS-årsrapportering er omfattende. Rapporteringen skal undersøke at systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og samtidig vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig med hensyn til å sikre oppnåelse av målene i UiBs HMS-handlingsplan.

Universitetsdirektøren er av den oppfatning at det ble gjennomført mye systematisk og godt HMS-arbeid ved universitetet i 2019, og at HMS-internkontrollsystemet er godt innarbeidet og kjent på alle nivå i organisasjonen. Flere enheter arbeider mer systematisk og gjennomgående med beredskap, sikkerhet og risikovurderinger og det er gode resultater for ulike aspekter knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet.

Det er imidlertid fortsatt områder som kan bedres og det er fremdeles noen områder hvor universitetet sliter med å få en bedre utvikling. Gjennomføringsraten for medarbeidersamtaler er fremdeles for lav, og egenrapporteringen viser videre mangler i arbeidet med kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø og bevissthet med hensyn til viktig rammeverk for konflikthåndtering m.m. Ledere på alle nivå i organisasjonen har et ansvar her og dette

arbeidet må få større fokus og følges bedre opp i linjen. Administrasjonen vil sørge for at det er tilstrekkelig støtte og bistand i lederlinjen gjennom kurs og kompetansehevende tiltak for å få dette til.

Den pågående koronapandemien viser betydningen av å ha god beredskap basert på gode risikovurderinger knyttet til HMS. Det er derfor viktig at både administrative og faglige ledere vier disse områdene ekstra oppmerksomhet fremover, og ser at helse, miljø og sikkerhet henger nært sammen med utvikling av universitetets primæroppgaver; undervisning, forskning og formidling.

03.04.2020/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)



Fotograf: Eivind Senneset



ÅRSRAPPORT 2019

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

2019 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID.....	4
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID.....	5
HMS-ORGANISERING.....	5
HMS-KOMPETANSE.....	12
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	14
INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ.....	14
ORGANISASJONSKULTUR OG ENDRING	15
MEDARBEIDERSAMTALER.....	15
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.....	16
GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP	17
RISIKOVURDERINGER KNYTTET TIL HMS OG BEREDSKAP	18
BEREDSKAPSØVELSER	19
BRANN OG INNBRUDD.....	20
HMS-AVVIK	20
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER.....	21
HMS VED PLANLEGGING OG ETABLERING AV NYE ARBEIDSPLASSER.....	22
ARBEIDSMILJØRELATERTE TILTAK KNYTTET TIL DIGITALISERING	22
SAMORDNE HMS-ARBEIDET MED VÅRE EKSTERNE SAMARBEIDSPARTNERE.....	23
VEDLEGG	23

Formålet med HMS-årsrapportering er omfattende. Rapporteringen skal undersøke at systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og samtidig vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig med hensyn til å sikre oppnåelse av målene i UiBs HMS-handlingsplan. HMS-årsrapporten er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene (verneområdene).

2019 KORT FORTALT

Rapporten viser at det er gjort mye bra og systematisk HMS-arbeid ved Universitetet i Bergen (UiB). Samtidig er det områder hvor det fortsatt er utfordringer.

HMS-organisering

- Handlingsplan for HMS for perioden 2019-2021 med tre HMS-mål; Gode arbeidsfellesskap, Trygge og funksjonelle arbeidsplasser og God risikokultur og beredskap, er utarbeidet og vedtatt.
- Organisering av HMS-arbeidet ved UiB er oversiktlig. Ledere og verneombud har gjennomgått obligatorisk opplæring i HMS og hatt en rekke andre kompetansehevende tilbud, og ansatte, gjester og studenter har fått nødvendig opplæring for å gjennomføre sitt arbeid på en forsvarlig måte.
- Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet.
- Det er arbeidet godt med oppfølging av tilsyn knyttet til arbeidsmiljø fra Riksrevisjonen (samfunnssikkerhet/beredskap), Branntilsynet (brannvern), Fylkesmannen (farlig avfall) og internervisjoner fra PWC.

Gode arbeidsfellesskap

- Enhetene skal årlig kartlegge både det psykososiale arbeidsmiljøet og det fysiske arbeidsmiljøet. Langt flere enheter har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde); 48 av 65 enheter, enn det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK); 37 av 65.
- Medarbeidersamtalen skal være et virkemiddel for god dialog mellom leder og medarbeider og for oppfølging av den enkelte medarbeider. Fremdeles gjennomføres ikke årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte i tilstrekkelig grad og det er store variasjoner mellom enhetene. Det er gjennomført medarbeidersamtaler for 65 % av alle ansatte i 2019 og for 55 % av den vitenskapelige staben.
- UiB har som målsetning at raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege arbeidsfellesskapet, og at arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende. Universitetsledelsen har uttalt nulltoleranse for trakassering og mobbing. UiB sine retningslinjer for konflikthåndtering og varsling er ikke godt nok kjent ved alle enheter. 16 og 17 av UiBs 56 enheter svarer nei på at retningslinjene er gjort kjent ved enhetene.
- Universitetets Handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet for perioden 2019-2021 fremhever at miljøene skal inkludere UiBs rusforebyggende arbeid og ruspolitikk som del av sitt lokale systematiske HMS-arbeidet, særlig er informasjonsarbeid og kompetanse hos lederne viktige tiltak. UiBs ruspolitikk er ikke godt nok kjent ved alle enheter. 19 av 65 enheter svarer at dette ikke er fulgt opp.

God risikokultur og beredskap

- I 2019 er det gjennomført revisjon av overordnet ROS-analyse på virksomhetsnivå. Følgende områder ble revidert: Cyberangrep, ekstremvær, forskningsjuks, lekkasje av biologiske faktorer, pandemi og epidemi og bussulykke med studenter i utlandet.
 - Fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet har etablert tiltaksplaner for 2018/2019 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse, for å sikre kontinuerlig og systematisk arbeid på dette området. I løpet av 2019 har flere enheter ved UiB gjennomført risikovurderinger innen HMS-feltet. Det er fremdeles behov å ha fokus på dette da 26 av 56 enheter rapporterer å ikke ha gjort dette i 2019.
 - Det har vært to alvorlige hendelser som gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab i 2019: Asbestfunn og trusselsituasjon mellom studenter. Hendelsene nødvendiggjorde flere beredskapsmøter, tiltak er iverksatt og fulgt opp.
-

- I forbindelse med åpningen av det nyrestaurerte museumsbygget 14.10 2019 ble det lokale beredskapsarbeidet ved UiB organisert ved etablering av et «samvirkesenter» for samlet koordinering av arbeidet. Eksterne samarbeidspartnere som politi, Røde kors og andre deltok også.
- Beredskapsledelsen har gjennomført varslingsøvelser og en felles beredskapsøvelse som involverte alle fakultetene. Av fakultetene/avdelingene er det tre som har gjennomført lokale øvelser i 2019, mot to i 2018: Det medisinske fakultet, Det humanistiske og Universitetsbiblioteket.
- Som et internasjonalt universitet har UiB mange studenter og ansatte på reise til enhver tid. For å kunne nå de reisende raskt for å gi bistand i en eventuell krisesituasjon, har UiB siden 2017 arbeidet med utvikling av en egen modul for digital registrering av feltarbeid og tokt og i 2019 ble denne modulen også prøvd ut på gruppereiser med gode tilbakemeldinger.
- I 2019 har det blitt arbeidet videre med internrevisjon knyttet til bygg som inneholder vesentlige verdier gjennom en rekke prosjekter og områder deriblant rammeverk for helhetlig internkontroll på UiB, revisjon av interne rutiner, utarbeidelse av nye retningslinjer, styringssystem for sikring av bygg og verdier, utarbeidelse og oppfølging av sikkerhetsanalyser, regelmessige samarbeidsmøter med enheter som har vesentlige verdier, flytting og sikring av samlinger på eksisterende og nye lokasjoner.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

- Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med fokus på gode medvirkningsprosesser. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivarettatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt.
- Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» som tydeliggjør brukers mulighet for påvirkning i de ulike fasene i et byggeprosjekt, ble ferdigstilt i 2019. Ifølge internrevisjon knyttet til ledelsessystemer og rutiner knyttet til planlegging og gjennomføring av større byggeprosjekter har UiB styrket dette arbeidet vesentlig i alle byggeprosjekter.
- Å økt kompetansen knyttet til digitalisering og nye digitale systemer for trygge og funksjonelle arbeidsplasser har vært sentralt i 2019. Fortsatt er det enheter som ikke har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering.
- UiB har etablert HMS-samordningsavtale med NORCE og revidert avtaler med Helse Bergen og Sammen for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø innenfor områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet i 2019.
- 430 HMS-avvik er registrert. I 2019 ble det registrert 430 HMS-avvik som følges opp fortløpende. 96 HMS-avvik var i kategorien personskader, hvorav 33 ble meldt til NAV.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Universitetet i Bergen skal til enhver tid drive et systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Det er i daglig samhandling og dialog, i aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

UiBs HMS-årsrapport beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets sentraladministrasjon, sentrale utvalg og verneombudene og sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB. Formålet med den årlige HMS-rapporten (internkontrollen), er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiBs enheter er i tråd med myndighetskrav og interne regler. Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering.

Universitetsstyret vedtok 29.05.19 (styresak 52/19) Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2019-2021.

HMS-handlingsplanen omfatter 3 HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfellesskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- God risikokultur og beredskap

Hvert HMS-mål er innsatsområder som konkretiseres gjennom delmål for perioden og skal realiseres gjennom tiltak. Tilbakemeldingene fra sentraladministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2019.

Rapporter fra lokalt HMS-arbeid

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Ved UiB skal alle enheter (verneområder) rapportere årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle 65 enheter har levert HMS-rapport for 2019.

Det digitale skjemaet for årsrapportering 2019 (vedlegg 1) ble revidert i 2019. Skjema består av to deler som er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021. Del 1. i skjemaet er en sjekkliste med spørsmål der enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt; ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har alternativet «ikke aktuelt».. I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut i form av tall og fritekst. De fleste spørsmål har lenke til veiledning på web. En sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: Ja/Nei-, og Ikke aktuelt er vedlagt (vedlegg 2). Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved i Del 2. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egnevaluering opp mot spørsmålene og dialog.

Enheter ved fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og Eiendomsavdelingen behandler lokale rapporter og utarbeider en samlet HMS-årsrapport sammen med hovedverneombud. Styrebehandlet rapport oversendes universitetsdirektøren sammen med fakultets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret.

Universitetsdirektøren gir etter behandling i arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret skriftlige tilbakemeldinger til enhetene i form av en «Ledelsens gjennomgang», som er et årlig møte om HMS-status. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres. Fakultetene/avdelingene skal gi nødvendige tilbakemeldinger og sørge for oppfølging av underliggende enheter.

HMS-organisering

Det er universitetsstyret som vedtar overordnede mål og handlingsplaner for arbeidet med HMS ved UiB og fører tilsyn gjennom årlig rapportering. Universitetsdirektøren har delegert avgjørelsesmyndighet fra universitetsstyret til å etablere, utvikle og vedlikeholde det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Universitetets sentrale HMS-arbeid er hovedsakelig organisert gjennom HR-avdelingen og Eiendomsavdelingen. Linjeledere (ledere på alle nivå) ved UiB har ansvar for at bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven, øvrig lovgivning og interne regler innen HMS, blir overholdt.

HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og vernetjenesten som skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver. Det vises til årsrapporter for 2019 for AMU (2012/4460), LMU (2019/23126) og AKAN-utvalget (2019/5164) - AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid ved UiB, for utfyllende informasjon.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i tråd med arbeidsmiljøloven. Fremtidig organisering av BHT ved UiB

har vært utredet i 2019 og lagt frem for AMU. Ordningen med UiB-intern BHT videreføres. Enhetene svarer bekreftende på spørsmål om de er kjent med tjenestetilbudet til BHT, og at samarbeidet fungerer godt. BHT har i 2019 bistått ved ulike arbeidsmiljøutfordringer, gjennomført befaringer og kartlegginger ved enhetene og gitt individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. Det vises Årsrapport 2019 – bedriftshelsetjenester (2012/4460) for utfyllende informasjon.

Vernetjenesten var i 2019 organisert med 10 hovedverneområder og med 77 lokale verneombud. Vernetjenesten har faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling og opplæring, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Hovedverneombudene har arrangert Frokostseminarserien «Arbeidsliv i endring – hva med arbeidsmiljøet?» for alle ansatte fire ganger, og har solid oppslutning med i snitt 170 deltakere. Det vises til Årsrapport 2019 - Hovedverneombudenes aktivitet (2018/5076) for utfyllende informasjon.

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud svarer alle så nær som to enheter bekreftende, noe som er svært positivt. Det rapporteres om faste, regelmessige møter og løpende kontakt. Nytt fra 2019 er bruk av årshjul og Teams flere steder. Det fremheves at verneombudene deltar i de ulike aktivitetene i det systematiske HMS-arbeidet og i prosjekter relatert til arbeidsmiljø. Verneombudene deltar flere steder i lokale HMS-utvalg og IDU.

Alle fakultetene/ avdelingene har lokale HMS-handlingsplaner og 62 av 65 enheter rapporterer at de har en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister. Enkelte av enhetene har ikke lokale handlingsplaner, men har besluttet å bare ha en felles handlingsplan for fakultetet/avdelingen. Dette gjelder Det juridiske fakultet som ikke har institutter, og Universitetsbiblioteket og Fakultet for kunst, musikk og design

I tråd med interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (f.eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig brann). 62 av 65 enhetene rapporterer bekreftende på dette.

Svært viktig i HMS-organisering er at det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Det rapporteres om tilrettelegging for medvirkning i HMS-arbeidet på flere måter; i årlige HMS-samlinger, som tema på allmøter, HMS-møter/arbeidsmiljøundersøkelser, i HMS-runder, åpen invitasjon til å komme med HMS-tema i ulike fora, samt lett tilgjengelige verneombud og ledere, og i medarbeidersamtaler. Ansatte involveres i HMS-utvalg og får ulike delegerte HMS-oppgaver. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog. Dialog, brukermedvirkning og brukerutvalg ved ulike byggeprosesser fremheves. I enkelte trekker fram at forståelse og kunnskap for roller, ansvar og myndighet, samhandling i forhold til ulike prosesser internt og eksternt som viktige aspekter. UiB vil blant annet gjennom arbeidet med helhetlig internkontroll styrke dette arbeidet fremover.

HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Linjeleder er innenfor sitt myndighetsområde ansvarlig for at HMS blir iverksatt og fulgt opp, og for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav.

Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. UiB har tilbudt obligatorisk HMS-opplæring for universitetets ledere – «HMS for ledere» og «HMS for toppledelsen», siden 2009. 290 av UiBs ledere har fullført hele

kurspakken siden tilbudet ble gitt for første gang. 60 av 65 enheter svarer ja på spørsmål om leder har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse; «40-timers grunnopplæring i HMS» tilbys annet hvert år i forbindelse med verneombudsvalg. 62 av 65 enheter svarer ja på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen. Dette er svært positivt.

Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle medarbeidere og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Det fremkommer tydelig av enhetenes rapporter for 2019 at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og sikker måte, det samme gjelder studenter og gjester der det er aktuelt.

Alle enheter utenom 2 enheter praktiserer rutiner for mottak av nyansatte. I 2019 har det vært arbeidet med ny prosess for Innføringsprogram for nyansatte (onboarding) ved UiB som implementeres i 2020. Prosessen klargjør sentrale roller og aktiviteter i forbindelse med innføring og integrering av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2019 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere, verneombud og ansatte, for detaljer se vedlegg 3. Eiendomsavdelingen og HR-avdelingen gir også råd, tematisk veiledning og undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis, i grupper og i ulike nettverk, knyttet til et bredt utvalg av tema relatert til arbeidsmiljø/HMS.

Sikresiden.no tilbyr brukervennlig opplæring og veiledende råd om hva du skal gjøre i en krisesituasjon. Løsningen er spesielt tilpasset studenter og ansatte på universiteter og høgskoler. Informasjonen er på norsk og engelsk og UiB er medeier av Sikresiden.no sammen med UiO og OsloMet. Fadderne ved Det medisinske fakultet deltok i en nasjonal pilot for Sikresiden.no der de testet ut «Fadderspillet». Det er innhold fra fadderopplæringen på Sikresiden.no som har blitt «gameifisert» og gjort tilgjengelig som en app. Spillet ble en stor suksess og i evalueringen ga studentene uttrykk for at dette var en morsom måte å lære på. Sikresiden.no vurderer å tilby fadderspillet til alle studiesteder fra 2020.

Alle studenter og ansatte ble invitert til å svare på en kort undersøkelse om sikkerhet våren 2019. Svarprosenten var 18 %. Hovedfunnene i undersøkelsen viste at 41 % av studentene og 73 % av de ansatte hadde kjennskap til vekter- og beredskapstelefon og 9 % av studentene og 56 % av ansatte hadde kjennskap til Sikresiden.no. Resultatene viser en forbedring fra undersøkelsen i 2018, men at videre kontinuerlig innsats er nødvendig.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattssidene for å informere om aktuelle HMS-saker. Høsten 2019 ble det laget nye nettsider for medarbeidere fra utlandet som skal bosette seg i Bergen. Det har blitt sendt ut månedlige nyhetsbrev til utenlandske medarbeidere med informasjon om arbeidsforhold ved UiB, sosiale arrangement og tilbud om aktiviteter i Bergen. På UiBs websider er også større prosjekter som har arbeidsmiljøaspekter i seg publisert, som «Prosjekt tjenesteutvikling» og «Alrek helseklynge».

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, blant annet i HMS-opplæring. HMS-pris for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling ble i 2019 utdelt for 15. gang ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og for første gang ved Universitetsmuseet og Fakultet for kunst, musikk og design. Det er besluttet å også dele ut en UiB-arbeidsmiljøpris fra 2020.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende og UiB skal ha gode rutiner og kanaler for kommunikasjon for å sikre høy grad av student- og medarbeiderinnflytelse.

Inkluderende arbeidsmiljø

I 2019 trådte ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv i kraft, med varighet til 2023. I denne avtalen er det blant annet opp til organisasjonen selv om man ønsker å beholde retten til utvidet egenmeldingsordning eller gå tilbake til Folketrygdens minstekrav. UiB har, i samråd med partene, besluttet å videreføre ordningen med utvidet egenmelding. Dette innebærer at alle ansatte fortsatt kan bruke egenmelding i opptil 25 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. I forbindelse med overgang til ny IA-avtale har partene ved UiB videre besluttet å etablere et nytt IA-utvalg som skal erstatte den tidligere IA-gruppen. Det nye IA-utvalget skal være partssammensatt med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten skal ha en representant i utvalget. IA-utvalget planlegges etablert våren 2020.

Det er svært positivt at enhetene i sine statusrapporter gjennomgående bekrefter at UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte er kjent. Alle enheter oppfordres til å involvere bedriftshelsetjenesten tidlig i saker hvor dette er hensiktsmessig. Det totale sykefraværet blant ansatte ved UiB har de siste årene vært relativt stabilt, mellom 3-4 %. Oversikt over miljøer med høyt sykefravær i 2019 og tiltak for å forbedre dette vil være tilgjengelig og bli presentert for AMU i juni.

UiB har egen ruspolitikk, publisert på UiBs Ansattensider. Enhetene rapporterer viser imidlertid at ruspolitikken ikke er godt nok kjent ved alle enheter. 19 av 65 enheter har ikke gjort ruspolitikken kjent ved sin enhet. Universitetets Handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet for perioden 2019-2021 fremhever at miljøene skal inkludere UiBs rusforebyggende arbeid og ruspolitikk som del av sitt lokale systematiske HMS-arbeidet, særlig er informasjonsarbeid og kompetanse hos lederne viktige tiltak. UiBs AKAN-utvalg skal revidere retningslinjer for rusforebyggende arbeid i 2020 samt utarbeide en kommunikasjonsplan for å styrke dette arbeidet ved UiB i 2020.

Fysisk aktivitet er en kilde til god helse og trivsel. UiB legger sentralt til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Rapportene viser at det for en stor grad legges til rette for fysisk aktivitet i arbeidstiden blant UiBs enheter. 9 enheter svarer at de ikke gjør det.

Universitetet har to handlingsplaner innenfor feltene likestilling og mangfold for perioden 2017-2020: Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og Handlingsplan for mangfold og inkludering.

Som en del av den inkluderingsdugnaden i staten startet Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) i 2019 et forsøk med anonyme søknader i statlige virksomheter. Formålet med forsøket er å finne ut om det å anonymisere søknader i rekrutteringsprosesser kan være et godt virkemiddel for å integrere personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. UiB er pilotinstitusjon i dette forsøket.

#Metoo - kampanjen har ført til økt oppmerksomhet rundt ulike former for trakassering blant studenter og ansatte og UiB har i likhet med de aller fleste UH-institusjoner deltatt i den nasjonale undersøkelsen og mobbing og trakassering. Rapportene fra lokalt HMS-arbeid i 2019 viser at ved rundt 30% var retningslinjer for konflikthåndtering og retningslinjer for varsling ikke er gjort kjent.

UiB satte høsten 2019 i gang en internrevisjon om ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering for å få mer kunnskap om praktisering av rutiner og retningslinjer og for å utvikle disse. Internrevisjonssaken følges opp av universitetsstyret i 2020.

Nye regler for varsling i arbeidsmiljøloven ble vedtatt i juni 2019, og gjeldende fra 01.01.20. På bakgrunn av dette ble det gjort redaksjonelle endringer i retningslinjene for varsling januar 2020, behandlet i AMU 29.01.20 (5/20). Et arbeid med utvikling av Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering vil ferdigstilles våren 2020. UiB har intensivert informasjonsarbeidet med særlig vekt på det forebyggende arbeidet. Det arbeides med utvikling av digitale veivisere, egne opplæringspakker for ledere og videre med utvikling av digital løsning for varsling.

Organisasjonskultur og endring

Et delmål i UiBs HMS-handlingsplan er å utvikle en organisasjonskultur som møter endring på en konstruktiv måte. Et av de mer gjennomgående og største tiltakene UiB har satt i gang på dette området er Prosjekt Tjenesteutvikling. Prosjektet har mål om å fornye de administrative tjenestene for å sikre god støtte til universitetets kjernevirksomhet og å utvikle Nygårdsgaten 5 som felles arena for å utvikle de administrative tjenestene for hele universitetet. I 2019 har prosjektet blant annet arbeidet med etablering av et felles servicesenter for de administrative tjenestene, som ble lansert i pilot i oktober og videre arbeidet med aktiviteter knyttet til arbeidsplassutforming i nye Nygårdsgaten 5. En kartlegging blant alle ansatte i sentraladministrasjonen startet i 2018, og fortsatte i 2019 med bla. tre verksteder der ansatte arbeidet med oppgaver knyttet til kultur, samhandling og preferanser for og bruk av ulike rom og soner. Resultatet ble klart i september, og viste et helhetlig konsept med tilpasninger for avdelingene, fleksible løsninger og gode muligheter for samhandling.

Høsten 2019 gjennomføres UiBs første tjenesteinnovasjonsprogram, der 24 deltakere fra hele organisasjonen fikk en innføring i metodikker knyttet til tjenesteinnovasjon basert på design thinking som arbeidsfilosofi. Deltakerne arbeider samtidig med reelle forbedringsområder hentet fra UiB. Alle kompetansetiltak i regi av prosjektet tilbys både til ansatte ved fakultetene og i sentraladministrasjonen. Et sentralt formål er å styrke samarbeidet mellom ulike administrative fagområder, bidra til kulturbygging og økt endringskapasitet ved UiB. Nye kull gjennomfører programmet i 2020.

Medarbeidersamtaler

UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen «Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse», jfr. arbeidsmiljøloven og hovedavtalen. Universitetsstyret (72/19, 2018/13633) har uttrykt tydelig behov for varige tiltak som sikrer at medarbeidersamtaler gjennomføres ved hele universitetet.

Tilbakemelding fra enhetene viser at det, til tross for økt fokus, ikke ble gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte ved UiB i 2019 (For statistikk pr. fakultet/avdeling, se vedlegg 4):

Stillingskategori	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler	Gjennomføringsgrad (%)
Vitenskapelige	1567	867	55
Stipendiater	892	476	53
Teknisk/administrative	1653	1327	80
Sum	4112	2670	65

Når det gjelder andelen gjennomførte medarbeidersamtaler viser rapportene at andelen som gjennomfører medarbeidersamtaler generelt er høyere blant teknisk/administrative stillinger enn vitenskapelige ansatte og stipendiater. Samtidig varierer andelen samtaler både mellom fakulteter og mellom avdelinger innenfor det enkelte fakultet/avdeling.

Som oppgitte årsaker til at det ikke er gjennomført medarbeidersamtaler for alle i rapporteringsåret peker enhetene, som i tidligere rapporter, på noen årsaker som omhandler systemiske så vel som organisatoriske forhold. Det er lederskifter, kapasitetsmessige utfordringer og prioritering av visse grupper ansatte. Flere enheter fremholder at lederspenet er for stort til at det er realistisk å ha medarbeidersamtaler med alle en har personalansvaret for. Enkelte skriver de ikke har etablert tilstrekkelige rutiner. Andre uttrykker behov for økt kompetanse. Behov for drøfting i sentrale fora om muligheter for delegering og hyppighet/intervall av samtaler løftes frem også i 2019. Alle fakultet og avdelinger utenom UB oppgir også som årsak til manglende gjennomført samtale at ansatte takker nei, med begrunnelse at det ikke er obligatorisk, eller at behovet er dekket andre steder. Noen samtaler er ikke gjennomført grunnet permisjoner, langt sykefravær og lange utenlandsopphold.

Revidert veiledning på Ansatte-sidene er utarbeidet i 2019, og publisert januar -20. Blant annet er en endring av begrepsbruk fra *invitere* til *innkalle* gjort for å understreke viktigheten av medarbeidersamtalen. Det presiseres tydelig hvem som skal ha medarbeidersamtale. Det er gjennom 2019 gjort en revisjon av maler for medarbeidersamtaler. Våren 2020 vil malene bli tilgjengelig på Ansatte-sidene. Fakultetene vil få lokalt tilpasset lederstøtte og opplæring. Det er utarbeidet prinsipper for delegasjon av medarbeidersamtaler som den enkelte personalleder kan benytte dersom det er behov for det.

Det er ledelsen i linjen som har ansvar for gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler. Dette arbeidet må få større fokus og følges bedre opp i linjen. Administrasjonen vil legge til rette for tilstrekkelig støtte og bistand i lederlinjen gjennom kurs og kompetansehevende tiltak for å få dette til.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse og samarbeid, og som grunnlag for å gjennomføre tiltak, er et virkemiddel i universitetets HMS-handlingsplan.

«HMS-møtet» er universitetets verktøy for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø på lokalt nivå og skal gjennomføres årlig ved alle lokale enheter. Ved hjelp av ulike anbefalte metoder og rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, skal «HMS-møte» brukes for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

Fra 2014 har UiB også tatt i bruk «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser» (ARK), som et supplement til kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet på lokalt nivå («HMS-møte»). ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. ARK har siden 2014 vært gjennomført sekvensielt etter nærmere avtale med den enkelte enhet. Bruken av ARK kan inngå i «HMS-møtet» det året ARK gjennomføres, men resultater fra ARK kan om ønskelig også inngå i påfølgende «HMS-møter» som grunnlag for gjennomgang og utvikling av tiltak.

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK) i rapporteringsåret svarer 37 enheter ja, mens 28 enheter svarer nei. Enkelte fakultet/avdelinger skriver at de ikke har gjennomført kartlegging fordi de avventer en samlet ARK-undersøkelse, eller at oppfølging av tidligere ARK-undersøkelser har vært variabel. Andre påpeker at enhetene har gjennomført «HMS-møter» i felles regi, men ikke egne møter, og derfor har svart negativt.

På spørsmål om hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgt opp kartleggingen viser rapporteringen at det er en klar og tydelig bruk av ARK eller «HMS-møte» som et verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved enhetene. I «HMS-møte» ble ulike metoder for kartlegging, i forkant av HMS-møte eller som del av HMS-møtet, brukt gjennomgående med påfølgende diskusjon i 2019. Svært mange har også brukt resultater fra tidligere ARK-undersøkelser som grunnlag for «HMS-møte». Det medisinske fakultet, Kommunikasjonsavdelingen og Studieadministrativ avdeling gjennomførte ARK i 2019.

AMU vedtok i februar 2019 å igangsette en samlet gjennomføring av ARK ved UiB i 2020. God forankring, brukervedvirkning og kort tid mellom kartlegging og tiltak er viktig. På denne måten vil ARK

bidra til å sette fokus på videreutvikling av det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet og UiB vil få et grunnlag for iverksetting av tiltak på institusjonsnivå.

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal 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 menneske, miljø og materielle verdier i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.

Det har vært to alvorlige hendelser som gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab i 2019: Asbestfunn og trusselsituasjon mellom studenter. Hendelsene nødvendiggjorde flere beredskapsmøter, tiltak er iverksatt og fulgt opp.

I forbindelse med åpningen av det nyrestaurerte museumsbygget 14.10.2019 ble det lokale beredskapsarbeidet ved UiB organisert ved etablering av et «samvirkesenter» for samlet koordinering av arbeidet.

UiB har en «Ressursgruppe innen smittevern og sikker håndtering av biologiske faktorer», etablert i 2017, som i 2019 har etablert en informasjonskanal mellom UiB og smittevernet i Bergen kommune i tilfelle smitteutbrudd. Ressursgruppen har i 2019 gjennomført en table-top beredskapsøvelse med tema «Flere ansatte og studenter syke av drikkevannet på Nygårdshøyden». En pilot er iverksatt for å kartlegge miljøer som arbeider med biologiske faktorer det er knyttet særskilt risiko til. Dette arbeidet videreføres i 2020. Ressursgruppen har også bistått i utarbeidelsen av tiltakskort for utbrudd av smittsomme sykdommer, som del av UiBs beredskapsplanverk. UiBs egne fagpersoner bistår i hht disse planene universitetsledelsen i krisesituasjoner, så også under det pågående koronautbruddet.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2019 revisjon av Kunnskapsdepartementet arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap. Som virksomhet underlagt KD ble UiB bedt om å rapportere på sitt arbeid med risiko og sårbarhetsanalyser, beredskapsplanverk og beredskapsøvelser, totalt 43 oppfølgingspunkt. UiB besvarte Riksrevisjonens henvendelse den 29.11 (2019/25519). Det er pr. dags dato ikke kommet noen tilbakemelding fra Riksrevisjonen.

I 2019 har det blitt arbeidet videre med internrevisjonsrapporten fra PwC «Internkontroll/sikkerhet knyttet til bygg som inneholder vesentlige verdier» (12.10.18). I revisjonen ble etablerte systemer hos Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og Eiendomsavdelingen evaluert, igangsatte tiltak etter museumsinnbruddet gjennomgått, samt at nye tiltak ble foreslått. En sentral del og fellesnevner med oppfølgingen i ettertid, har vært rettet mot tydeliggjøring av roller og ansvar, tiltak for å sikre og forvalte verdier i et langsiktig perspektiv, og dokumentasjon. Disse hovedpunktene gjenspeiles gjennom en rekke prosjekter og områder som har blitt arbeidet med i løpet av året. Deriblant rammeverk for helhetlig internkontroll på UiB, revisjon av interne rutiner, utarbeidelse av nye retningslinjer, styringssystem for sikring av bygg og verdier, utarbeidelse og oppfølging av sikkerhetsanalyser, regelmessige samarbeidsmøter med enheter som har vesentlige verdier, flytting og sikring av samlinger på eksisterende og nye lokasjoner. I 2020 vil det arbeides med å ferdigstille og implementere overnevnte blant enhetene på UiB, og da ikke avgrenset til avdelingene som ble gjennomgått i revisjonen. Implementering innebærer også da å gi den nødvendige opplæring og veiledning. Samtidig er en rekke av tiltakene av større karakter og vil måtte opprettholdes også i årene fremover på veien mot et systematisk og stadig forbedrende sikkerhetsarbeid.

Risikovurderinger knyttet til HMS og beredskap

Høsten 2019 er det gjennomført revisjon av overordnet ROS-analyse på virksomhetsnivå. Arbeidet har vært koordinert fra HR-avdelingen, med bred involvering i organisasjonen. Følgende utvalgte, prioriterte områder fra 2018 ble revidert: Cyberangrep, ekstremvær, forskningsjuks, lekkasje av biologiske faktorer, pandemi og epidemi, og bussulykke med studenter i utlandet.

Tiltaksplaner for 2018/2019, som skal sikre kontinuerlig og systematisk arbeid med HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelser ved fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet, er fulgt opp i 2019. Fakultetene og avdelingene er bedt om å etablere tilsvarende tiltaksplaner for 2020-2021 for HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelse.

UiBs enheter skal ha lokale rutiner for varsling/beredskap. Det er 11 enheter som svarer «nei». Det er viktig at disse får lokale rutiner på plass.

Arbeidet med opplæring og bruk av CIM, UiBs støttesystem for sikkerhet, risiko og beredskap, krisestøtteverktøy og digitalt system for HMS-risikostyring, er videreført i 2019. CIM-superbrukere ved fakultet/avdelinger deltar i nettverk med møter og workshops hvert semester.

Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til HMS er et grunnleggende HMS-krav. På spørsmål om enheten har gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS melder 26 av 56 enheter at de ikke har gjort dette. I rapporterings skjema blir enheter som har svart ja fulgt opp med spørsmål om å skissere kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme). Enkelte enheter har gjennomført ROS-analyser i CIM innenfor alle verdiene, enkelte ved noen av verdiene. Andre fremhever at de har gjennomført risikovurderinger i forbindelse med beredskapsarbeid, risikovurdert lab-arbeid, klinikk, verksted, tokt- og feltarbeid/feltkurs/ekskursjoner/reiser, omstilling- og flytteprosesser, brannvern, lokaler, skallsikring, IKT-systemer ved hjelp av CIM eller andre verktøy. Noen har ikke en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men på bakgrunn av møter i ledergrupper.

På et overordnet fakultets/avdelingsnivå varierer også omfang av gjennomføring for 2019. Det medisinske fakultet rapporterer om å ha gjennomført analyser for ytre miljø-arbeid, bortfall av ventilasjon og lekkasje, rutiner for utreise, og studiefeltet – ferdighetssenteret. Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet gjennomført helhetlig analyse knyttet til sikring av samlingene, mens Fakultet for kunst, musikk og design har gjennomført helhetlig revidert analyse av verkstedene. Andre fakulteter har i 2019 prioritert risikovurderinger knyttet til arbeid med beredskapsplan. Det er høsten 2019 gjennomført en overordnet risikoanalyse av informasjonssentrene og internasjonalt senter, med anbefaling om at hvert enkelt senter gjør egne lokale risikoanalyser.

Arbeidet med å gjennomføre risikovurderinger knyttet til HMS kan oppleves krevende, men må styrkes i 2020. Flere fakultet/avdelinger poengterer at risikovurderinger og oppfølging av disse blir viktige fokusområder i 2020. Et arbeid med å revidere hvordan risikovurderinger knytte til HMS og beredskap utføres ved de ulike nivåene ved UiB er påbegynt og vil fortsette i 2020. Målet er at risikovurderinger knyttet til HMS og beredskap skal bli mer oversiktlig og enklere for brukerne å gjennomføre, samt kreve mindre ressurser til opplæring.

Enhetene svarer bekreftende på spørsmålet om Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt er gjort kjent ved enheten, der det er aktuelt. En modul i CIM for digital registrering av feltarbeid, tokt og gruppereiser ble utviklet i 2017-2018. Modulen gir oversikt over planlagte og pågående feltarbeid, tokt og gruppereiser, oppdaterte deltakerlister med pårørendeinformasjon og kan brukes som et kommunikasjonsverktøy ved behov. I 2019 ble modulen videreutviklet i tett samarbeid med ressursgruppe ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som har tatt modulen i bruk. Retningslinjen er revidert januar 2020 og inkluderer nå også gruppereise. I 2020 vil retningslinjen, oppdatert veiledning på Ansatte-sidene og den nye modulen implementeres ved hele UiB og styrke arbeidet med HMS og beredskap på reise.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 50 av 65 enheter bekreftende. En tidligere student ved UiB ble anmeldt til politiet for drapstrusler mot en ansatt og ulovlig opphold på UiBs bygg i 2019. Politiet utstedte bortvisningsvedtak frem til juni 2020. UiB har siden 2015 tilbudt innføringskurs i håndtering av vold og trusler for UiBs ledere og hovedverneombud.

Det er 23 av UiBs 65 enheter som rapporterer at enheten har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern. Det er imidlertid 2 enheter som har svart at de ikke har slik aktivitet, men som har det. Disse vil følges opp av HR-avdelingen. I rapporteringsskjema blir enheter som har svart ja fulgt opp med spørsmål knyttet til rutiner og retningslinjer for ulike former for risikofylt arbeid: Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes. Alle enheter ved UiB som skal ha dette, bortsett fra 1, rapporterte om at skriftlige arbeidsinstruksjoner er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester. HR-avdelingen vil følge opp denne enheten.

På spørsmål om UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier er gjort kjent ved enheten, svarer alle bekreftende. Det er 1 enhet som omfattes av Retningslinjer for stoffkartotek som ikke har gjort denne kjent. Når det gjelder Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer er disse gjort kjent ved alle enheter som omfattes av retningslinjene. Det samme gjelder Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling. Det gjennomføres årlig strålevernrunde på alle lokasjoner der radioaktive kilder benyttes. Internkontrollen viser at enhetene utfører arbeidet på en trygg og sikker måte. I 2019 ble det rapportert inn tre HMS-avvik relatert til strålekilder. Avvikene er fulgt opp med blant annet utarbeidelse av nye rutiner og tydeligere presisering av ansvarsforhold. Årsrapport for 2019 ble oversendt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet i februar 2020.

Alle enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende og arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer skal registrere ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret EcoExposure. Til sammen er det på UiB registret nesten 65000 eksponeringer. 2 enheter som ikke gjør dette vil følges opp av HR-avdelingen.

Fylkesmannen i Hordaland gjennomførte i 2018 aksjonen «Avfall fra sykehus og laboratorier 2018» og i den forbindelse gjennomførte de et tilsyn knyttet til krav i forurensingsloven ved Institutt for geovitenskap og Kjemisk institutt 06.09.18. Tilsynet gav UiB to avvik knyttet til mangelfull risikovurdering av ytre miljø, og at farlig avfall ikke ble håndtert i tråd med avfallsforskriften. Fylkesmannen satt frist for lukking av de to avvikene til 01.05.19. UiB gav tilbakemelding på iverksatte tiltak 10.04.19. UiB mottok svar på avsluttet tilsyn 05.02.20.

Beredskapsøvelser

UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen øke frekvensen på varslings- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser. Det er gjennomført varslingsøvelser for beredskapsledelsen og en felles beredskapsøvelse for beredskapsledelsen og fakultetene i 2019. Målsettingen var å få erfaring med ulike funksjoner i krisestøtteverktøyet CIM med vekt på kommunikasjon mellom fakultetsnivå og sentral beredskapsledelse. Scenarioene var knyttet til reisevirksomhet med tyveri av elektronisk utstyr, med påfølgende datainnbrudd på UiBs servere. Øvelsen er evaluert og tiltak er iverksatt eller i prosess.

Av fakultetene/avdelingene er det tre som har gjennomført lokale øvelser i 2019, mot to i 2018: Det medisinske fakultet har gjennomført to beredskapsøvelser, som inkluderer varslingsøvelse og Det humanistiske fakultet har gjennomført en tilsvarende øvelse. Scenarioene her var spredning av biologisk materiale og situasjoner hvor ansatte og studenter er på reise. Universitetsbiblioteket gjennomførte en beredskapsøvelse der tema var mulig innbrudd i Spesialsamlingene med viktige dokumenter på avveie.

Betydningen av å ha god beredskap basert på gode risikovurderinger knyttet til HMS har vi tydelig sett under koronapandemien vi er i nå.

Brann og innbrudd

Brannvesenet gjennomførte i 2019 tilsyn på 2 adresser; Årstadveien 19 og 21. Ingen avvik ble gitt. Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvise. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Brannalarmen ble i 2019 utløst 47 ganger (58 i 2017 og 2016, 60 i 2018), de fleste på grunn av arbeid på stedet. Brannvernkursene, som tilbys både på norsk og engelsk, har bidratt til bedre forståelse for brannvernarbeidet og egen sikkerhet. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Hensynet til brannvern er fortsatt godt ivarettatt og enhetene gir positive tilbakemeldinger. UiBs Retningslinjer for brannvern blir fulgt av alle enheter, og 64 av 65 enheter har gjennomført eller deltatt på brannøvelse i 2019.

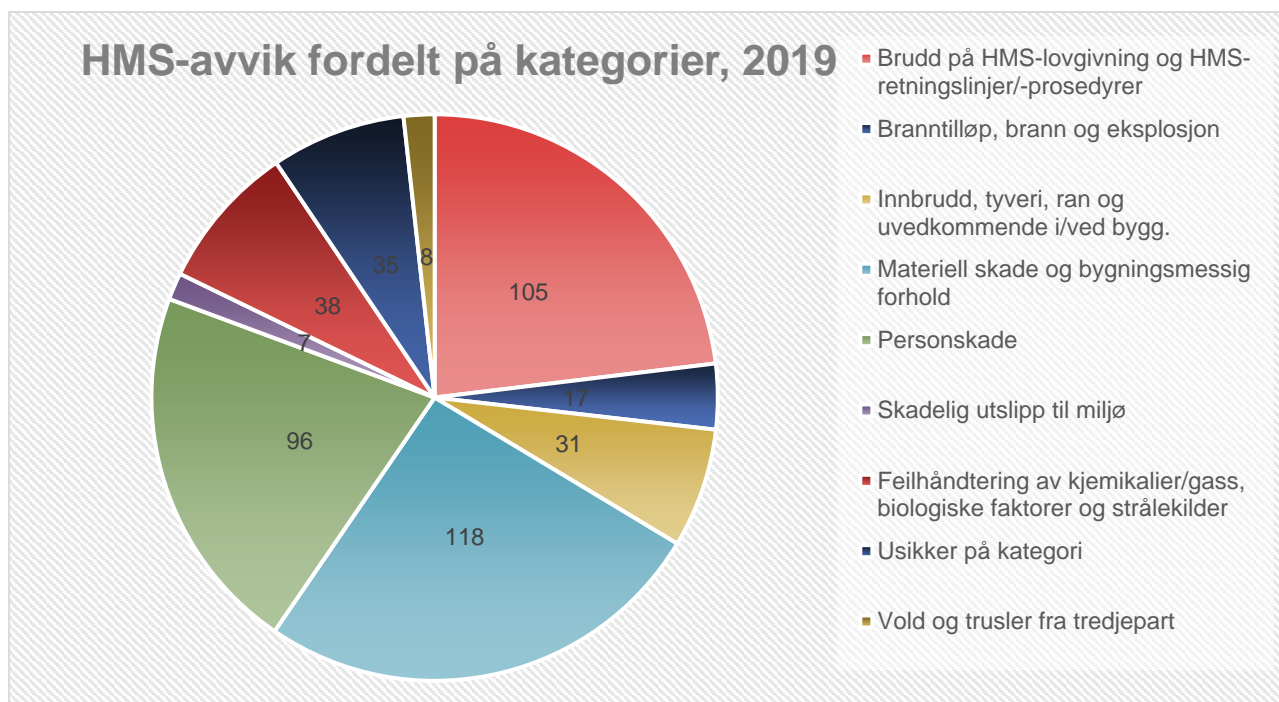
Alle enheter rapporterer om at de har gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd. UiB hadde imidlertid 12 innbrudd i 2019 – en oppgang fra 2018 med 5 innbrudd. Arbeidsverktøy som eies av eksterne entreprenører var det mest verdifulle som ble stjålet.

HMS-avvik

Ansatte og studenter melder inn HMS-avvik ved egen enhet, og avvikene følges opp av linjeledelsen. På den måten har fakultet og avdelinger oversikt over innmeldte HMS-avvik, i tillegg til at verneombud har oversikt over HMS-avvik i sitt verneområde. I 2019 fikk alle enheter på UiB en påminnelse om å behandle og ferdigstille HMS-avvik, samt tilbud om opplæring. Det er arbeides nå godt med behandling og lukking av avvik. UiBs enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. De 3 enhetene som melder fra om at de ikke følger retningslinjene vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

I 2019 ble det meldt inn 430 HMS-avvik ved UiB, en økning fra 374 i 2018. Det var flest HMS-avvik meldt inn i kategoriene «Brudd på HMS-lovgiving, HMS-retningslinjer/-prosedyrer», «Materiell skade og bygningsmessige forhold» og «Personskade». I 2019 ble det rapportert inn 96 HMS-avvik i kategorien personskader, hvorav 33 personskader ble meldt til NAV. Det er ingen HMS-avvik med personskade som er meldt til Arbeidstilsynet i 2019.

Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
2019	430	33
2018	374	27
2017	341	40
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14



Av meldte HMS-avvik kan noen trekkes frem: Under ombygging av lokalene i underetasjen i Christiesgt 18 ble det påvist asbest i rørgater i 2019. Hele området ble sperret av og beredskapsledelsen satt stab. Eksternt firma sanerte og kontrollerte rommet. Alle ansatte som hadde vært i rommet ble fulgt opp av Bedriftshelsetjenesten. Institutt for klinisk odontologi meldte også i 2019 om helseplager relatert til inneklimate. Det ble iverksatt tiltak med økt befukning på en klinikk og i pasientresepsjon. Foreløpige resultat viser en bedring i inneklimate, og tilsvarende tiltak blir implementert i de andre klinikkene i bygget og i noen fellesområder. I 2019 ble det meldt inn flere HMS-avvik vedrørende funn av skjeggkre. Som et ledd i håndteringen av disse avvikene ble det bla. utarbeidet informasjon på ansatt-sidene om hva ansatte og ledere skal gjøre for å håndtere problemet.

Alle rapporterte HMS-avvik legges fram for AMU. Flere fakulteter gjør tilsvarende i sine respektive styrer. Systematisk oppfølging og læringseffekt kan styrkes ytterligere på tvers av organisasjonen.

HMS-avvikssystemet UiB benytter er egenutviklet, er ikke integrert med andre administrative systemer, og har feil og mangler. IT-avdelingen gjennomfører utbedring av systemet, men manglende prioritering av ressurser, samt at IT-avdelingen ønsker å fase ut egenutviklede system, gjør at feil og mangler ikke utbedres i tilstrekkelig grad. I 2019 er en rekke tilbydere vurdert og testet, for å kunne erstatte systemet, uten positivt resultat. Muligheten for å koble avvikssystemet opp mot UiB-hjelp prioriteres i 2020.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med fokus på gode medvirkningsprosesser. Krav til god

bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas, og vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle på UiB. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsprosesser og -plasser på.

HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser

UiB har en stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Masterplan for areal 2018-2040 ble vedtatt november 2017. Planen inneholder en total oversikt over UiBs bygg, arealer og bygningsmessige tilstand på et overordnet nivå, samt en plan for å ivareta universitetets langsiktige behov i utvikling av universitetets bygningsmasse og disponering av arealer.

PwC har foretatt internrevisjon og gjennomgang av virksomheten vedrørende «Ledelsessystemer og rutiner knyttet til planlegging og gjennomføring av større byggeprosjekter» (2019/1847). Videre har internrevisjonen foretatt en oppfølging av internrevisjonsrapport 2017 for å få oversikt over status på anbefalte tiltak i universitetsstyresak vedr. planlegging av bygg og infrastruktur. Internrevisjon konkluderer med at UiB har fulgt opp og iverksatt og jobbet godt med tiltak for de anbefalingene som fremkom av internrevisjonens rapport fra 2017. Internrevisor er av den oppfatning at UiB har fått vesentlig større skriftlighet og krav til dokumentasjon på alle byggeprosjekter. I tillegg arbeides det med digitalisering av prosesser som vil forbedre dette ytterligere.

Naturhistorisk museum åpnet endelig igjen i oktober 2019 etter et langvarig rehabiliteringsprosjekt. Museet er nå gått over i driftsfase og åpnet for publikum for fullt. Museet er totalrehabilitert. Dette inkluderer også sikringen av de verdier de formidler, kombinert med den nødvendige tilgjengelighet og ivaretagelsen av publikum. Videre har det gjennom UiB sine byggeprosjekter blitt jobbet ytterligere med sikring av verdier i prosjektets syklus på lik linje med SHA (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) - arbeid. Dette er også et område som skal styrkes videre inn i 2020.

Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» ble ferdigstilt i februar 2019 og publisert på UiBs Ansatte-sider. Brosjyren tydeliggjør brukers mulighet for påvirkning i de ulike fasene av et byggeprosjekt ved UiB. Det er i 2019 etablert et Byggeutvalg – et underutvalg av AMU, som bedre skal sikre medvirkning og informasjon i byggeprosjekter.

Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter der det er aktuelt bekreftende (40 enheter). Det er 25 enheter som svarer «ikke aktuelt» i 2019.

Enhetene kartlegger sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av HMS-runder og risikovurderinger. Alle av universitetets enheter, utenom 8 har gjennomført HMS-runde i 2019. Det er svært positivt at denne form for grunnleggende kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet godt forankret i virksomheten. Alle av UiBs enhetene svarer bekreftende på hvorvidt enhetens arbeidsplasser blir ergonomisk utformet og tilpasset.

Arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering

UiB skal gjennom digitalisering bidra til moderne og effektive arbeidsmiljø. Prosjektet Ny digital arbeidsdag, et tverrfaglig paraplyprosjekt (IT, HR og KA), har også som målsetting å etablere funksjonell og sikker digital infrastruktur for samhandling, god intern kommunikasjon og tilbud om kompetansehevede tiltak. En gruppe på 30 digitale ambassadører er etablert som høringsgruppe for prosjektet. Ny digital arbeidsdag har nylig fått fire nye delprosjekter innenfor informasjonssikkerhet og

skysatsing, et arbeide som vil intensiveres i 2020. Som en del av prosjektet har HR og IT i løpet av 2019 blitt invitert ut til i overkant av 30 avdelinger, seksjoner og grupper med informasjons- og opplæringsarbeid knyttet til digitale verktøy og samhandling. E-læring har vært tilgjengelig på plattformen xtramile.no gjennom hele året, og totalt har UiB-ansatte gjennomført 3900 korte e-læringskurs i 2019.

På spørsmål om enhetene har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc) viser rapportene at 49 enheter har gjort det, mens 16 svarer nei. Blant enhetene som svarer ja jobbet flere enheter i 2019, som i 2018, med opplæring i aktuelle digitale systemer det være seg i form av kurs, seminarer, informasjons- og temamøter og workshops. Økt bruk av Teams er særlig fremtredende. Kompetansedeling og kollegaveiledning nevnes av noen. Enkelte rapporterer om fokus på mer digitalt samarbeid og forbedring av arbeidsprosesser, både når det gjelder administrativt og faglig. Det rapporteres om oppgradering av IT-utstyr og bruk av skype i økende grad, til for eksempel møter, eksamen og intervju.

I løpet av noen korte uker i mars, har universitetet måttet legge om store deler av sin virksomhet på digitale løsninger som følger av koronautbruddet. Dette har vært mulig på bakgrunn av stor innsats og dugnadsånd blant universitetets ansatte i den akutte unntakstilstanden som oppstod i forbindelse med stenging av campus medio mars 2020, men også med basis i det systematiske grunnlagsarbeid som har blitt gjort ved UiB på digitaliseringsfeltet de senere årene.

Samordne HMS-arbeidet med våre eksterne samarbeidspartnere

I tråd med arbeidsmiljøloven skal virksomheter samordne HMS-arbeidet innenfor de områder hvor begge er lokalisert og/eller driver aktivitet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter ansatte. I 2019 ble UiBs samordningsavtaler med Helse Bergen HF og Studentskipnaden på Vestlandet – Sammen reviderte. En tilsvarende ny avtale med NORCE, som erstattet den tidligere avtalen med Uni Research, ble utarbeidet og implementert i 2019. UiB har også HMS-samordningsavtaler med Godt Brød, Coor Service Management og Stiftelsen Det Norske Arboret. Det legges opp til faste treffpunkt for partenes ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene.

Antall enheter som har samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet er 31. 28 enheter rapporterer at dette ikke er aktuelt. Det er ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen over hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med. I tillegg nevnes som tidligere Havforskningsinstituttet, Statsbygg og eiendomsselskapet Entra, mens nytt for 2019 er BerGenBio ASA, Pluvia AS og Bymuseet i Bergen. Krav om samordning av HMS-arbeidet i tråd med aml. § 2-2 skal ivaretas i samarbeidsavtaler eller leieavtaler, som i Media City Bergen, eller i egne HMS-samordningsavtaler, og er et felt som må styrkes ytterligere.

VEDLEGG

- Årsrapport 2019 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
 - Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: Ja/Nei-, og Ikke aktuelt. Rapporteringsskjema 2019.
 - Kurs/seminar med HMS-aspekter 2019.
 - Medarbeidersamtaler 2019.
-

