



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 62/21

Møtedato: 06.05.2021

Dato: 12.04.2021

Arkivsaksnr: 2020/13123

Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll): <https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.2-Helse-miljoe-og-sikkerhet/3.2.3-HMS-retningslinjer/Retningslinje-for-aarlig-gjennomgang-av-det-systematiske-helse-miljoe-og-sikkerhetsarbeidet-internkontroll>
- Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021: <http://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/HMS-handlingsplan/HMS-handlingsplan%202019-2021.pdf>
- HMS-årsrapporter 2020, fakultet og avdelinger: 2020/131223
- Styresak 46/20: *Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet* (2019/21522)
- AMU-sak 16/21: *Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet* (2020/13123)

Saken gjelder:

Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret tar Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet til orientering
2. Universitetsstyret imøteser en sak til styret for hvordan alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale

Robert Rastad
universitetsdirektør

12.04.2021/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Saksframstilling.
2. Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
62/21

Møtedato:
06.05.2021

Arkivsaksnr:
2020/13123

Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet

Bakgrunn

Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet tar utgangspunkt i Universitetet i Bergens HMS-handlingsplan for 2019-2021, vedtatt i universitetsstyret (sak 52/19), i lovpålagte oppgaver og i prioriteringer i Arbeidsmiljøutvalget, samt styrets behandling av HMS-årsrapport for 2019 (sak 46/20).

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). HMS-internkontrollsystemet er godt innarbeidet og kjent på alle nivå i organisasjonen.

Året 2020 har vært preget av en koronapandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved universitetet. Dette har også i noen grad påvirket arbeidet med HMS-mål og tiltak som ble satt før koronapandemien slo til, der nye utfordringer og prioriteringer har kommet til. Rapporten viser at arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

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 utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Hele 16 979 ansatte og studenter tok UiBs e-læringskurs i smittevern.

I gjennomgangen under vil noen hovedfunn trekkes frem.

Gode arbeidsfellesskap

Gode arbeidsfellesskap 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. Lange perioder med stengte campuser og hjemmekontor i 2020 forklarer nedgang i tallene knyttet til HMS-runde, men det er fortsatt langt flere enheter som har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet enn det psykososiale arbeidsmiljøet, noe som ikke kan sies å være tilfredsstillende. Flere enheter har gjennomført kartlegginger som omhandler arbeidssituasjonen under korona og den nye digitale arbeidshverdagen, andre venter på Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) som skal gjennomføres i hele organisasjonen i 2020/21.

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. Andelen gjennomførte

medarbeidersamtaler gikk ned i 2020 trass økt oppmerksomhet og nye verktøy. Det er gjennomført medarbeidersamtaler for 62 % av alle ansatte i 2020 mot 64% i 2019. Lav andel gjennomførte medarbeidersamtaler er for øvrig også et resultat i den nylig gjennomførte ARK undersøkelsen (styresak xx/20). I koronaåret er det positivt at gjennomførte medarbeidersamtaler med stipendiater har økt fra 53 % i 2019 til 60 % i 2020.

UiB har som målsetning at raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege arbeidsfellesskapet, og at arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende. I tråd med internrevisjon av ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering, er arbeid for å styrke regelverk, effektiv og brukervennlig informasjon, system for melding, systematisk opplæring og internkontroll gjennomført i 2020. Policy for universitetets sin holdning til mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden og nye retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering er vedtatt. Retningslinjer for konflikthåndtering og varsling ble reviderte i 2020 med digitalt system for melding. Retningslinjene rapporteres nå som betydelig mer kjent i 2020 enn tidligere. Også UiBs ruspolitikk er betydelig bedre kjent ved UiBs enheter i 2020 enn i 2019.

God risikokultur og beredskap

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Koronapandemien har preget beredskapsarbeidet i hele 2020, og alle fakultet og avdelinger har vært involvert. Pandemien har hatt stor betydning for planlegging og gjennomføring utdanning, undervisning, forskning, eksamensavvikling, arrangementer og annet vitenskapelig, teknisk og administrativt arbeid, og dermed hatt en stor inngripen i både ansattes og studenters arbeidshverdag. Det har vært krevende å gi forutsigbarhet i denne situasjonen, men den har også bidratt til å styrke kunnskapen om og forståelsen for å planlegge for det uforutsette og sikre langsiktig kontinuitet. Koronapandemien har også bidratt til en økt kunnskap om og nytten av risikovurderinger som grunnlag for tiltak og prioriteringer i kritiske situasjoner.

UiB har utviklet og implementert en ny systematikk/modell for risikovurdering knyttet til HMS og beredskap, for å forenkle metodikk og hensiktsmessig gjennomføring tilpasset nivå/aktivitet som skal risikovurderes. Det er en betydelig oppgang i gjennomførte risikovurderinger innen HMS-feltet i 2020, fra 39 av 65 enheter i 2019 til 56. For de aller fleste av enhetene gjelder dette særlig risikovurderinger knyttet til smittevern og gjenåpning av campus.

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. Covid-19 og ivaretagelse av smittevern har vært sentralt for UiBs bygningsmasse i 2020. Både i forhold til eksisterende lokaler og i forhold til planlegging av nye prosjekt og arealer. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivare tatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt.

Universitetet måtte i 2020 legge om store deler av sin virksomhet på digitale løsninger som følger av koronautbruddet. Det er iverksatt en rekke tiltak og brukt mye ressurser knyttet til digital kompetanse og for å ivareta ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø under korona på hjemmekontor og på campus. Deriblant rask og tydelig informasjon, hyppig bruk av formelle og uformelle digitale kanaler, tilrettelegging av nødvendig utstyr til hjemmekontoret, fleksibel arbeidstid, hybride løsninger, og særlig oppmerksomhet om utsatte ansatte.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Formålet med HMS-årsrapportering er omfattende. Rapporteringen skal undersøke at det 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.

Koronapandemien har på enkelte felt tydelig skjerpet HMS-arbeidet; flere enheter arbeider mer systematisk og gjennomgående med risikovurderinger og beredskap, og man ser hvordan helse, miljø og sikkerhet henger nært sammen med utvikling av universitetets primær oppgaver; undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Enkelte fakulteter fremhever at de ønsker å fortsette det gode samarbeidet de har etablert under pandemisituasjonen på tvers av nivåer og enheter, i det videre HMS-arbeid, internt og eksternt. Det er viktig og riktig. Digitaliseringen av arbeidsmiljøet viser også at trygghet og trivsel på arbeidsplassen er avgjørende for å kunne levere på samfunnsoppdragene til universitetet. I Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sin behandling av saken i møte 08.04.21 ble det poengtert at å sette HMS som fast post på agendaen i leder- og stabsmøter vil kunne bidra til å styrke bevisstheten knyttet til helse, miljø og sikkerhet ytterligere.

Gjennomføringsraten for medarbeidersamtaler er fremdeles for lav, og egenrapporteringen viser også mangler i arbeidet med systematisk kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Ledere på alle nivå i organisasjonen har et ansvar her og dette arbeidet må få større fokus og fortsatt følges bedre opp i linjen. Dette var også av hovedmomentene som ble fremhevet i AMU sin behandling. Her ble det påpekt at rammer og verktøy for medarbeidersamtaler nå er på plass, og at det er gitt opplæring og veiledning i delegasjon av medarbeidersamtaler. Når gjennomføringsgraden likevel ikke øker, sett bort fra mulig koronaeffekt, trengs det en holdningsendring i bruk og forståelse av samtaler, både hos ledere og medarbeidere, slik at samtaler blir sett på som nyttige og meningsfulle. Å styrke systematisk kartlegging og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø ble av AMU understreket som svært viktig. Administrasjonen vil sørge for at det er tilstrekkelig støtte og bistand i lederlinjen gjennom informasjon, kurs og kompetansehevede tiltak for å få dette til, samt arrangere felles opplæringstiltak for ledere, tillitsvalgte og verneombud.

12.04.2021/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)



Fotograf: Eivind Senneset



ÅRSRAPPORT 2020

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

2020 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID.....	4
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID.....	4
HMS-ORGANISERING.....	5
HMS-KOMPETANSE.....	6
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	7
INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ.....	7
ORGANISASJONSKULTUR OG ENDRING	9
MEDARBEIDERSAMTALER	9
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.....	10
GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP	11
RISIKOVURDERINGER KNYTTET TIL HMS OG BEREDSKAP	12
ARBEID MED KJEMIKALIER, BIOLOGISKE FAKTORER OG STRÅLEVERN	13
BRANN OG INNBRUDD.....	13
HMS-AVVIK	14
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER	15
HMS VED PLANLEGGING OG ETABLERING AV NYE ARBEIDSPLASSER	15
DIGITALT ARBEIDSMILJØ OG HJEMMEKONTOR UNDER KORONA	16
HMS-SAMORDNING MED EKSTERNE SAMARBEIDSPARTNERE.....	18
VEDLEGG	18

Formålet med HMS-årsrapportering er omfattende. Rapporteringen skal undersøke at det 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).

2020 KORT FORTALT

Året 2020 har vært preget av en koronapandemi som har fått innvirkning på all aktivitet ved Universitetet i Bergen (UiB). Dette har også i noen grad påvirket arbeidet med HMS-mål og tiltak som ble satt før pandemien og nye utfordringer og prioriteringer har kommet til i løpet av året. HMS-rapporten for 2020 viser at på tross av et meget spesielt år, har de enkelte enheter et bevisst forhold til den operative HMS. Det arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

HMS-organisering

- Alle fakultet/avdelinger har HMS-handlingsplaner som bygger på UiBs handlingsplan.
- Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet.
- UiBs har hatt en offisiell informasjonskanal på uib.no gjennom hele pandemien «Koronaviruset – informasjon til studenter og ansatte».
- Hele 16 979 ansatte og studenter tok UiBs e-læringskurs i smittevern.

Gode arbeidsfelleskap

- Flere enheter har i 2020 gjennomført kartlegginger som omhandler arbeidssituasjonen under korona. Det er en nedgang i gjennomførte HMS-runder, noe som skyldes lange perioder med hjemmekontor og redusert aktivitet på campus.
- Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler gikk ned i 2020 trass økt oppmerksomhet og nye verktøy. Positivt for 2020 er likevel at andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for stipendiater økte fra 53 % til 60 %.
- Universitetsstyret vedtok policy for universitetets sin holdning til mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden november 2020. UiB sine retningslinjer for konflikthåndtering og varsling ble reviderte i 2020 med digitalt system for melding. De reviderte retningslinjer er betydelig mer kjent i 2020 enn tidligere.
- Universitetets Handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet fremhever at miljøene skal inkludere rusforebyggende arbeid som del av sitt lokale systematiske HMS-arbeidet. UiBs ruspolitikk er betydelig bedre kjent ved UiBs enheter i 2020 enn i 2019:
- UiBs Arbeidsmiljøpris ble utdelt for første gang.

God risikokultur og beredskap

- Universitetsledelsen satt beredskapsstab i forbindelse med korona 28. februar. Koronapandemien har preget beredskapsarbeidet i hele 2020. Pandemien har hatt stor betydning for planlegging og gjennomføring av universitetets primærvirksomhet. Erfaringer fra pandemihåndteringen har styrket kunnskapen om og forståelsen for å planlegge for det uforutsette og sikre langsiktig kontinuitet.
- UiB har utviklet og implementert en ny systematikk/modell for risikovurdering knyttet til HMS og beredskap, for å forenkle metodikk og mer hensiktsmessig tilpasning til nivå/aktivitet som skal risikovurderes.
- Det er en betydelig oppgang i gjennomførte risikovurderinger innen HMS-feltet i 2020. For de aller fleste av enhetene gjelder dette særlig risikovurderinger knyttet til smittevern og gjenåpning av campus.
- Det er i 2020 etablert et «Styringssystem for sikring av bygg og verdier».

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

- Universitetet måtte i 2020 legge om store deler av sin virksomhet på digitale løsninger som følger av pandemien. Det er iverksatt en rekke tiltak knyttet til digital kompetanse og for å ivareta ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø under korona på hjemmekontor og på campus. Deriblant rask og tydelig informasjon, hyppig bruk av formelle og uformelle digitale kanaler,

tilrettelegging av nødvendig utstyr til hjemmekontoret, fleksibel arbeidstid, hybride løsninger, og særlig oppmerksomhet om utsatte ansatte.

- Universitetsdirektøren har stadfestet ordning for bruk av «hjemmekontor – den nye normalen» post-korona for teknisk-administrativt ansatte.
- Covid-19 og ivaretagelse av smittevern har vært sentralt for UiBs bygningsmasse i 2020, både i forhold til eksisterende lokaler og i forhold til planlegging av nye prosjekt og arealer.
- HMS-samordningsavtale mellom de syv virksomhetene i Alrek helseklynge ble etablert for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø for partenes ansatte.
- I 2020 ble det meldt inn 235 HMS-avvik ved UiB, det er en nedgang fra i 2019. Nedgangen skyldes i all hovedsak nedstenging av campus og bruk av hjemmekontor som en følge av koronapandemien.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Universitetet i Bergen skal til enhver tid drive systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Alle ansatte har 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 denne årlige 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 2020.

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 2020.

Det digitale skjemaet for årsrapportering 2020 (vedlegg 1) er et noe justert skjema etter en større revidering i 2019. Skjema består av to deler som er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan for 2019-2021. En sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: Ja/Nei-, og Ikke aktuelt er vedlagt (vedlegg 2). 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. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egevaluering 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 fakultetets/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.

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 fått 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 2020 for AMU (2012/4460), LMU (2020/9220) 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. I 2020 har hovedaktiviteten ved BHT vært knyttet til koronapandemien. Det er utarbeidet rutiner og retningslinjer for smittevern og smittesporing ved campus. BHT har bistått enhetene med risikovurdering og tiltaksplaner og også bistått i oppfølgingen av ansatte og grupper som har hatt ekstra utfordringer forbindelse med en ny arbeidshverdag. BHT har hatt tett samarbeid med internasjonalt senter knyttet til oppfølging og reisereglement for internasjonale ansatte. BHT har vært del av sentral beredskapsledelse fra pandemiens utbrudd, noe som har bidratt til rask igangsettelse av nødvendige tiltak og samordnet kommunikasjon. Enkelte driftsoppgaver og satsningsområder som var planlagt i 2020 har måtte utsettes eller nedprioriteres grunnet koronapandemien. Det vises til Årsrapport 2020 – bedriftshelsetjenester (2012/4460) for utfyllende informasjon.

Vernetjenesten var i 2020 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. Det er gjennomført hyppigere møter i forbindelse med koronapandemien. Hovedverneombudene har arrangert Frokostseminarserien «Arbeidsliv i endring – hva med arbeidsmiljøet?» med solid oppslutning med i snitt over 200 deltakere. Det vises til Årsrapport 2020 - 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 bekreftende utenom fire. Det rapporteres om faste, regelmessige møter, med økt frekvens under koronapandemien og om løpende kontakt. Spørsmålet om smittevern, digitalisering, hjemmekontor og hyppige skiftende smittevernstiltak har i 2020 aktualisert verneombudet rolle, oppgave og bidrag. Noen få melder imidlertid om noe mindre kontakt grunnet korona. Det fremheves at verneombudene deltar i de ulike aktivitetene i det systematiske HMS-arbeidet og i prosjekter relatert til arbeidsmiljø, særlig knyttet til organisasjonsutvikling- og flytteprosesser. Verneombudene deltar flere steder i lokale HMS-utvalg og Informasjons- og drøftingsutvalg (IDU).

Alle fakultetene/avdelingene har en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet/avdelingen. 58 av 65 enheter (62 i 2019) rapporterer at de har en lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister. Enkelte enhetene som ikke har lokale handlingsplaner har besluttet å bare ha

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, laboratorieansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig brann). 63 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 slik medvirkning på flere måter; i årlige HMS-samlinger, som tema på allmøter, HMS-møter/arbeidsmiljøundersøkelser, i utvikling av lokal HMS-handlingsplan, i HMS-runder, i åpen invitasjon til å komme med HMS-tema i ulike fora, samt lett tilgjengelige verneombud og ledere, og som tema i medarbeidersamtaler. I 2020 forteller rapporteringen om hyppige digitale møter ved enhetene under hele koronaperioden, hjemmekontorundersøkelser, innspill til tiltak for å bevare/bedre arbeidsmiljø, hvordan mestre arbeidshverdagen, undervisningen og forskningen, både i perioder med nedstengning og delvis nedstengning.

Ansatte involveres i HMS-utvalg, arbeidsmiljøkomiteer og lignende og får ulike delegerte HMS-oppgaver. Enkelte fremhever valgte representanter i styrer og råd. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (web, nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog. Brukermedvirkning og brukerutvalg ved ulike bygge- og flytteprosesser fremheves. Også melding av HMS-avvik, deltakelse i HMS-risikovurderinger nevnes og da særlig knyttet til smittevern på laboratorier og feltarbeid under korona.

HMS-kompetanse

HMS er et lederansvar på alle nivå og leder er ansvarlig 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. 58 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. 60 av 65 enheter svarer ja på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen.

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 2020 at ansatte, studenter og gjester får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Innføringsprogram for nyansatte ved UiB ble implementert i 2020. Prosessen klargjør sentrale roller og aktiviteter i forbindelse med mottak og integrering av nyansatte. Alle enheter utenom 1 enhet praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2020 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere, verneombud og ansatte. 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. En detaljert oversikt over kurs- og seminartilbudene finnes i vedlegg 3. Blant annet gjennomførte hele 16 979 ansatte og studenter UiBs egenutviklede e-læringskurs i smittevern, som for øvrig er delt med en rekke virksomheter nasjonalt. Enkelte planlagte kurs/seminarer med HMS-aspekter ble imidlertid avlyst i 2020 grunnet koronapandemien, blant annet brannvernkurs, førstehjelpkurs og seniorkurs.

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 høyskoler.

Fadderne ved UiB benyttet «Fadderspillet» fra Sikresiden.no som del av opplæringen i forkant av fadderuken. Det er innhold fra fadderopplæringen på Sikresiden.no som har blitt gamifisert og gjort tilgjengelig i en app. Det var også tilpasset en egen modul i spillet som omhandlet smittevern. UiB hadde totalt 791 aktive spillere og fakultetene konkurrerte mot hverandre. Flere fakultet hadde opptil 75 % måloppnåelse og et par fakultet ved UiB var helt i toppen nasjonalt på gjennomføringen. I evalueringen ga studentene uttrykk for at dette var en morsom måte å lære på.

13. mars 2020 ble det opprettet et område på uib.no: «Koronaviruset – informasjon til studenter og ansatte» med informasjon på norsk og engelsk til studenter og ansatte. Dette har vært UiBs offisielle informasjonskanal gjennom hele pandemien. Området inneholder aktuelle nyheter, informasjon om pandemien, råd og tips m.m. Det mest trafikkerte undersidene har vært «Råd til UiB-ansatte og studenter: Symptomer på forkjølelse eller influensa?», «Informasjon for studenter ved UiB», «E-læringskurs i smittevern for ansatte og studenter», «Digital-undervisning-og-eksamen», «Slik studerer du hjemmefra», «Informasjon for ansatte ved UiB» og «UiB-studenter: Spørsmål og svar om koronavirus». Det har vært over 1 million sidevisninger i den norske versjonen og vel 500 000 sidevisninger i engelsk versjon siden oppstarten.

Nettsidene er også oppdatert med informasjon om innreiserestriksjoner og karantene for å tilrettelegge for de som ankom Norge i 2020. Månedlige nyhetsbrev har vært en viktig kilde til å informere de internasjonale ansatte og gjester om både UiB arrangementer samt informasjon fra Bergen kommune.

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 2020 utdelt for 16. gang ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og for andre gang ved Fakultet for kunst, musikk og design. I 2020 ble det for første gang delt ut en UiB-arbeidsmiljøpris. Den første Arbeidsmiljøprisen ble delt mellom to vinnere: Seminarserien Geolunch på Institutt for geovitenskap har i mer enn ti år samlet studenter, teknikere og forskere til ukentlige lunsjmøte. Den andre prisvinneren ble Jon Steine som er leder av IT-avdelingen sitt Brukerstøttesenter (BRITA).

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. UiB besluttet å etablere et nytt IA-utvalg som skal arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv ved UiB. I 2020 har det vært arbeidet i et forprosjekt for å få legge til rette for oppstart av UiB sitt nye IA-utvalg. Etableringen av utvalget vil skje i første kvartal 2021 og arbeidsgruppen fra forprosjektet vil videre fungere som støttefunksjon for IA-utvalget så lenge det er behov for dette.

Høsten 2020 ble det utarbeidet rutiner for omstilling av ansatte med utfordringer knyttet til langvarig sykdom og fravær på grunn av helseproblematikk. Målsettingen er å vise hvordan enhetene bør arbeide for på sikt å kunne unngå utenforskap for sine ansatte i arbeidslivet. Målet er at UiB som arbeidsgiver fanger opp utfordringene hos ansatte tidlig nok til å kunne bidra til å ivareta dem, ved å tilby tilrettelegging med nye arbeidsoppgaver og eventuelt også nytt arbeidssted. På denne måten kan UiB påvirke arbeidsinkludering direkte.

I slutten av november deltok nær samtlige enheter ved UiB i en spørreundersøkelse fra HR-avdelingen angående bruk av praksiskandidater og omstillingskandidater. Kartleggingen tok for seg både interne ansatte ved UiB som har behov for utprøving av nye arbeidsoppgaver med bakgrunn i helserelevante utfordringer, og eksterne kandidater som blir presentert UiB gjennom ulike

arbeidstiltaksbedrifter som bistår NAVs arbeid, i tillegg til kandidater direkte fra NAV. Det kom frem at rundt halvparten av enhetene ved UiB har hatt kandidater inne på tiltak i perioden 2018-2020, noen enheter i større grad enn andre. Tilbakemeldingene fra enhetene som har hatt kandidater inne, sier at det settes av mye tid og ressurser på oppfølging av den enkelte kandidat. I 2020 har det vært ekstra utfordrende å skulle ta inn kandidater, siden mange sitter på hjemmekontor og ikke er fysisk til stede for å kunne følge opp kandidater. Resultatene fra denne undersøkelsen vil legge grunnlaget for videre arbeid på dette området, og HR-avdelingen vil skissere hvordan UiB skal jobbe for å bidra til høyere inkluderingsgrad av mennesker med ulike utfordringer både internt ved UiB, men også ellers i samfunnet.

Som en del av 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 som ble avsluttet 31.12.2020. Departementet vil evaluere forsøket i løpet av 2021.

Det er svært positivt at enhetene i sine statusrapporter gjennomgående bekrefter at UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte er kjent, 60 av 65 svarer ja. Det totale sykefraværet ved UiB gikk i 2020 ned til 3,67 %, fra å ha ligget på over 4 % i de tre foregående år. Det var det egenmeldte fraværet som gikk mest ned. Pandemien og smitteverntiltakene kan muligens forklare noe av årsaken til dette.

UiB har egen ruspolitikk og 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. Februar 2020 arrangerte AKAN-utvalget ved UiB et halvdagsseminar om Spillavhengighet. Avhengighetsproblematikken er i endring. UiBs AKAN-utvalg har derfor arbeidet med å revidere retningslinjer for rusforebyggende arbeid i 2020. Reviderte retningslinjer skal implementeres våren 2021. Rapporteringen viser at UiBs ruspolitikk er betydelig bedre kjent ved UiBs enheter i 2020 enn i 2019: 56 av 65 enheter svarer at dette er gjort kjent, mot 19 av 65 i 2019.

Universitetet har to handlingsplaner innenfor feltene likestilling og mangfold for perioden 2017-2020: Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og Handlingsplan for mangfold og inkludering. Disse er forlenget til juli 2021. Det er oppnevnt en arbeidsgruppe som arbeider med revisjon av handlingsplanene og organisering av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved UiB.

Universitetsstyret behandlet i møte 23.04.20 (42/20) PWC sin internrevisjonsrapport «Ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering». Forbedringsområdene var knyttet til oppdatering av regelverk, effektiv og brukervennlig informasjon, system for melding, systematisk opplæring og internkontroll. Tiltak som angår studenter inkludert Si fra-systemet vil legges frem for styret i løpet av 2021.

UiB har våren 2020 fått på plass reviderte Retningslinjer for konflikthåndtering, Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter og nye Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering. UiBs retningslinjer for varsling har også blitt reviderte i tråd med lovendringer av 1.1.2020. Et større arbeid med å utvikle en mer brukervennlig digital løsning for innmelding av varsel for ansatte ble ferdig utviklet av HR-avdelingen høsten 2020 og Retningslinjene for varsling er i den forbindelse revidert på ny. Det er fremgangsmåte ved internvarsling av kritikkverdige forhold og saksbehandling ved varsling av kritikkverdige forhold som er reviderte. Den digitale løsningen innebærer at varslene sendes til et sentralt mottak, og at evt. varsel som motas på annen måte overleveres til samme sentrale mottak. HR-direktøren blir på vegne av universitetsdirektøren ansvarlig for saksbehandlingen.

Universitetsstyret vedtok policy for universitetets sin holdning til mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden november 2020. Brukervennlig informasjon er publisert på Ansattensidene.

De reviderte retningslinjene for konflikthåndtering og for varsling er betydelig mer kjent i 2020 enn tidligere; 56 og 59 av UiBs 65 enheter svarer bekreftende, mot 16 og 17 i 2019. Nye retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering ble vedtatt i 2020, 58 har gjort disse kjent ved enheten.

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 UiB tjenesteutvikling. UiB tjenesteutvikling har som mål 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 2020 har det i regi av UiB tjenesteutvikling blant annet blitt gjennomført flere runder med pop-up verksteder, hvor ansatte har fått mulighet til å få et praktisk innblikk i ny arbeidsmetodikk. Verkstedene har hatt til hensikt å tilføre endringskompetanse og -kapasitet i organisasjonen, vise frem og tilgjengeliggjøre metodikk på en praktisk måte tett på kjernevirksomheten og å gi praktisk opplæring til interne fasilitatorressurser. Det har i regi av UiB tjenesteutvikling også vært gjennomført flere prosesser der ansatte fra ulike deler av organisasjonen har jobbet sammen for å løse en problemstilling eller gi innspill til forbedringer på et område. Blant annet har det blitt gjennomført en idé sprint for læringsmiljø, der studenter, vitenskapelige -og administrativt ansatte sammen genererte ideer til den beste kombinasjonen av digital og fysisk undervisning.

I 2020 har kull 2 av UiBs tjenesteinnovasjonsprogram blitt gjennomført, der 24 deltakere fra hele organisasjonen har fått en innføring i metodikker knyttet til tjenesteinnovasjon basert på design thinking som arbeidsfilosofi. I programmet arbeider deltakerne med reelle forbedringsområder meldt inn fra ulike enheter ved 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. Porteføljen av slike tilbud utvides stadig og høsten 2020 startet UiB et eget samarbeid med forskere ved NHH om effektiv oppstart av team, prosjekt og grupper; «Start smart». Blant annet tok SFI Smart Ocean's prosjekt One Ocean i bruk "Start smart".

UiB læringslab har vært sentrale i endringsprosessene knyttet til digitalisering av undervisningen. I 2020 har undervisere flest tatt i bruk nye digitale verktøy, spesielt Zoom og Kaltura, som ble kjøpt inn i mars 2020. Nye og skreddersydde opplæringstilbud for undervisere og studenter er introdusert, akuttløsninger fra UiB læringslab og UPED-miljøet er videreutviklet og konsolidert. Oppmerksomheten om Mitt UiB som pedagogisk plattform er utvidet med vekt på funksjoner som fremmer læring og faglig-sosial samhandling. Videonotat-kapasiteten er kraftig utvidet; i antall rom og med strømmefunksjon. Det er innsatsgrupper av ulike slag som har bidratt til koordinerte endringsprosesser for hele UiB.

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.

Ved UiB skal alle ansatte som har hovedstilling ved universitetet ha medarbeidersamtaler. Dette inkluderer også stipendiater. Kravet bortfaller for ansatte med bistillinger hvis leder blir enig med den ansatte om at medarbeidersamtale ikke er nødvendig. Ansatte i permisjoner / sykemeldte tilbys ikke medarbeidersamtaler i permisjonstiden.

Universitetsstyret har i flere år uttrykt tydelig behov for varige tiltak som sikrer at medarbeidersamtaler blir gjennomført ved hele universitetet. Styret fattet følgende delvedtak i sak 46/20 Årsrapport 2019 – HMS: «Universitetsstyret forventer at ledere på alle nivå er kjent med UiBs retningslinjer for medarbeidersamtaler, gjennomfører opplæring i disse og påser at arbeidet med medarbeidersamtaler blir organisert på en måte som gjør at disse gjennomføres årlig».

Revidert veiledning på Ansatte-sidene med støttemateriell for planlegging, gjennomføring og oppfølging er utarbeidet i 2019, og publisert januar 2020. Blant annet er en endring av begrepsbruk fra *invitere* til *innkalle* gjort for å understreke viktigheten av medarbeidersamtalen. Malene for medarbeidersamtaler er reviderte og tilpasset ulike ansattgrupper og er gjort tilgjengelig i lederhåndbok og medarbeiderhåndbok. Det er presisert tydelig hvem som skal ha

medarbeidersamtale og det er utarbeidet prinsipper for delegasjon av medarbeidersamtaler som den enkelte personalleder kan benytte dersom det er behov for det. Det er gjennomført webinarer og ulike opplæringstilbud om medarbeidersamtaler og HR-avdelingen har gitt flere enheter lokalt tilpasset lederstøtte og opplæring på forespørsel. Medarbeidersamtaler har vært tema gjentatte ganger i ulike lederfora ved UiB.

Tilbakemelding fra enhetene viser at det til tross for den økte innsatsen og oppmerksomheten har vært en nedgang i gjennomførte medarbeidersamtaler i 2020.

Stillingskategori	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2019	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2020	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2020*	Gjennomføringsgrad (%) 2020
Vitenskapelige	1626	887	55	1496	749*	50*
Stipendiater	892	476	53	769	458*	60*
Teknisk/administrative	1653	1327	80	1819	1318*	72*
Sum	4171	2690	64	4084	2525*	62*

*Klinisk institutt 1 ved Det medisinske fakultet oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er fortsatt 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. (For statistikk pr. fakultet/avdeling, se vedlegg 4). Gjennomføringsgraden er lavere i alle stillinger i 2020 enn i 2019. I koronaåret er det likevel positivt at gjennomførte medarbeidersamtaler med stipendiater har økt fra 53 % i 2019 til 60 % i 2020.

Hovedårsaken som oppgis for manglende gjennomføring av medarbeidersamtaler er koronapandemien. Høy arbeidsbelastning, prioritering av andre oppgaver, hjemmekontor og organisasjonsutvikling- og flytteprosesser trekkes frem i denne sammenhengen. Andre årsaker er som tidligere år ansatte med permisjon, i forskningstermin, med sykmelding eller som er i bistilling. Enkelte påpeker at de har faste perioder for gjennomføring av samtaler slik at de som har startet eller sluttet utenfor denne perioden ikke har hatt medarbeidersamtaler. En gjenganger i årsrapporteringen er videre skifte av leder og midlertidig ledelse. Fortsatt er det ansatte som takker nei til samtale, deriblant stipendiater og ansatte i små stillinger. Det oppgis også at ansatte ikke ønsker digital samtale og dermed har takket nei.

Flere har forskjøvet samtalen til første kvartal 2021 eller planlegger samtaler i løpet av vårsemester. Noen få svarer at det ikke har et godt nok system for rapportering av gjennomførte medarbeidersamtaler, andre oppgir gruppestørrelse som en utfordring fremdeles selv om delegasjon er foretatt. Noen fakulteter planlegger ytterligere tiltak i 2021: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet ønsker å tilby egne kurs for ledere i 2021 og Det humanistiske fakultet vil lage ny plan for delegasjon av samtaler.

Det fremheves av flere at det har vært tett kontakt mellom ansatte og ledere gjennom hele 2020 og at for eksempel oppfølging av enkeltansatte ved konkrete behov har vært prioritert framfor tradisjonell medarbeidersamtale, det være seg undersøkelse av tilrettelegging for og av hjemmekontor og campuskontor, forlengelse for stipendiater, oppfølging av sykemeldte, samt arbeidsforhold generelt.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø 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. Nytt fra 2020 er tilrettelagt mulighet for å gjennomføre «HMS-møte» digitalt.

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 høgskolesektoren. ARK har siden 2014 vært gjennomført sekvensielt etter nærmere avtale med den enkelte enhet. AMU vedtok i 2019 at ARK skal gjennomføres samlet i hele institusjonen i 2020/21.

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret svarer 35 av 65 ja i 2020, mot 37 av 65 enheter i 2019. Det rapporteres om at mange planlagte HMS-møter har blitt avlyst, men blitt gjennomført senere på året, da gjerne digitalt. Svært mange har gjennomført kartlegging som omhandler arbeidssituasjonen under korona, særlig ulike hjemmekontorundersøkelser, men også med tema som ensomhet / «hvordan har du det», og hvordan ansatte håndterer den nye digitale arbeidshverdagen på hjemmekontor og periodevis avstengt arbeidsplass.

Andre rapporterer om at kartlegging har utgått i 2020 eller at det har vært vanskelig å gjennomføre pga koronasituasjonen. Flere skriver at de ikke har gjennomført kartlegging fordi de avventer den samlede ARK-undersøkelse for hele UiB. Noen få påpeker at individuell og gruppevis oppfølging av ansatte under korona er prioritert heller enn en systematisk kartlegging.

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.

Koronapandemien gjorde det nødvendig for universitetsledelsen å sette beredskapsstab flere ganger i 2020. Første beredskapsmøte ble avholdt 28. februar. UiB har senere i flere perioder i 2020 mobilisert beredskapsfunksjonen som følge av koronapandemien og gjennomført forløpende evalueringer og justeringer i beredskapshåndteringen av denne. Alle fakultet og avdelinger har vært og er involvert i dette arbeidet. En større «midtveiseevaluering» av pandemihåndteringen ble også gjennomført i 2020.

Pandemien har hatt stor betydning for planlegging og gjennomføring utdanning, undervisning, forskning, eksamensavvikling, arrangementer og annet vitenskapelig, teknisk og administrativt arbeid, og dermed hatt stor inngripen i både ansattes og studenters arbeidshverdag. Det har vært krevende for universitetsledelsen å gi forutsigbarhet i denne situasjonen. Erfaringer fra pandemihåndteringen har styrket kunnskapen om og forståelsen for å planlegge for det uforutsette og sikre langsiktig kontinuitet. Eksempler på områder er drift av forskningsprosjekt med internasjonale bidragsyttere, eksterne leverandører av kritiske varer og tjenester, og ivaretagelse av levende/biologisk materiale.

Ressursgruppe innen smittevern og sikker håndtering av biologiske faktorer har i 2020 bistått beredskapsledelsen i håndtering av koronautbruddet lokalt. Piloten for å kartlegge miljøer som arbeider med biologiske faktorer det er knyttet særskilt risiko til, er videreført i 2020, og vil avsluttes i 2021. Ressursgruppen har også bistått i utarbeidelsen av tiltakskort for «Større smittsomt sykdomsutbrudd(pandemi)», som del av UiBs beredskapsplanverk.

KD gjennomførte i 2020 et postalt tilsyn av UiBs arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap, der UiB ble bedt om å rapportere på sitt arbeid med risiko og sårbarhetsanalyser, beredskapsplanverk og

beredskapsøvelser. I Riksrevisjonens Revisjonsrapport for 2019 om samfunnssikkerhet og beredskap ved universiteter og høyskoler vises det til at UiB har vesentlige mangler knyttet til evaluering og oppfølgingsplaner etter øvelser samt dokumenterte handlingsplaner til ROS. UiB har i evaluering og oppfølging av øvelser og ROS benyttet egne maler og vil i oppfølgingen av revisjonens merknader justere disse opp mot det malverket som Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap bruker, og som har dannet grunnlaget for gjennomgangen i revisjonen.

UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen øke frekvensen på varslings- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser. UiBs planlagte samvirkeøvelse med kommunen ble utsatt på grunn av pandemisituasjonen. Enkelte fakultet/avdelinger påpeker behov for øvelser som er avgjørende for å kunne praktisk utprøve, revidere og skape bevissthet omkring aktuelle mulige krisesituasjoner. Samtidig er det viktig å understreke at det aldri har vært større aktivitet knyttet til beredskap på fakultet og avdelinger enn i 2020, noe som totalt sett har bidratt til en styrking av beredskapsarbeidet på UiB.

Risikovurderinger knyttet til HMS og beredskap

Basert på den overordnede ROS-analysen på virksomhetsnivå (VirksomhetsROS 2020) som ble gjennomført høsten 2019, ble det i februar 2020 utarbeidet en tiltaksliste med anbefalte tiltak for de følgende hendelsene som ble analysert.: «Bussulykke med UiB-studenter», «Cyberangrep», «Ekstremvær», «Uetisk forskningspraksis», «Biologiske faktorer på avveie» og «Epidemi». Det er laget oppfølgingsplaner for denne virksomhetsROS-en og disse skal videre justeres våren 2021.

Fremdriftsplan for 2020-2021, som skal sikre kontinuerlig og systematisk arbeid med HMS-risikovurderinger, beredskapsplanverk og beredskapsøvelser ved fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet, er fulgt opp i 2020. Pga. pandemisituasjonen ble fakultet/avdelinger bedt om å oppdatere denne, og denne er nå å jour for 2021.

UiBs enheter skal ha lokale rutiner for beredskap. Som i 2019 er det i 2020 54 av 65 enheter som svarer bekreftende. Flere enheter baserer lokal beredskap på fakultets/avdelingens beredskapsplan. Håndteringen av pandemien som har forutsatt et kontinuerlig beredskapsarbeid og involvert alle universitetets enheter, har bidratt til en økt bevisstgjøring i hele organisasjonen.

UiB har utviklet og implementert en ny systematikk/modell for risikovurdering knyttet til HMS og beredskap i 2020 for å forenkle metodikk og hensiktsmessig gjennomføring. Hovedtrekkene i modellen er at analysemetode og verktøy for risikovurdering tilpasses nivået som skal risikovurderes. Dette gjøres ved å skille mellom risikovurderinger av HMS på lokalt enhetsnivå, og overordnede risikovurderinger av sikkerhet og beredskap. Opplæring i risikovurderinger har blitt styrket og det er gjennomført hyppige kurs i ROS-analyse i CIM, samt i HMS-risikovurdering og sikker jobbanalyse (SJA). Kursene har foregått digitalt.

Enhetene rapporterer om en betydelig oppgang i gjennomførte risikovurderinger innen HMS-feltet i 2020, fra 39 av 65 enheter i 2019 til 56 av 65 i 2020. I rapporteringsskjema blir enheter som har svart ja fulgt opp med spørsmål om å skissere kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført. De fleste enhetene fremhever at de har gjennomført risikovurderinger først og fremst relatert til koronasituasjonen og da i forbindelse med smittevern, gjenåpning av bygg og tilgang til campus, men også undervisning, flytte- og omorganiseringsprosesser nevnes av flere. Andre fremhever at de har risikovurdert lab-arbeid, verksted, hager, tokt- og feltarbeid, reiser, arbeidsbelastning, materielle verdier, brannvern, skallsikring, mediehåndtering/omdømme, IKT-systemer og ytre miljø ved hjelp av CIM eller andre verktøy. Enkelte enheter har gjennomført ROS-analyser i CIM innenfor alle verdiene. Noen har ikke en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men i form av fortløpende vurderinger i ledermøter. Enheter som ikke har gjennomført slik aktivitet sier at det er utsatt grunnet korona, at det gjenstår tiltak, eller at verktøyet CIM ikke egner seg for enhetens aktivitet.

Februar 2020 vedtok UiB reviderte retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid, tokt og gruppereise. Det er gjennomført digital kick-off for ledere og digitale verksteder for reiseadministratorer. E-læringskurs er utviklet og tatt bruk. Enhetene svarer bekreftende på spørsmålet om Retningslinje for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise er gjort kjent ved enheten, der det er aktuelt.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 54 av 65 enheter bekreftende.

Arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern

Det er 21 av UiBs 65 enheter som rapporterer at enheten har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern. Det er imidlertid 3 enheter som har svart at de ikke har slik aktivitet, men som har aktivitet knyttet til kjemikalier. De nevnte 3 enheter vil følges opp av HR-avdelingen.

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 de 21 enhetene rapporterte om at skriftlige arbeidsinstruksjoner er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester.

UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier, Retningslinjer for stoffkartotek, Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer og Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling er gjort kjent ved enhetene.

Det gjennomføres årlig strålevernrunde på alle lokasjoner der radioaktive kilder benyttes. Strålevernrunden ble i 2020 i hovedsak gjennomført digitalt. Internkontrollen viser at enhetene utfører arbeidet på en trygg og sikker måte. Ved UiB ble det i 2020 rapportert om 3 HMS-avvik relatert til arbeid med strålekilder. To avvik er relatert til avfallshåndtering og ett er relatert til eksponering for UV-stråling. I tråd med forskrift ble to av disse rutinemessig varslet til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet. I forbindelse med avvikene er rutiner gjennomgått og tiltak innført, med bl.a. oppdaterte interne rutiner, innkjøp av nytt verneutstyr og utarbeiding av ny informasjon om varslingsrutiner for ulykker og unormale hendelser knytte til arbeid med strålekilder. Informasjonen er publisert på UiB sine ansattssider. I tillegg ble sentral beredskapsledelse sitt tiltakskort «Ulykke i risikofylt arbeidsmiljø» oppdatert. I desember 2020 sendte UiB inn søknad om fornyelse av godkjenningene vi har etter strålevernforskriften. Alle søknader ble godkjent og er gyldig til 31.12.2025. Årsrapport for 2020 ble oversendt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet i mars 2021.

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 6711 eksponeringer. Det er imidlertid 4 enheter som ikke registrerer i eksponeringsregisteret. Disse vil følges opp av HR-avdelingen.

Brann og innbrudd

Brannvesenet gjennomførte ingen tilsyn i 2020. Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slukkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Brannalarmen ble i 2020 utløst 51 ganger (58 i 2017 og 2016, 60 i 2018, 47 i 2019), de fleste på grunn av arbeid på stedet. Det var en brann i 2020; en el-sparkesykkel som tok fyr under lading. På grunn av koronapandemien og smitteverntiltak ble det kun gjennomført 8 brannøvelser i 2020. Heller ikke brannvernkursene ble gjennomført. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Alle enheter bekrefter at Retningslinjer for brannvern er gjort kjent.

Så godt som alle enheter rapporterer om at de har gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd. UiB hadde imidlertid 15 innbrudd i 2020, en økning fra 2019 med 12 innbrudd. Innbruddstyver ble tatt og tyvgods ble beslaglagt på stedet. Det eneste som er rapportert stjålet er en lap-top. Utvendig sikkerhetskamera er montert på Museplass 3, både ved Naturhistorisk museum og aula/cafe Christie i 2020. Dette er for å forbygge og oppklare hærverk og innbrudd.

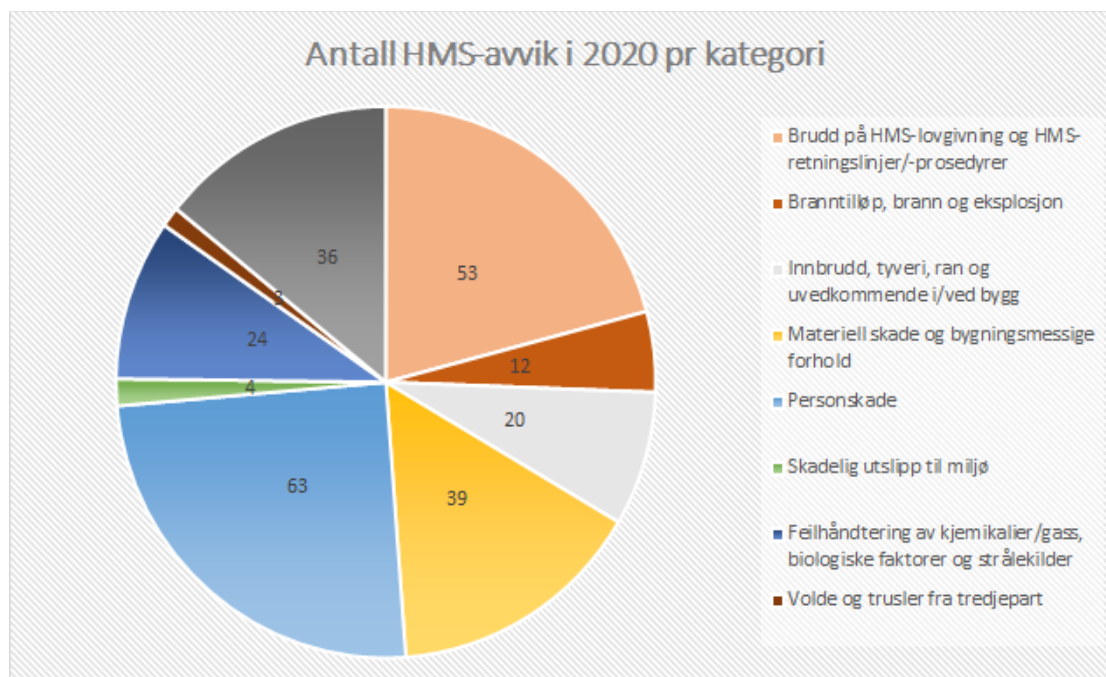
HMS-avvik

Ansatte og studenter melder inn HMS-avvik som følges opp av linjeledelsen. Dette gir fakultet og avdelinger oversikt over innmeldte HMS-avvik. Verneombud mottar kopi av HMS-avvik i sitt verneområde.

UiBs enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. De 2 enhetene som melder fra om at de ikke følger retningslinjene vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

I 2020 ble det meldt inn 235 HMS-avvik ved UiB, det er en nedgang fra i 2019. Nedgangen skyldes i all hovedsak mindre aktivitet på campus og bruk av hjemmekontor som en følge av koronapandemien. Det er meldt flest HMS-avvik i kategoriene «Brudd på HMS-lovgivning, HMS-retningslinjer/-prosedyrer», «Materiell skade og bygningsmessige forhold» og «Personskade». I 2020 ble det rapportert inn 63 HMS-avvik i kategorien personskader. I 2020 ble det ikke meldt personskader til NAV eller til Arbeidstilsynet. Innmeldte HMS-avvik er i stor grad ferdigbehandlet.

Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
2020	235	0
2019	430	33
2018	374	27
2017	341	40
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14



I løpet av 2020 har HR-avdelingen startet arbeidet med utvikling av nytt system for HMS-avvik som bruker funksjonaliteten i de eksisterende systemene UiBhjelp og Digiforms. En prosjektgruppe skal i perioden fra oktober 2020 til april 2021 utarbeide nytt system, oppdatere retningslinjer med tilhørende veiledning, gi opplæring til saksbehandlere, gjennomføre pilot og implementere systemet ved UiB.

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

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

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.

Covid-19 og ivaretagelse av smittevern har vært sentralt for UiBs bygningsmasse i 2020, både i forhold til eksisterende lokaler og i forhold til planlegging av nye prosjekt og arealer.

Våren 2020 konkluderte regjeringen med at UiB skulle forbli selvforvaltende. Dette er en viktig beslutning for at universitetet på en god og effektiv måte skal kunne utvikle bygg- og arealene våre i tråd med UiBs visjoner og strategi.

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. I 2020 ble den revidert og ny revidert plan ble godkjent av styret 29.10.2020.

I 2020 ferdigstilte UiB Alrek Helseklynge byggetrinn 1. Alrek helseklynge er en av UiBs tverrfaglige kunnskapsklynger. Klyngen er etablert for å arbeide med komplekse tema innen helse og omsorg, med hovedfokus på forebygging og primærhelsetjeneste, med kontorarbeidsplasser, forskning og undervisningsareal. Kunnskapsklynger er en del av Universitet i Bergens strategi for 2016-2022, og dette er det største byggeprosjektet UiB har gjennomført i egenregi. Videre ble arbeidet med sikring av bygg og verdier videreført.

PwC gjennomførte i 2019 internrevisjon vedr. «Ledelsessystemer og rutiner knyttet til planlegging og gjennomføring av større byggeprosjekter» (2019/1847), samt en oppfølging av internrevisjonsrapport 2017 for å få oversikt over status på anbefalte tiltak i universitetsstyresak vedr. planlegging av bygg og infrastruktur. Internrevisor er av den oppfatning at UiB har fått vesentlig større skriftlighet og krav til dokumentasjon på alle byggeprosjekter. I 2020 er det arbeidet med digitalisering av prosesser som vil forbedre dette ytterligere med innføring av ISY prosjektoppfølgingsystem. Dette er et system som brukes av svært mange byggherrer på landsbasis og sikrer oversikt, mandat, dokumentasjon og skriftlighet i byggeprosjekter.

Prosjekt «Sikre samlinger» er videreført i 2020, og det er gjennomført flere tiltak for å sikre samlinger. Dette innebærer og etablering av nye eksterne leieforhold for å få lokaler som tilfredsstillende den sikkerhet som samlinger krever. 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 2021.

Som en oppfølging av internrevisjonsrapporten fra PwC «Internkontroll/sikkerhet knyttet til bygg som inneholder vesentlige verdier» (12.10.18) er det i 2020 etablert et «Styringsystem for sikring av bygg og verdier». Systemet ble godkjent av universitetsdirektøren i juni 2020. Det er gjennomført informasjonsmøter til avdelinger og fakultet og det er gjennomført introduksjonskurs for enhetene. Systemet fokuserer på at alle avdelinger og fakultet må gjennomføre verdi-, eller sikkerhetsanalyse, alt etter omfang av verdier som krever sikring.

Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter der det er aktuelt bekreftende (37 enheter). Det er 28 enheter som svarer «ikke aktuelt» i 2020.

Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av HMS-runder. Det er en nedgang i antall enheter som har gjennomført HMS-runde i 2020 fra 2019, til 46 enheter fra 57 i 2019 og det skyldes stengte campuser og utstrakt bruk av hjemmekontor.

Digitalt arbeidsmiljø og hjemmekontor under korona

I løpet av noen korte uker i mars 2020, måtte universitetet legge om store deler av sin virksomhet på digitale løsninger som følger av pandemien. I store deler av 2020 har universitetet hatt redusert aktivitet på campus og hjemmekontor. Dette har vært mulig på bakgrunn av svært stor innsats blant universitetets ansatte, men også med basis i det systematiske grunnlagsarbeid som har blitt gjort ved UiB på digitaliseringsfeltet de senere årene.

På spørsmål om enhetene har iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø er det kun 2 enheter som svarer nei i 2020, mot 16 i 2019. Iverksatte tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø spenner om et vidt spekter og rapporteres av flere at må sies å ha vært et kjempeløft.

Enhetene ble for rapporteringen i 2020 også bedt om å skissere kort tiltak knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for å ivareta ansatte på hjemmekontor under korona. Det er iverksatt en rekke tiltak knyttet til digital kompetanse. Det er informert om ulike kurs/opplæring og råd i bruk av digitale verktøy (Teams, Zoom, Skype etc). Kollegaopplæring er gitt, og tilbud om hjelp og teknisk støtte er gitt til ansatte ved behov, og har også vært tema i medarbeidersamtaler. Enkelte enheter trekker frem at det har vært kurs og hjelp for digital undervisning, og felles møter for undervisere med fokus på å finne gode løsninger for digital undervisning, og at det er etablert underviserforum som støtte for undervisere. Enkelte melder om det er engasjert ekstra hjelp til avlastning og støtte, som ekstra vitenskapelige assistenter / undervisningsassistenter, samt backup-løsning der UiBs infrastruktur svikter. Det nevnes at forskningsgrupper også bruker egne digitale plattformer for digital kommunikasjon.

Det er opprettet en rekke ulike kanaler internt og på tvers av enheter for ulike grupper av ansatte / prosjekter for uformell og formell kontakt. Formelle digitale møter som nevnes er jevnlig digitale allmøter for alle ansatte, HMS-møter, personalsamlinger, seksjonsmøter, enhetsmøter, faglige møter, teammøter osv. Uformelle sosiale kanaler er digitale kaffemøter/morgenmøter, lunsjtreff, felles digital trening/pausetrim, "fjong fredag", chattegrupper, digitale quiz, bursdagsfeiring, konserter, juleavslutning, kveldssamlinger o.l. Noen enheter fremhever levering av mat på døra ved enkelte anledninger.

Enhetene har tilrettelagt for nødvendig utstyr for hjemmekontoret, f.eks. bærbar pc, tastatur, headset, skjerm, stol osv. Det er blitt hentet utstyr fra kontoret eller kjøpt inn utstyr som ekstra mikrofoner, videotårn m.m. som kan brukes til digital undervisning og prosjektsamarbeid.

Ansatte har fått en mer fleksibel hverdag som gir muligheten for å begynne tidligere eller jobbe senere og som igjen gir muligheten for å komme seg ut på tur eller andre fysiske aktiviteter i løpet av arbeidsdagen. Det har vært gitt stor fleksibilitet og mulighet for hyppige pauser og turer i frisk luft, også sammen med kolleger som bor i nærheten, i perioder med hjemmekontor, for de som har ønsket dette. Det er også arrangert utendørs sommerfest, felles kveldstur og fjelltur.

Noen få enheter melder om at der er veldig lite behov for hjemmekontor grunnet arbeidet som utføres ved enheten. Det er imidlertid tilrettelagt for et digitalt arbeidsmiljø ved at hver enkelt ansatt kan flekse mellom hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse på campus så lenge smittevernregler blir overholdt. I tillegg er det tilrettelagt for hybride løsninger i perioder der noen har vært på kontoret og noen hjemme.

Flere enheter har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø under korona og iverksatt tiltak basert på disse.

Det rapporteres også om hyppigere dialog mellom leder og ansatte, økt bruk av felles-eposter til alle ansatte, om å ta i bruk telefonen snarere enn å sende e-post og om ledere som også har ringerunde til ansatte for å høre hvordan det går og for å kartlegge utfordringer med hjemmekontor. Enkelte har fått dispensasjon til å bruke kontor på campus.

Det rapporteres om økt lederoppmerksomhet overfor enkeltmedarbeidere, om «frontrunners» som bistår spesifikk oppfølging av stipendiatenes arbeidssituasjon, eller opprettelse av kontaktpersoner for ansatte som både har hatt digital kontakt og invitert til møter på kafé eller for å gå tur. Det er laget spesielle tiltak rettet mot utenlandske ansatte som ikke har sosiale nettverk utenom jobb, og for dem som begynte sitt arbeidsforhold med karantene. Informasjon om bedriftshelsetjenestetilbud er gitt.

Fra sentralt hold har Internasjonalt senter hatt fokus på psykososialt miljø. Det ble arrangert webinar og seminar for nyansatte internasjonale medarbeidere med dette som tema. Det ble også arrangert 'walk and talk' i små grupper. I romjula arrangerte senteret julemiddag for de internasjonale ansatte som ikke kunne reise hjem til familiene. Dette var et svært populært tilbud og ble fort fullbooket.

Digitalt arbeidsmiljø og hjemmekontor under korona kan eksempelvis typisk oppsummeres slik:

«Vi har også bærbare PCer til låns til ansatte som ikke har UIB-maskin, dette har vært veldig viktig for våre vitenskapelige ansatte i bistilling og ansatte som underviser studenter. Vi har tillatt ansatte å komme på kontoret for å utføre oppgaver de ikke kan gjøre hjemmefra, og for ansatte som har utfordringer med å arbeide hjemmefra. Instituttet har mye laboratoriearbeid, og det er derfor mange som ikke har hatt mulighet til å jobbe fullt på hjemmekontor. Vi har holdt på sosiale møtepunkt i digital form, for å normalisere situasjonen og skape kontinuitet. Selv om vi har måtte avlyse endel sosiale treffpunkt som er viktig for lagånd og kulturbygging, har vi også klart å skape noen alternative møteplasser. Det har vært ekstra utfordrende å ta imot nyansatte når man i stor grad benytter hjemmekontor».

«Hjemmekontor og nedstenging av campus har vært krevende og vi har brukt mye ressurser på å følge opp medarbeiderne mht smittevern på arbeidsplassen, legge til rette for et godt fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontoret og oppfølging av den enkelte medarbeider gjennom digitale individuelle møter og ulike trivselstiltak som reduserer skadevirkningene av den sosiale distansen. Rask og tydelig informasjon har også vært viktig i dette arbeidet».

Det rapporteres også om utfordringer og slitasje knytte til hjemmekontor, da særlig digital utmattelse, økte belastningsskader/fysiske plager, og redusert sosial kontakt, men også vanskeligheter med drøfting av mer kompliserte saker, ivaretagelse av medvirkning på arbeidsplassen og bekymring for de langsiktige virkningene av at de ansatte oppholder seg på hjemmekontor. Også for grupper av ansatte med kritiske funksjoner, som førstelinjen som til enhver tid har måtte delta fysisk, meldes som spesielt krevende og utfordrende. At koronasituasjonen har gjort at arbeidssted er uforutsigbart oppleves også å gi slitasje:

«Stor økning i bruk av digitale medier vil få konsekvenser for tiden også etter korona. Noe som gir nye utfordringer på HMS området ift arbeidsplasser og sikring av skikkelig arbeidsmiljø. Det er et behov for kartlegging av både fysisk og psykisk hjemmearbeidsmiljø, og ikke minst hvordan dette er fordelt i organisasjonen. Iverksetting av digitale arbeidsmiljø har gjort mye for undervisning og også på det ordinære kontorfellesskapet. En del tilrettelegging er gjort av institusjonen, men særlig er det gjort et løft av den enkelte arbeidstager for å finne metoder som kan sikre at jobben blir gjort. Man skal ikke undervurdere effekten av slitasje på de som ikke har fått den samme muligheten til å gjøre jobben. Mange ledere har stort kontrollspenn og OU prosess har økt belastningen, det samme har innføring av nye store administrative systemer i et år med hjemmekontor. Det bemerkes at det ikke alltid har vært tydelig kommunisert hvordan man skulle forholde seg til kontor eller hjemme».

UiB vedtok i 2020 ordning for bruk av «hjemmekontor – den nye normalen» for teknisk-administrativt ansatte. Ordningen baserer seg på rapport fra en parts sammensatt arbeidsgruppe og her fremkommer det blant annet at hovedregelen er at arbeidsgiver skal stille en arbeidsplass til disposisjon for arbeidstaker på campus. En avtale og tilbud om hjemmearbeid er et viktig og fremoverlent supplement til personalpolitikken. Hver enkelt enhet ved UiB bør ha en dialog med de ansatte om hvordan ordningen bør praktiseres. En langsiktig avtale om hjemmearbeid bør som hovedregel ikke overstige

40 % av stillingen. Tilretteleggelse av et godt arbeidsmiljø må sikre at fellesskapet på arbeidsplassen ikke blir skadelidende. Ordningen vil iverksettes ved UiB post-korona.

HMS-samordning med eksterne samarbeidspartnere

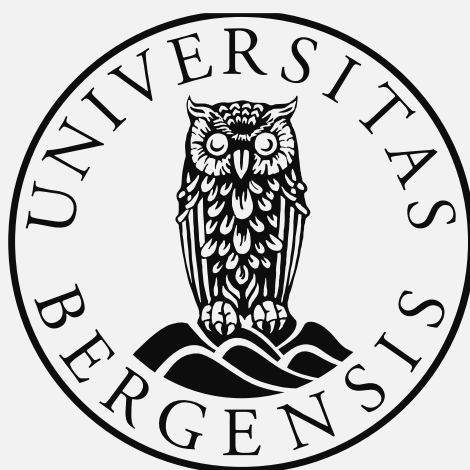
I tråd med arbeidsmiljøloven skal virksomheter samordne HMS-arbeidet innenfor de områder hvor involverte virksomheter er lokalisert og/eller driver aktivitet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for partenes ansatte. UiB har HMS-samordningsavtaler med Helse Bergen HF, NORCE, Studentskipnaden på Vestlandet – Sammen, Coor Service Management, Godt Brød og Stiftelsen Det Norske Arboret. Det legges opp til faste treffpunkt for partenes ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene.

I forbindelse med at Alrek helseklynge er tatt i bruk av Bergen kommune, NORCE, Høgskulen på Vestlandet, Senter for kvalitet i legekontor (SKIL), Sammen, Coor og UiB, ble en ny HMS-samordningsavtale mellom de syv virksomhetene i Alrek helseklynge utarbeidet og signert i 2020. Implementering er igangsatt.

Antall enheter som svarer at de har samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet er 28. 30 enheter rapporterer at dette ikke er aktuelt. Det er ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen over hvilke eksterne samarbeidspartnere enhetene har samordnet HMS-arbeidet med i 2020. I tillegg nevnes som tidligere Bymuseet i Bergen, BerGenBio ASA, Pluvia AS. og eiendomsselskapet Entra, mens nytt for 2020 er Tannhelsetjenestens Kompetansesenter Vest. Enkelt av enhetene har nevnt UiB-interne samarbeidspartnere og ikke eksterne. 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

- 1) Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: Ja/Nei-, og Ikke aktuelt. Rapporteringsskjema 2020.
- 3) Kurs/seminar med HMS-aspekter 2020.
- 4) Medarbeidersamtaler 2019 og 2020.





HMS-årsrapport 2020

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Nei
* Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? i		
* Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?		

* Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

	Ja	Nei
* Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? i		

* Skisser kort hvordan enheten praktiserer Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Nei
* 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?		

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
* Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?			
* Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?			
* Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? i			

MEDARBEIDERSAMTALE

	Antall/Tall
* Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer) i	
* Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret (antall personer)	
* Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer) i	
* Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)	
* Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer) i	
* Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	

* Hva er årsaken til at det ev. ikke er gjennomført medarbeidersamtaler for alle i rapporteringsåret?

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Nei
* Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? i		

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

Hvis nei: Hva årsaken til at dette ikke er gjennomført?

	Ja	Nei
* Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten? i		

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

	Ja	Nei
* Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS? i		

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

Hvis nei: Hva er årsaken til at risikovurdering knyttet til HMS ikke er gjennomført:

	Ja	Nei
* Har enheten lokale rutiner for beredskap?		
* Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten? i		
* Har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd? i		
* Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten? i		

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
* Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten? i			

	Ja	Nei
* Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?		

Hvis ja:	Ja	Nei
* Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester? i		
* Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten? i		
* Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret? i		
* Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten? i		
* Er UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten? i		

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASER

	Ja	Nei
* Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret? i		

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
* Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)? i			

	Ja	Nei
* Har enheten iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø? i		

Hvis ja: Skisser kort iverksatte tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø:

Hvis nei: Hva er årsaken til at tiltak ikke er iverksatt:

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
* Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet? i			

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

HJEMMEKONTOR/HJEMMEARBEID UNDER KORONA

* Skissert kort iverksatte tiltak knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for å ivareta ansatte på hjemmekontor under korona:

Kommentarer til enkeltspørsmål i Del 1.

DEL 2. HMS-HANDLINGSPLAN

* Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2020) (last opp vedlegg nederst på siden).

VEDLEGG



Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Samlet rapport, verneområder

Rapporteringsår:

2020

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6	2
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3
Eiendomsavdelingen	4	

Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	58	7

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	63	2

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Eiendomsavdelingen	4	

Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	5	2
Sum	61	4

HMS-KOMPETANSE

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	5	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen	2	2
Fakultet for kunst, musikk og design	2	2
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	58	7

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet		2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2

Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	60	5

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	65	0

Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	6		2
Det humanistiske fakultet	3		3
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6		2
Det medisinske fakultet	6		1
Det psykologiske fakultet	3	1	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4	1	3

Eiendomsavdelingen	3		1
Fakultet for kunst, musikk og design	1		3
Universitetsbiblioteket	3		1
Universitetsmuseet i Bergen	4		3
Sum	41	2	22

Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	3		5
Det humanistiske fakultet	2		4
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7		1
Det medisinske fakultet	6		1
Det psykologiske fakultet	6		1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6		2
Eiendomsavdelingen			4
Fakultet for kunst, musikk og design	4		
Universitetsbiblioteket	2		2
Universitetsmuseet i Bergen	4		3
Sum	42	0	23

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	7	1	
Det humanistiske fakultet	6		
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8		
Det medisinske fakultet	7		
Det psykologiske fakultet	7		
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8		
Eiendomsavdelingen	4		

Fakultet for kunst, musikk og design	4		
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	7		
Sum	64	1	0

GODE ARBEIDSFELLESKAP

Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	4	4
Det humanistiske fakultet	4	2
Det juridiske fakultet		2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	3	5
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	3	4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	2	6
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	1	6
Sum	35	30

Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1

Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	4	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	60	5

Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	6	2
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	4	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	56	9

Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	

Det psykologiske fakultet	4	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	58	7

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	4	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	59	6

Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	2	5
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2

Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	56	9

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	6	2
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4	4
Eiendomsavdelingen	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	56	9

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	3
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	5	2

Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	54	11

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	65	0

Har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	

Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	64	1

Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	6	2
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6	2
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	3	4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	54	11

Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Eiendomsavdelingen	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	

Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	63	2

Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	3		5
Det humanistiske fakultet	4		2
Det juridiske fakultet			2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	4		4
Det medisinske fakultet		1	6
Det psykologiske fakultet	1	4	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4		4
Eiendomsavdelingen			4
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1	
Universitetsbiblioteket			4
Universitetsmuseet i Bergen	4		3
Sum	23	6	36

Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	6
Det humanistiske fakultet	1	5
Det juridiske fakultet		2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	3
Det medisinske fakultet	5	2
Det psykologiske fakultet	1	6
Det samfunnsvitenskapelige fakultet		8
Eiendomsavdelingen	2	2
Fakultet for kunst, musikk og design	1	3

Universitetsbiblioteket		4
Universitetsmuseet i Bergen	4	3
Sum	21	44

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	
Det humanistiske fakultet	1	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	1	
Universitetsmuseet i Bergen	3	1
Sum	20	1

Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	1	
Universitetsmuseet i Bergen	4	
Sum	20	1

Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars		2
Det humanistiske fakultet		1

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	4	1
Det medisinske fakultet	4	1
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen	1	1
Fakultet for kunst, musikk og design		1
Universitetsmuseet i Bergen	3	1
Sum	13	8

Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	1	
Universitetsmuseet i Bergen	4	
Sum	20	1

Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	3	2
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen		2
Fakultet for kunst, musikk og design		1
Universitetsmuseet i Bergen	1	3
Sum	12	9

Er UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	2	
Det humanistiske fakultet	1	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	
Eiendomsavdelingen		2
Fakultet for kunst, musikk og design		1
Universitetsmuseet i Bergen	2	2
Sum	16	5

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	4	4
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1	7
Eiendomsavdelingen	2	2
Fakultet for kunst, musikk og design	1	3
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	46	19

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8		
Det humanistiske fakultet			6
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	3		5
Det medisinske fakultet	3		4
Det psykologiske fakultet	6		1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3		5
Eiendomsavdelingen	3		1
Fakultet for kunst, musikk og design	2		2
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	3		4
Sum	37	0	28

Har enheten iverksatt tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø?	Ja	Nei
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	62	3

Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	3		5
Det humanistiske fakultet	2	1	3
Det juridiske fakultet			2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	3	2	3
Det medisinske fakultet	6		1
Det psykologiske fakultet	4	1	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	1	4
Eiendomsavdelingen	1		3
Fakultet for kunst, musikk og design	1		3
Universitetsbiblioteket	3	1	
Universitetsmuseet i Bergen	2	1	4
Sum	28	7	30

Kurs/seminar 2020

KURS/SEMINAR MED HMS-ASPEKTER				
2020	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
For ledere	HR-dagen	V	1 dag	120
	HMS for ledere	H	1 kurs, 1,5 dag (digitalt)	7
	Innføring i risikovurdering av HMS og beredskap ved UiB for mellomledere	V	webinar	11
	Kick-off: HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise	H	webinar	51
	Konflikthåndtering og varsling	V	webinar	54
	Introduksjonskurs for nye instituttledere	V	1 samling	6
	Mottak av nyansatte (onboarding)	V/H	Flere webinar	170
	Utviklingstid: Ledelse i en pandemisituasjon	H	Webinar	50
	Utviklingstid: Personalledelse og kollegastøtte	H	Webinar	40
	Webinar om medarbeideramtaler		Webinar	55
For ansatte	CIM-kurs for superbrukere	H	Webinar	3
	HMS-kurs for HMS-koordinatorer	H	2-dagerskurs (digitalt)	31
	HMS-kurs for lærlinger	V/H	1 kurs (2-halvdager) og 1 kurs (3-halvdager, digitalt)	19
	I møte med livstruende vold	V/H	E-læring	11
	Innføring i risikovurdering av HMS og beredskap ved UiB	V	2 webinar	60
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	E-læring	228
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	3 halvdagskurs (EN) (2 digitalt)	60
	Kurs i ROS-analyse ved bruk av CIM	V/H	3 halvdagskurs (digitalt)	36
	Kurs i HMS-risikovurdering og SJA	H	3 dagskurs /1 dagskurs (EN) (digitalt)	65
	Kurs i digitale verktøy (Teams, Zoom, Digital møteledelse, digital samhandling)	V/H	44 kurs (digitalt)	552
	Kurs i smittevern for ansatte og studenter	V/H	E-læringskurs (NO/EN)	15844/2126
	Kurs i smittevern for ansatte, faddere og smittevernvakter	V/H	8 webinar	1100
	Psychosocial Health	H	3 kurs (EN) (digitalt)	156
	Reiseadministrator i CIM	H	E-læringskurs	30
	Risikovurdering HMS	V/H	E-læringskurs	14
	Seniorkurs	V	2-dagerskurs	38
	Utreeseseminar - forskingsopphold i utlandet	V	1 kurs	65
	Utviklingstid: 3 arbeidsverksted om hjemmekontor – ergonomi, selvedelse, kultur & fellesskap	H	Webinar	12
	Utviklingstid: Innføring i risikovurdering av HMS og beredskap	V	2 webinar	53

Kurs/seminar 2020

	Utviklingstid: Er vi på nett; hverdagen som digital medarbeider på UiB	V	Webinar	140
	Verksted for Reiseadministrator CIM	H	2 timer, digitalt	12
For ansatte innen risikofyllt arbeid	Førstehjelpskurs for arkeologer (feltarbeid)	V	Dagskurs	9
	Kjemikalierregisteret (EcoOnline)	V/H	2 kurs	9
	Laboratoriekurs for nytilsatte / HSE at the lab, new employees	V/H	E-læring (NO/EN)	16/10
	Strålevern / Radiation protection	H	2 dagskurs (NO/EN) (digitalt)	14/15
	Strålevern / Radiation protection	V/H	E-læring (NO/EN)	22/7

HMS-årsrapport 2020 – Medarbeidersamtaler

Tallmateriale er hentet fra utfylte skjema for HMS-årsrapportering 2019 og 2020: 65 rapporterte enheter (verneområder).

Alle ansatte som har hovedstilling ved UiB, skal ha medarbeidersamtaler. Dette inkluderer også stipendiater. For ansatte med bistilling: Hvis leder blir enig med den ansatte om at medarbeidersamtale ikke er nødvendig, bortfaller kravet til dette. Ansatte i permisjoner / sykemeldte tilbys ikke medarbeidersamtaler i permisjonstiden.

Pr. stillingskategori

Vitenskapelige ansatte

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale?	Antall personer 2019	Antall personer 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	26	22
Det humanistiske fakultet	283	261
Det juridiske fakultet	54	58
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	357	381
Det medisinske fakultet	382	252
Det psykologiske fakultet	149	156
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	201	211
Eiendomsavdelingen	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	137	119
Universitetsbiblioteket	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	37	36
Sum	1626	1496

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	14	54	11	50
Det humanistiske fakultet	90	38	93	36
Det juridiske fakultet	44	81	33	57
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	269	75	235	62
Det medisinske fakultet	226	59	177*	46*
Det psykologiske fakultet	62	42	49	32
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	110	55	116	55
Eiendomsavdelingen	0	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	45	33	74	62
Universitetsbiblioteket	0	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	27	73	21	58
Sum	887	55	749	50

*K1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

Stipendiater

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale?	Antall personer 2019	Antall personer 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	9	9
Det humanistiske fakultet	86	92
Det juridiske fakultet	28	27
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	252	259
Det medisinske fakultet	367	234
Det psykologiske fakultet	50	45
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	71	67
Eiendomsavdelingen	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	23	26
Universitetsbiblioteket	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	6	9
Sum	892	769

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	9	100	9	100
Det humanistiske fakultet	23	27	40	43
Det juridiske fakultet	28	100	27	100
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	115	46	161	62
Det medisinske fakultet	207	56	132*	56*
Det psykologiske fakultet	34	68	18	40
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	44	62	45	67
Eiendomsavdelingen	0	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	12	52	18	69
Universitetsbiblioteket	0	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	4	67	8	89
Sum	476	53	458	60

*K1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

Teknisk/administrativt ansatte

Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale?	Antall personer 2019	Antall personer 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	376	426
Det humanistiske fakultet	79	76
Det juridiske fakultet	29	30
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	229	261
Det medisinske fakultet	361	466
Det psykologiske fakultet	59	61
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	78	90
Eiendomsavdelingen	101	87
Fakultet for kunst, musikk og design	50	40
Universitetsbiblioteket	121	117
Universitetsmuseet i Bergen	170	165
Sum	1653	1819

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	364	97	336	79
Det humanistiske fakultet	58	73	61	80
Det juridiske fakultet	9	31	17	57
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	205	90	204	78
Det medisinske fakultet	243	67	267*	57*
Det psykologiske fakultet	53	90	28	46
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	60	77	83	92
Eiendomsavdelingen	101	100	62	71
Fakultet for kunst, musikk og design	40	100	37	93
Universitetsbiblioteket	118	98	113	97
Universitetsmuseet i Bergen	76	45	110	67
Sum	1327	80	1318	72

*K1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

UiB

Stillingskategori	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2019	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2020	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2020*	Gjennomføringsgrad (%) 2020
Vitenskapelige	1626	887	55	1496	749*	50*
Stipendiater	892	476	53	769	458*	60*
Teknisk/administrative	1653	1327	80	1819	1318*	72*
Sum	4171	2690	64	4084	2525*	62*

*K1 ved MED oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.