



Arkivsaksnr.:
2021/17707

Dokumentdato:
10.04.2022

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
43/22

Møtedato:
05.05.2022

Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2021 - Helse, miljø og sikkerhet

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Arbeidsmiljøloven \(§ 7-2\)](#)
- [Arbeidstilsynet: Arbeidsmiljøutvalget \(AMU\)](#)
- [Regelsamling for UiB, 1.4. Regler om nemnder og utvalg](#)
- [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet \(internkontroll\)](#)
- [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021:](#)
- HMS-årsrapporter 2021, fakultet og avdelinger: 2021/17707
- Styresak 62/21, [Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet](#) (2020/13123)
- Styresak 25/22, [Medarbeidersamtaler ved UiB](#) (2022/2697)
- AMU-sak 18/22, *Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet* (2021/17707)

Saken gjelder:

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved Universitetet i Bergen har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven (§ 7–2), og skal i henhold til § 7-2 (6) «hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner». I tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger inneholder rapporten fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid. Årsrapport 2021 - Arbeidsmiljøutvalget (vedlegg 2) ble vedtatt i AMU 17.02.22 (sak 3/22), og legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet (vedlegg 3) er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. 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 mtp å sikre oppnåelse av målene i UiBs HMS-handlingsplan. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene (verneområdene). AMU behandlet årsrapporten i møte 07.04.22 (sak 18/22). Årsrapporten legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret tar Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget til orientering.
2. Universitetsstyret tar Årsrapport 2021 - Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

Robert Rastad
universitetsdirektør

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget
3. Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
43/22

Møtedato:
05.05.2022

Arkivsaksnr.:
2021/17707

Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet

Bakgrunn

Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiB har ti faste medlemmer med tale-, forslags-, og stemmerett. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har like mange representanter. AMU har to faste medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale-, og forslagsrett og fast observatør fra studentene og studentombudet. Ledervervet skifter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2021 ble AMU ledet av arbeidstakersiden ved tillitsvalgt Akademikerne Jan-Georg Tangnes.

Utvalget har deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet (jfr. arbeidsmiljøloven og Regelsamling for UiB). Det er holdt fem møter og behandlet 50 saker i 2021. På grunn av koronapandemien ble fire av møtene gjennomført digitalt, mens besøk ved fakultet/avdeling ble utsatt.

AMU har i 2021 hatt *Koronapandemien – status og veien videre*, til behandling eller muntlig orientering i hvert møte. Utvalget har i 2021 arbeidet spesielt med saker knyttet til inkluderende arbeidsliv, som rutiner for omstilling av ansatte med behov for særskilt tilrettelegging pga. helse og utvikling av handlingsplan for et inkluderende arbeidsmiljø ved UiB. Ulike HMS-regler og –system, samt verneombudsordningen har vært behandlet, foruten flere saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging, omorganisering og utvikling, deriblant Arbeidsmiljø- og klimaundersøken (ARK). AMU har gjennomgått alle meldte HMS-avvik. Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg.

AMU gjennomførte det årlige halvdagsseminaret for medlemmer og observatører i november, med tema «BOTT og arbeidsmiljø». Det årlige fellesmøtet med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført digitalt i april med tema «UiBs strategi – mobilitet og bærekraft - 2 viktige mål på kollisjonskurs?».

Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet

Årsrapport 2021 - Helse, miljø og sikkerhet tar utgangspunkt i Universitetet i Bergens HMS-handlingsplan for 2019-2021 (prolongert til 31.12.22), i lovpålagte oppgaver og i prioriteringer i Arbeidsmiljøutvalget, samt styrets behandling av HMS-årsrapport for 2020 (sak 62/21). HMS-internkontrollsystemet er godt innarbeidet og kjent på alle nivå i organisasjonen.

Året 2021 har vært preget av koronapandemien 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. Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet. Enhetene har hatt jevnlig møter for å sikre godt og trygt lærings- og arbeidsmiljø på campus og med stor oppmerksomhet på digitalt arbeidsmiljø. Ansatte, studenter og gjester får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

I gjennomgangen under vil noen hovedfunn trekkes frem:

Gode arbeidsfellesskap

Gode arbeidsfellesskap er ett av hovedmålene i HMS-handlingsplanen til universitetet. Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet skal gjøres årlig ved enhetene. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ble gjennomført samlet ved hele UiB i 2021. Det pågår en evaluering av gjennomføringen og erfaringene av ARK-undersøkelsen. Resultatene legges fram for AMU i juni 2022.

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. Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler gikk ned i 2021 trass økt oppmerksomhet og nye verktøy. Hovedårsak til manglende gjennomføring er koronapandemien, lederskifte og utfordringer knyttet til delegering. Det fremkommer tydelig fra fakultetene og avdelingenes rapporter at medarbeidersamtaler skal prioriteres fremover.

UiB har som målsetning at raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege arbeidsfellesskapet, og at arbeidsmiljøet skal være stimulerende og inkluderende. Universitetets retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering, for konflikthåndtering, og for varsling, rapporteres som kjent ved enhetene.

Universitetet har deltatt i statens trainee-program for mennesker med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen i 2021, med gode tilbakemeldinger fra involverte enheter. UiB er imidlertid ikke i nærheten av å nå målet i inkluderingsdugnaden om at 5 % av alle nytilsetninger skal være mennesker som har hull i CVen eller nedsatt funksjonsevne. Det er behov for en holdningsendring og alminneliggjøring av funksjonsnedsettelse og ikke-lineære CVer også ved UiB.

I 2021 ble rådgivingstjeneste for stipendiater og yngre forskere som opplever helsemessige utfordringer knyttet til sitt arbeid etablert.

Innføringen av nytt økonomi system (Unit4) og lønns- og personaldatasystemet (SAP) som leveres av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som del av BOTT-samarbeidet har gitt arbeidsmessige- og arbeidsmiljøutfordringer for mange ansatte. Det er særlig Unit4s bestilling- og betalingsløsning og prosesser rundt tilsetting- og arbeidskontrakt i SAP som har vært krevende. Det nye systemet var ikke ferdigstilt og dermed ikke rigget godt nok til å håndtere UH-sektorens særlige behov. UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» ble startet opp mot slutten av 2021. Her legges det vekt på å sikre god forankring og brukerinvolvering i arbeidet, med representanter både fra fakultet og sentraladministrative avdelinger.

God risikokultur og beredskap

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på bl.a. forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Koronapandemien har blitt håndtert som en beredskapssituasjon og har

involvert alle fakultet og avdelinger på UiB mer eller mindre kontinuerlig i 2021. Pandemien har hatt stor inngripen i både ansattes, særlig unge forskere, og studenters, arbeidshverdag. UiB har gjennomført en rekke tiltak og tilpasninger i perioden for å legge best mulig til rette for virksomheten, i tråd med til enhver tid nasjonale og lokale myndigheters tiltak om forsvarlig smittevern. Gjennomførte risikovurderinger innen HMS-feltet holder seg stabilt etter en betydelig oppgang i 2020.

Nytt rapporteringssystem for melding og oppfølging av HMS-avvik ble tatt i bruk høsten 2021. I 2021 ble det meldt inn 225 HMS-avvik ved UiB, det er en nedgang fra både 2020 og 2019. At det fremdeles meldes forholdsvis få HMS-avvik skyldes nok at vi fremdeles er i en pandemi, der en del ansatte er på hjemmekontor. Det rapporteres om bruk av det nye HMS-avvikssystemet til økt læring på tvers av enheter og fakultet.

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 tilrettelegging for at UiB kan opprettholde nødvendig drift i byggene har vært sentralt i 2021, deriblant praktisk tilrettelegging i kohorter for å ivareta driftskontinuitet og redusere risiko for smitte, samt tilrettelegging av areal med ivaretagelse av de enhver tid gjeldende smittevernregler. Det har vært raske endringer der ansatte og studenter har blitt fulgt opp tett for å sikre gode lærings- og arbeidsmiljø. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet skal gjøres årlig. Utstrakt bruk av hjemmekontor og lange perioder med redusert aktivitet på campus forklarer lave tall knyttet til HMS-runde.

Digitalt arbeidsmiljø har i løpet av koronapandemien blitt enda viktigere og sentralt. Digitale undervisnings- og arbeidsformer er implementert, det er etablert lokale rutiner for digitale møter og samhandling. Dette har vært mulig på bakgrunn av svært stor innsats blant universitetets ansatte. Overgangen til digital arbeidshverdag, inkl. digital undervisning, veiledning og eksamen har vært utviklende, men utfordrende og krevende. Det er flere miljøer som berømmer denne nye muligheten for å møtes, men som samtidig påpeker at digital samhandling ikke bidrar til god nettverksbygging eller til å skape sosial tilhørighet til et arbeidsmiljø. Dette har vært ekstra krevende for nytilsatte, yngre og utenlandske ansatte.

UiBs ordning for bruk av hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk-administrativt ansatte ble iverksatt i 2021. Avtalen er gjort kjent ved de aller fleste enheter. Universitetsdirektøren vil følge opp praktiseringen av ordningen i ulike lederfora.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Koronapandemien har på enkelte felt tydelig skjerpet HMS-arbeidet ved UiB; man ser hvordan helse, miljø og sikkerhet henger nært sammen med utvikling av universitetets primæroppgaver; undervisning, forskning, formidling og innovasjon.

Digitaliseringen av arbeidsmiljøet viser også at trygghet og trivsel på arbeidsplassen er avgjørende for å kunne levere på samfunnsoppdragene til universitetet. Universitetets ansatte har gjort en imponerende innsats. Gode arbeidsmiljøforhold og inkluderende arbeidsmiljø er sentralt i endringstakten som vil fortsette å prege fremtidens arbeidsliv.

Gjennomføringsraten for medarbeidersamtaler er fremdeles for lav. Ledere på alle nivå i organisasjonen har et ansvar og dette arbeidet må fortsatt følges bedre opp (jfr. styresak 25/22).

En effektiv beredkapsorganisasjon og tett samarbeid med studentene, fakultetene, tillitsvalgte og verneombud har vært avgjørende for å håndtere koronasituasjonen. Erfaringer fra pandemihåndteringen har styrket kunnskapen om og forståelsen for å planlegge for det uforutsette og sikre langsiktig kontinuitet, samt betydningen av systematisk HMS-arbeid. Det er nødvendig å fortsatt styrke det systematiske beredkapsarbeidet og å øke frekvensen på varsling- og beredkapsøvelser i tiden fremover.

UiB skal ha en HMS-kultur som er forebyggende og helsefremmende. Arbeidsmiljøutvalget er sentral i universitetets HMS-arbeid og arbeider for å ha et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Et godt samarbeid i AMU og oppfølging av vedtak er avgjørende for gode resultater.

10.04.2022/Runa Jakhell/Britt-Karin Muri (underdir.)



ÅRSRAPPORT 2021

ARBEIDSMILJØUTVALGET

UNIVERSITETET I BERGEN



ARBEIDSMILJØUTVALGET	2
MEDLEMMER.....	2
ARBEIDSUTVALG	3
SEKRETARIAT	3
MØTER	3
SAKER.....	4
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	4
HMS-REGLER OG -SYSTEM.....	4
VERNEOMBUDSORDNING	5
KARTLEGGING, OMORGANISERING OG UTVIKLING.....	5

Arbeidsmiljøutvalget har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven (§ 7–2), og skal i henhold til § 7-2 (6) «hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner». Rapporten inneholder fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid, i tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger.

ARBEIDSMILJØUTVALGET

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er partssammensatt og skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved Universitetet i Bergen.

Utvalget deltar i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB, og følger nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. AMU sine oppgaver er beskrevet i Arbeidsmiljøloven.

AMU ved UiB har ti faste medlemmer med tale-, forslag-, og stemmerett. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har like mange representanter i utvalget. AMU har to faste medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett og fast observatør fra studentene og studentombudet.

Ledervervet i utvalget alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2021 hadde arbeidstakersiden ledervervet ved tillitsvalgt Akademikerne Jan-Georg Tangenes, og med tillitsvalgt Parat Randi Heimvik som nestleder.

Medlemmer

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2020-2021 i AMU-møte 29.01.20 (sak 2/20, 2019/26859). AMU 2021 ble konstituert i møtet 09.02.21 (sak 2/21, 2020/14104) og har hatt følgende sammensetning:

	Medlemmer	Varamedlemmer
Representanter for arbeidsgiversiden	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor Margareth Hagen • Universitetsdirektør Robert Rastad • HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn • Eiendomsdirektør Kjartan Nesset • Dekan Helge K. Dahle (vår) • Dekan Per Bakke (høst) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prorektor Annelin Eriksen (vår) • Viserektor Pinar Heggernes (høst) • Assisterende universitetsdirektør Tore Tungodden • Avdelingsdirektør Christen Solheim • Underdirektør Agnethe Erstad Larsen • Fakultetsdirektør Alette Gilhus Mykkeltvedt
Representanter for arbeidstakersiden	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedverneombud: Rådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik • Akademikerne: Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes (leder) • Forskerforbundet: Førsteamanuensis Helge Holgersen • Parat: Seniorkonsulent Randi Heimvik (nestleder) • NTL: Rådgiver Jørgen Melve 	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedverneombud: Seniorrådgiver Michael Peter Riisøen • Akademikerne: Overingeniør Kristian Botnen • Forskerforbundet: Professor Steinar Vagstad • Parat: Rådgiver Linda Emdal • NTL: Seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen

Representanter fra Bedriftshelsetjenesten	<ul style="list-style-type: none">• Kontorsjef Bente Nilsen Hordvik• Senioringeniør Bente-Lise P. Lillebø	<ul style="list-style-type: none">• Senioringeniør Bente-Lise P. Lillebø• Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro
Observatør fra studentene og studentombud	<ul style="list-style-type: none">• Student Kristoffer Eik (vår) Student Oscar dos Santos Kvalsvik (høst)• Studentombud Karsten Olav Aarestrup	<ul style="list-style-type: none">• Student Martine Jordane Baarholm (vår) Student Thomas Helland- Hansen (høst)

Arbeidsutvalg

AMU har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU. Leder av AMU leder arbeidsutvalgets arbeid.

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2020-2021 i AMU-møte 29.01.20 (sak 2/20, 2019/26859) og bestod i 2021 av tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, universitetsdirektør Robert Rastad, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, eiendomsdirektør Kjartan Nasset, universitetets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik og BHT ved kontorsjef Bente Nilsen Hordvik., samt ved anledning tillitsvalgt Parat Randi Heimvik som AMUs nestleder.

Sekretariat

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen for AMU og dets arbeidsutvalg. I 2021 har seniorrådgiver Runa Jakhelln vært sekretær.

Møter

AMU har avholdt fem møter i 2021. Tilsvarende antall møter har AMUs arbeidsutvalg gjennomført. Nytt fra 2019 er besøk og gjennomføring av to av utvalgets møter ved et fakultet/avdeling, men på grunn av koronapandemien lot dette seg ikke gjennomføre i 2021, som i 2020. Fire av møtene ble gjennomført digitalt. AMU gjennomførte sine møter med godt oppmøte. Studentobservatør har møtt på fire av fem møter.

Utvalget har i tråd med arbeidsmiljøloven og Regelsamling for UiB (1.4 Regler om nemnder og utvalg) deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet. Samarbeidet i møtene har vært preget av åpen diskusjon. Partene har funnet fram til vedtak det har vært enighet om.

Sakslistene og møtereferatene er publisert på UiBs web. Universitetsstyret får alle møtereferater til orientering. Alle av utvalgets saker ligger tilgjengelig i Ephorte.

Det årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført digitalt 28. april med tema «UiBs strategi – mobilitet og bærekraft - 2 viktige mål på kollisjonskurs?» Viserektor for globale relasjoner Annelin Eriksen og stipendiat Hesse Schrage ved Institutt for geografi gav innlegg knyttet til «Hvordan få gevinster av mobilitet samtidig som vi blir bedre på bærekraft», mens student Sandra Krumsvik gav studentperspektivet med påfølgende diskusjon.

AMU har også gjennomført det årlige halvdagsseminaret for medlemmer og observatører, 10. november, med tema «BOTT og arbeidsmiljø». Økonomidirektør Per Arne Foshaug presenterte her BOTT Økonomi og lønn – erfaringer og status, seniorrådgiver Ingvild Greve, HR-avdelingen, presenterte BOTT Saksbehandling og arkiv – innføring og organisering. Deretter fulgte universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik og tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes opp med sine betraktninger før HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn presenterte Arbeidsmiljøperspektiver ved innføring av BOTT HR, med påfølgende diskusjon.

Saker

AMU har behandlet til sammen 50 saker i 2021.

AMU har en rekke faste saker på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering (2/21, 2020/14104), møteplan (49/21, 2020/14104), referater (1/21, 14/21, 23/21, 33/21, 42/21, 2020/14104), samt Årsplan Bedriftshelsetjenester (sak 6/21, 2017/14403) ble ulike årsrapporter behandlet. Dette gjelder årsrapport for:

- AKAN-utvalget (sak 7/21, 2019/5164),
- AMU (sak 3/21, 2012/4460),
- Bedriftshelsetjenester (sak 5/21, 2012/4460)
- Helse. miljø og sikkerhet (sak 16/21, 2020/13123),
- Hovedverneombudenes aktivitet (4/21, 2018/5076),
- Strålevern (sak 15/21, 2021/2423).

AMU har i 2021 hatt koronapandemien – status og veien videre, til behandling eller muntlig orientering i hvert møte (sak 9/21, 2020/5888 og sak 22/21, 32/21, 41/21, 50/21, 2020/14104).

Utvalget har i 2021 arbeidet spesielt med saker knyttet til inkluderende arbeidsliv, som utvikling av handlingsplaner. Ulike HMS-regler og –system og verneombudsordningen har vært behandlet, foruten flere saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging, omorganisering og utvikling. Detaljer følger nedenfor.

Alle meldte HMS-avvik er gjennomgått i AMU (11/21, 20/21, 30/21, 39/21, 47/21, 2017/24394). Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg (12/21, 21/21, 31/21, 40/21, 48/21, 48/21, 2019/5179).

Inkluderende arbeidsliv

Sak 8/21 (2019/5164)	Reviderte retningslinjer for håndtering av avhengighet ved UiB og innspill til videre arbeid.
Sak 17/21 (2017/14402)	Sykefraværstatistikk og inkluderende arbeidsliv.
Sak 18/21 (2021/4077)	Rutiner for omstilling av ansatte med behov for særskilt tilrettelegging pga. helse.
Sak 25/21 (2020/6841)	Utkast til Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2025.
Sak 26/21 (2007/3124)	Språkpolitikk ved UiB.
Sak 27/21 (2017/14402)	Forslag til tema til Handlingsplan for IA-arbeid ved UiB.
Sak 34/21 (2017/14402)	Handlingsplan for et inkluderende arbeidsmiljø ved UiB.

Det ble gitt muntlig orientering (2020/14104) om Verdensdagen for psykisk helse (50/21). Orientering om rådgivingstjeneste for stipendiater og yngre forskere ble gitt i to møter (41/21, 50/21).

HMS-regler og -system

Sak 10/21 (2020/12514)	Alrek helseklynge – HMS-samordningsavtale.
------------------------	--

Sak 19/21 (2020/11773)	Reviderte Retningslinjer for melding og oppfølging av helse-, miljø- og sikkerhetsavvik.
Sak 28/21 (2021/5578)	Innspill til høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Det ble også gitt muntlig orientering (2020/14104) om Prolongering av HMS-handlingsplan 2020-21 (sak 50/21).

Verneombudsordning

Sak 24/21 (2021/6915)	Reviderte Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.
Sak 29/21 (2021/7383)	Endring av verneområder – Klinisk institutt 2.
Sak 37/21 (2021/10303)	Endring av verneområder – Fakultet for kunst, musikk og design.
Sak 38/21 (2021/12340)	Endring av verneområder – Khrono.

Det ble gitt muntlig orientering (2020/14104) om Endring av verneområde - Klinisk institutt 1 (sak 13/21). Universitetets hovedverneombud har gitt muntlig orientering om vernetjenestens arbeid i fem møter (sak 13/21, 22/21, 32/21, 41/21, 50/21).

Kartlegging, omorganisering og utvikling

Sak 44/21 (2018/5479)	Omorganisering ved Driftsområde 1 og 2, Eiendomsavdelingen.
Sak 45/21 (2019/2252)	Rapport – partikkelmåling av steinstøv, Institutt for geovitenskap.
Sak 46/21 (2017/15293)	Rapport – partikkelmåling, Fakultet for kunst, musikk og design.
Sak 35/21 (2021/2868)	Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) – status gjennomføring.
Sak 36/21 (2021/12701)	Orientering om lederutvikling ved UiB høst 2021 og vår 2022.

Det ble også gitt muntlig orientering (2020/14104) om Status Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (22/21,) Evaluering Universitetsbiblioteket (13/21), Orientering om IAM (41/21), Karrieresenter for yngre forskere (50/21) og Budsjettarbeid ved UiB (50/21). Status i arbeid med innføring av BOTT økonomi og lønnsnær HR ble gitt i to møter (13/21, 32/21). Orientering om oppfølging av utfordringer ved Birkelandssenteret ble gitt under Eventuelt i ett møte.





Fotograf: Eivind Senneset

ÅRSRAPPORT 2021

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

2021 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID.....	4
RAPPORTER FRA LOKALT HMS-ARBEID.....	5
HMS-ORGANISERING.....	5
HMS-KOMPETANSE.....	6
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	8
INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ.....	8
ORGANISASJONSKULTUR OG ENDRING	9
KARTLEGGING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.....	10
MEDARBEIDERSAMTALER.....	11
GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP	12
BEREDSKAP	12
RISIKOVURDERINGER KNYTTET TIL HMS	13
ARBEID MED KJEMIKALIER, BIOLOGISKE FAKTORER OG STRÅLEVERN	13
BRANN OG INNBRUDD.....	14
HMS-AVVIK	14
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER	16
HMS VED PLANLEGGING OG ETABLERING AV NYE ARBEIDSPASSER	16
DIGITALT ARBEIDSMILJØ	17
HMS-SAMORDNING MED EKSTERNE SAMARBEIDSPARTNERE.....	18
VEDLEGG	18

HMS-årsrapporten er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. 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 mtp å sikre oppnåelse av målene i UiBs HMS-handlingsplan. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene (verneområdene).

2021 KORT FORTALT

Året 2021 har vært preget av koronapandemien 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. HMS-rapporten for 2021 viser at på tross av nok et 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 og -kompetanse

- Alle fakultet/avdelinger har HMS-handlingsplaner som bygger på UiBs handlingsplan.
- Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Det er en økning i antall ledere som ikke har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. En årsak til at dette er nok at UiB fikk flere nye ledere høsten 2021 og at «HMS for ledere» ble tilbudt våren 2021.
- Alle enheter følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.
- Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet. Enhetene har hatt jevnlig møter for å sikre godt og trygt lærings- og arbeidsmiljø på campus og med stor oppmerksomhet på digitalt arbeidsmiljø. Ansatte får også nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det samme gjelder studenter og gjester der det er aktuelt.
- UiBs har hatt en offisiell informasjonskanal på uib.no gjennom hele pandemien «Koronaviruset – informasjon til studenter og ansatte».

Gode arbeidsfelleskap

- Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ble gjennomført samlet ved hele UiB.
- Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler gikk ned i 2021 trass økt oppmerksomhet og nye verktøy. Hovedårsak til manglende gjennomføring er koronapandemien, lederskifte og utfordringer knyttet til delegering.
- UiB har deltatt i statens trainee-program for mennesker med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen, med gode tilbakemeldinger fra involverte enheter. UiB er imidlertid ikke i nærheten av å nå målet i inkluderingsdugnaden om at 5 % av alle nytilsetninger skal være mennesker som har hull i CVen eller nedsatt funksjonsevne.
- Rådgivingstjeneste for stipendiater og yngre forskere som opplever helsemessige utfordringer knyttet til sitt arbeid er etablert.
- Innføringen av nytt økonomi system (Unit4) og lønns- og personaldatasystemet (SAP) som leveres av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som del av BOTT-samarbeidet har gitt store arbeidsmessige- og arbeidsmiljøutfordringer for mange ansatte. Det er særlig Unit4s bestilling- og betalingsløsning og prosesser rundt tilsetting- og arbeidskontrakt i SAP som har vært krevende. Det nye systemet var ikke ferdigstilt og dermed ikke rigget godt nok til å håndtere UH-sektorens særlige behov. UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» ble startet opp mot slutten av 2021. Her legges det vekt på å sikre god forankring og brukerinvolvering i arbeidet, med representanter både fra fakultet og sentraladministrative avdelinger.

God risikokultur og beredskap

- Koronapandemien har blitt håndtert som en beredskapssituasjon og har involvert alle fakultet og avdelinger på UiB mer eller mindre kontinuerlig i 2021. Pandemien har hatt stor inngripen i både ansattes, særlig unge forskere, og studenter, arbeidshverdag. UiB har gjennomført en rekke tiltak og tilpasninger i perioden for å legge best mulig til rette for virksomheten, i tråd med til enhver tid nasjonale og lokale myndigheters tiltak om forsvarlig smittevern. Erfaringer fra pandemihåndteringen har styrket kunnskapen om og forståelsen for å planlegge for det uforutsette og sikre langsiktig kontinuitet.
- Gjennomførte risikovurderinger innen HMS-feltet holder seg stabilt etter en betydelig oppgang i 2020.

- Nytt rapporteringssystem for melding og oppfølging av HMS-avvik ble tatt i bruk høsten 2021. I 2021 ble det meldt inn 225 HMS-avvik ved UiB, det er en nedgang fra både 2020 og 2019. Nedgangen skyldes i all hovedsak pandemien der en del ansatte er på hjemmekontor.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

- Covid-19 og tilrettelegging for at UiB kan opprettholde nødvendig drift i byggene har vært sentralt, deriblant praktisk tilrettelegging i kohorter for å ivareta driftskontinuitet og redusere risiko for smitte, samt tilrettelegging av areal med ivaretagelse av de enhver tid gjeldende smittevernregler. Det har vært raske endringer der ansatte og studenter har blitt fulgt opp tett for å sikre gode lærings- og arbeidsmiljø.
- Digitale undervisnings- og arbeidsformer er implementert, det er etablert rutiner for digitale møter og samhandling. Dette har vært mulig på bakgrunn av svært stor og imponerende innsats blant universitetets ansatte. Overgangen til digital arbeidshverdag, inkl. digital undervisning, veiledning og eksamen har vært utviklende, men utfordrende og krevende.
- UiBs ordning for bruk av hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk-administrativt ansatte ble iverksatt i 2021. Avtalen er gjort kjent ved de aller fleste enheter.
- Antall gjennomførte HMS-runder er fortsatt lavt, noe som skyldes utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus.

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. Arbeidsmiljøutvalget besluttet i møte 24.11.21 (sak 50/51) å prolongere UiBs HMS-handlingsplan 2019-2021 til 31.12.2022.

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 2021, men har i noen grad har vært preget av koronapandemien.

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 66 enheter har levert HMS-rapport for 2021.

Det digitale skjemaet for årsrapportering 2021 (vedlegg 1) består av to deler som er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan. 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 frietekst. 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 egenevaluering opp mot spørsmålene og dialog. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og Eiendomsavdelingen behandler lokale rapporter og utarbeider en samlet HMS-årsrapport sammen med hovedverneombud.

Styrebehandlet rapport oversendes universitetsdirektøren sammen med fakultets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Universitetsdirektøren gir etter behandling i arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret skriftlige tilbakemeldinger til enhetene i form av en «Ledelsens gjennomgang», som er et årlig møte om HMS-status. I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres.

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 2021 for AMU (2012/4460) og LMU (2021/13917) for utfyllende informasjon.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i tråd med arbeidsmiljøloven. BHT ved UiB fikk i 2021 ny 5-års godkjenning som egenordning av Arbeidstilsynet, med en bemanning på totalt 5,6 årsverk. Som i 2020 har også 2021 vært preget av koronapandemien, med økt fokus på smittevern og arbeid knyttet til smittesporing. BHT har jevnlig deltatt på møter med sentral beredskapsledelse, noe som har vært helt avgjørende for å kunne bistå organisasjonen på best mulig måte.

Det har i 2021 vært mindre etterspørsel etter enkelte driftsoppgaver som målrettede helsekontroller, helsesamtaler ved utreise og befaringer knyttet til fysisk arbeidsmiljø. Det forventes en økning av denne type henvendelser når koronapandemien er over. Samtidig er det ved bedriftshelsetjenesten brukt mer ressurser på saker knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, sykefraværsoppfølging og konflikthåndtering. Nytt i 2021 er også pilotprosjekt med psykologisk rådgiving for stipendiater og yngre forskere. I årene fremover er det en målsetning å kunne bistå organisasjonen i enda større grad i det forebyggende psykososiale arbeidet. Det vises til Årsrapport 2021 - Bedriftshelsetjenesten (2012/4460) for utfyllende informasjon.

Vernetjenesten var i 2021 organisert med 10 hovedverneområder. Til sammen var det 182 verneombud, hovedverneombud og universitetets hovedverneombud inkludert vara fordelt på 80 verneområder i 2021. 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 med ledelsen. Hovedverneombudene har foruten koronasituasjonen arbeidet særlig med Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen og BOTT økonomi og lønn, samt arrangert Frokostseminarserien «Arbeidsliv i endring – hva med arbeidsmiljøet?» med solid oppslutning med i snitt over 200 deltakere fra hele universitetssamfunnet. Det vises til Årsrapport 2021 - Hovedverneombudenes aktivitet (vedlegg 3/2018/5076) 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 enhetene bekreftende. Det rapporteres om faste, regelmessige møter, med økt frekvens i perioder under koronapandemien og om løpende kontakt. Det fremheves at verneombudene deltar i de ulike aktivitetene i det systematiske HMS-arbeidet og i prosjekter relatert til arbeidsmiljø, særlig knyttet til arbeidsmiljøundersøkelser, 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. 63 av 66 (58 i 2020 og 62 i 2019 av 65 enheter) rapporterer at de har en lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister. Ikke alle planene er operasjonalisert skikkelig med tiltak, ansvar og tidsfrister. Enkelte enheter har ikke lokale handlingsplaner da det er besluttet å kun ha felles handlingsplan for fakultetet/avdelingen. Dette gjelder Det juridiske fakultet som ikke har institutter, Universitetsbiblioteket og Fakultet for kunst, musikk og design.

Svært viktig i HMS-organiseringen 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. Også melding av HMS-avvik og deltakelse i HMS-risikovurderinger nevnes. I 2021 forteller rapporteringen som i 2020 om hyppige digitale møter ved enhetene. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (web, nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog. Brukermedvirkning og brukerutvalg ved ulike OU-prosesser, bygge- og flytteprosesser fremheves. Enkelte fremhever valgte representanter i styrer og råd.

Ansatte involveres i HMS-utvalg, arbeidsmiljøkomiteer og lignende og får ulike delegerte HMS-oppgaver. 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). 61 av 66 enhetene rapporterer bekreftende på dette.

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» siden 2009. Hele 16 enheter svarer nei på spørsmål om leder har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. Dette er en økning fra 7 enheter som svarte nei i 2020. En årsak til at dette ikke er gjennomført er nok at flere ledere startet i jobben høsten 2021 og at «HMS for ledere» ble tilbudt våren 2021.

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. 59 av 66 enheter svarer ja på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen. Det rapporteres om at kompetansen til verneombudene og samarbeidet mellom verneombudene er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultet og enheter.

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 2021 at ansatte får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det samme gjelder studenter og gjester der det er aktuelt. 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 bekrefter i 2021 at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2021 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 4. Blant annet gjennomførte 4708 (16 979 i 2020) ansatte og studenter UiBs egenutviklede e-læringskurs i smittevern, som for øvrig er delt med en rekke virksomheter nasjonalt.

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 er også tilpasset en egen modul i spillet som omhandler smittevern. UiB hadde i 2021 totalt 537 aktive spillere og fakultetene konkurrerte mot hverandre, en nedgang på 255 fra 2020. Spillet «Studentlivet i koronatiden» som gir studentene økt kunnskap om hvordan håndtere studier i en koronasituasjon (herunder struktur, stressmestring, studieteknikk, å være aktiv, ensomhet, og å hjelpe seg selv og andre når ting er vanskelig) ble lansert i mai 2021. Til tross for at studentparlamentet med flere var med på å utviklingen av spillet hadde spillet bare 99 brukere i 2021.

Området «Koronaviruset - informasjon på norsk og engelsk til studenter og ansatte» har vært UiBs offisielle informasjonskanal gjennom hele pandemien. Området inneholder aktuelle nyheter, informasjon om pandemien, råd og tips m.m. Området ble opprettet i mars 2020 og videreført i 2021, frem til 29. september. Området ble republisert 6. desember 2022. I 2022 har det vært om lag 435 000 sidevisninger i den norske versjonen og i underkant av 120 000 sidevisninger i engelsk versjon. De mest trafikkerte undersidene har vært informasjon til studenter, samt reiseråd, informasjon om symptomer, vaksiner og hurtigtesting.

UiBs nettsider er også oppdatert med informasjon om innreiserestriksjoner og karantene for å tilrettelegge for de som ankom Norge i 2021. Månedlige nyhetsbrev har vært en viktig kilde til å informere de internasjonale ansatte og gjester om både UiB arrangementer samt informasjon fra Bergen kommune. Det har vært gjennomført sosiale treffpunkt for internasjonalt nyansatte med fokus på å bygge sosialt nettverk med andre ansatte på UiB, som fjelltur, byvandring og «meet and greet», som også har fungert som en viktig arena i en ellers sårbar situasjon, og med mulighet for dialog med Internasjonalt senter på en mindre formell måte.

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 2021 utdelt for 17. gang ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. En egen UiB-arbeidsmiljøpris ble for første gang utdelt i 2020. For 2021 gikk prisen til Kristin Holtermann, Sigrunn Eliassen og Anne Elisabeth Bjune ved Institutt for biovitenskap for sitt gode arbeid med digitale lærermøter som har bidratt både til arbeidsmiljøet og undervisningskvaliteteten når den måtte løses digitalt.

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 2021 ble et nytt utvalg for inkluderende arbeidsliv (IA-utvalget) oppnevnt ved UiB. IA-utvalget er et underutvalg av AMU, sammensatt av representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, bedriftshelsetjenesten og hovedverneombudet. Utvalget har i perioden utarbeidet og fått vedtatt en handlingsplan med flere tiltak som understøtter målene i den nasjonale IA-avtalen. En av de langsiktige ambisjonene til IA-utvalget er å bidra til en holdningsendring for arbeidsinkludering ved universitetet.

«Handlingsplan for et inkluderende arbeidsmiljø» er basert på to innsatsområder - den har et særskilt søkelys på arbeidsinkludering og forebyggende arbeidsmiljøarbeid for å opprettholde et lavt sykefravær, i tillegg til fokus på å redusere frafall fra arbeidslivet - både for egne ansatte og på samfunnsnivå. Kommunikasjon av handlingsplanen for IA-arbeid ut til organisasjonen ble initiert etter at planen ble vedtatt i AMU mot slutten av året 2021, og vil fortsette i 2022.

HR-avdelingen og BHT jobber aktivt inn mot enkeltsaker for å bidra med kunnskap og kompetanse der det kan være muligheter for å tilrettelegge for arbeidstakere med langvarige sykefravær. Ved enkelte avdelinger med forhøyet fravær har det blitt initiert prosjekter med tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, og som kan gjøre det lettere for ansatte å opprettholde arbeidsevnen og dermed unngå sykmelding.

IA-handlingsplanen har også satt som et av tiltakene å gjøre det enklere for enheter som ønsker å ta inn kandidater som er i behov av arbeidstrening. Dersom man får enhetene til å etablere flere praksisplasser, vil det bidra til en holdningsendring og på sikt føre til økt rekruttering i faste og midlertidige stillinger av personer som trenger ekstra støtte til å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

I 2021 satt også vernetjenesten ved universitetet psykisk helse på dagsorden ved å markere Verdensdagen for psykisk helse den 10. oktober. IA-utvalget har i handlingsplanen satt opp tiltak som kan videreføre dette arbeidet, med bl.a. tilbud om kurs og annen type bevisstgjøring om psykisk helse for alle ansatte.

Et annet tiltak i regi av IA-utvalget er å kommunisere suksesshistorier med rekruttering fra målgruppen i statens inkluderingsdugnad. I tråd med inkluderingsdugnaden har UiB et mål om at 5 % av alle nytilsetninger skal være mennesker som har hull i CVen eller nedsatt funksjonsevne. UiB har ikke vært i nærheten av å nå dette målet siden det ble innført av Solberg-regjeringen i 2018. Det er behov for en holdningsendring og alminneliggjøring av funksjonsnedsettelse og ikke-lineære CVer også ved UiB. IA-utvalget ønsker at ansatte som har hatt suksess i stillinger ved universitetet på tross av sine utfordringer skal bli promotert, og håpet er at dette kan bidra positivt til holdningsendringsarbeidet. Noe av utfordringen er den stereotype oppfatningen av målgruppen i inkluderingsdugnaden. Det er derfor viktig å informere om at rekruttering fra inkluderingsdugnadens målgruppe kan være veldig verdifull. I 2021 har UiB deltatt i statens trainee-program for mennesker med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen. Det er ønsket at denne ordningen videreføres, basert på de gode tilbakemeldingene fra de enheter som har benyttet seg av tilbudet.

IA-utvalget ønsker å bidra til å utvikle en lærende organisasjon for alt arbeid med inkludering og planlegger derfor å bygge en felles IA-arena for alt inkluderingsarbeid i organisasjonen. Målet er at

dette kan fungere som en plattform for erfaringsutveksling og opplæring i beste praksis for inkluderingsarbeid på tvers av universitetets mange enheter.

Trenden for sykefraværet ved UiB er nedadgående de siste 5 år, med en svak oppgang fra 2020 til 2021 - og ender på et totalt gjennomsnitt for 2021 på 3,87 %. Det er det legemeldte fraværet som går mest opp fra 2020 til 2021, med 0,16 prosentpoeng. Sykefraværet ligger under 4 % målet som er satt i Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv, og noe av årsaksforklaringen til dette kan være pandemien og smitteverntiltakene som har preget de to siste årene.

Det er positivt at enhetene i sine statusrapporter gjennomgående bekrefter at UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte er gjort kjent ved enheten, 62 av 66 svarer ja (60 av 65 i 2020).

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. Avhengighetsproblematikken er i endring. UiBs Reviderte retningslinjer for håndtering av avhengighet ble vedtatt og implementert i 2021, og arbeide med revidering av policy på avhengighetsområdet er igangsatt. Det vises til AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid - AKAN-utvalgets årsrapport for 2021 (2019/5164) for utfyllende informasjon. Rapporteringen viser at UiBs ruspolitikk er bedre kjent ved UiBs enheter i 2021 enn 2020: 60 av 66 enheter svarer at dette er gjort kjent, mot 56 av 65 enheter i 2020 og 19 av 65 i 2019.

Universitetet har hatt to handlingsplaner innenfor feltene likestilling og mangfold for perioden 2017-2020. Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og Handlingsplan for mangfold og inkludering. Planene er forlenget da det i 2021 og våren 2022 arbeides med organiseringen av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved UiB og med revisjon av planene for en sammenslåing til en plan for en økt bevissthet om hvordan flere diskrimineringsgrunnlag samvirker og forsterker ulikheter og med konkretisering av tiltak.

Universitetsstyret vedtok policy for universitetets sin holdning til mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden november 2020. Et større arbeid med å utvikle en mer brukervennlig digital løsning for innmelding av varsel for ansatte ble ferdigstilt høsten 2020. Revisjon av Si fra-systemet for studenter ble vedtatt av universitetsstyret juni 2021. Det ble gjennomført et to-dagers kurs i konfliktmegling for ledere i 2021 som ble veldig godt mottatt og vil bli gjentatt i 2022. For 2021 rapporterer 63 av 66 enheter at UiBs retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering er gjort kjent ved enheten. Det er betryggende at 62 og 64 av UiBs 66 enheter svarer bekreftende på at retningslinjene for konflikthåndtering og for varsling er gjort kjent ved enheten. Dette er en fortsatt økning fra 2020 der 56 og 59 av UiBs 65 enheter svarte bekreftende, mot 16 og 17 av 65 i 2019. UiB har hatt 9 varslingssaker om ansatte de siste 3 årene meldt via varslingsskjema om kritikkverdig forhold og via studentenes Si fra-system.

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 2021 har UiB tjenesteutvikling fortsatt samarbeidet med forskere ved NHH om metodikken «Start smart», som er en metode for effektiv oppstart av team, prosjekt og grupper. «Start smart»- metodikken er gjennomført i et stort antall team og grupper på UiB, både for studenter og i faglig og administrativ linje. Blant annet ble «Start smart» brukt ved oppstarten av Pandemiseretret og i forbindelse med UiBs 75 års jubileum.

I 2021 har kull 3 av UiBs tjenesteinnovasjonsprogram blitt gjennomført, der 20 administrativt ansatte fra hele organisasjonen har fått en innføring i metodikker knyttet til tjenesteinnovasjon basert på design thinking som arbeidsfilosofi. I programmet har deltakerne arbeidet med reelle problemstillinger knyttet til forskning og utdanning. Programmet bidrar til å øke endringskompetansen i organisasjonen

og understøtter en kultur for innovasjon og forbedring ved UiB. Det har i 2021 også vært gjennomført ulike kompetansetiltak for tidligere deltakere på programmet gjennom en alumnigruppe, der deltakerne har fått faglig påfyll og mulighet for å bygge nettverk på tvers i organisasjonen.

Gjennom året har det i regi av UiB tjenesteutvikling blitt arrangert pop-up verksted, hvor ansatte har fått mulighet til å få et praktisk innblikk i ny arbeidsmetodikk. Alle kompetansetiltak i regi av programmet 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. Det har i 2021 vært gjennomført flere prosesser der det er brukt nye arbeidsmetoder for å løse en problemstilling eller gi innspill til forbedringer på konkrete områder, blant annet knyttet til arbeidet med livslang læring og åpen vitenskap.

Den 1. januar 2021 innførte UiB nytt økonomi system (Unit4) og lønns- og personaldatasystemet (SAP) som leveres av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som del av BOTT-samarbeidet. Det nye systemet var ikke ferdigstilt og dermed ikke rigget godt nok til å håndtere UH-sektorens særlige behov. Det er særlig Unit4s bestilling- og betalingsløsning og prosesser rundt tilsetning- og arbeidskontrakt i SAP som har vært krevende. Innføringen har derfor vært utfordrende og skapt frustrasjon, noe også enhetens rapporter fremhever. Her påpekes det at systemet har gitt stort arbeidspress og redusert ansattes arbeidstrivsel, med bl.a. dobbeltarbeid, uklar grenseoppgang mellom nivåene lokalt og sentralt, samt at UiB-hjelp ikke fungerer effektivt. Både avviks- og bekymringsmeldinger har vært meldt. UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Det er gitt tilbakemelding til leverandøren (DFØ) om mangler som har blitt identifisert underveis, og universitetet har også fremmet forslag til løsninger på disse. For å bøte på utfordringene UiB har i forbindelse med overgang til nye løsninger, er det iverksatt egne tiltak særlig rettet inn mot de områdene der utfordringene er størst og der mange ansatte er involvert i arbeidsprosessene. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» ble startet opp mot slutten av 2021. Her legges vekt på å sikre god forankring og brukerinvolvering i arbeidet, med representanter både fra fakultet og sentraladministrative avdelinger.

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 var 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. I 2021 ble ARK gjennomført samlet i hele institusjonen. ARK sitt spørreskjema KIWEST ble i mars 2021 sendt ut til 4310 ansatte ved UiB. Svarprosenten på institusjonsnivå var 50.4 %, kjønnsfordelingen var som følger; kvinner 54.8 % og menn 45.6 %. Når det gjelder fordeling i stillingskategorier, var svarprosenten for ledere 79.9 %, vitenskapelig ansatte 43.0 %, teknisk administrativt ansatte 67,9 % og stipendiater 29,4 %.

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret svarer imidlertid 5 av 66 nei. Dette er likevel en betydelig økning fra 2020 da 30 av 65 svarte nei, mye begrunnet i pandemien eller fordi de avventet en samlet ARK-undersøkelse for UiB. Enheter som har svart nei på gjennomført kartlegging i 2021 begrunner dette hovedsakelig i koronasituasjonen.

Enheter som har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet rapporterer om at de har planlagt, gjennomført og fulgt opp kartlegging i tråd med ARK-undersøkelsen, og/eller ved hjelp av andre metoder for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø med «HMS-møter» og iverksetting av tiltak. Det rapporteres om at ARK-undersøkelsen har gitt et viktig innblikk i status for arbeidsmiljøet og at

enheter har jobbet målrettet med ARK-oppfølgningstiltak gjennom hele året. Enkelte enheter har stilt spørsmålsteget ved om ARK i dagens format er relevant og nyttig, den oppfattes som for lite informativt og konkret, for omfattende og arbeidskrevende av disse. Enkelte enheter rapporterer om lav deltakelse og manglende oppfølging. Noen har ikke fulgt opp ARK-undersøkelsen grunnet koronasituasjonen.

Det pågår en evaluering av gjennomføringen og erfaringene av ARK-undersøkelsen. Resultatene legges fram for AMU i juni 2022.

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 innkalles ikke til 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 (2019/21522) 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». I forbindelse med styrets behandling av HMS-årsrapporten for 2020 (62/21, 2020/13123), fremkommer det at gjennomføringsgraden for medarbeidersamtaler etter styrets mening ikke er tilfredsstillende ved UiB, på tross av at rammer og verktøy er på plass og også oppdatert de siste årene. Det er spesielt blant vitenskapelig ansatte at det er utfordringer med gjennomføring.

Tilbakemelding fra enhetene viser at det til tross for den økt oppmerksomhet har vært en nedgang i gjennomførte medarbeidersamtaler i 2021 sammenlignet med 2020.

Stillings-kategori	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	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2021	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2021	Gjennomføringsgrad (%) 2021
Vit.	1626	887	55	1496	749*	50*	1717	889**	52**
Stip.	892	476	53	769	458*	60*	783	360**	46**
Tekn./Adm.	1653	1327	80	1819	1318*	72*	1503	1204**	81**
Sum	4171	2690	64	4084	2525*	62*	4003	2453**	61**

*Klinisk inst. 1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

** Inst. for krisepsykologi oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

61 % av alle ansatte gjennomførte medarbeidersamtaler i fjor, mot 62 % for 2020. For 2019 var tilsvarende tall 64 %. Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er fortsatt høyere blant teknisk/administrative enn vitenskapelige ansatte og stipendiater. Blant vitenskapelige er det en økning fra 50 % i 2020 til 52 % i 2021, men ikke på nivå med 2019 (55 %). For stipendiater er det en nedgang på 14 prosentpoeng (fra 60 % til 46 %) fra 2020 til 2021, etter en økning fra 2019 på 53 % til 2020. For teknisk-administrativt ansatte øker gjennomføringen med 9 prosentpoeng i samme periode (fra 72 % til 81 %). Samtidig varierer andelen samtaler både mellom fakulteter/avdelinger og innenfor det enkelte fakultet/avdeling. (For statistikk pr. fakultet/avdeling, se vedlegg 5).

Hovedårsakene som oppgis for manglende gjennomføring av medarbeidersamtaler er koronapandemien (flere perioder med strenge restriksjoner og bruk av hjemmekontor, og ønske om å gjennomføre samtaler fysisk), stort lederspenn og utfordringer knyttet til delegasjon, mangel/skifte av leder og midlertidig ledelse. Flere enheter har forskjøvet gjennomføringen til våren 2022. Det fremkommer tydelig fra fakultetene og avdelingenes rapporter at medarbeidersamtaler skal prioriteres fremover.

Medarbeidersamtaler ved UiB ble behandlet som egen styresak mars 2022 (25/22, 2022/2697). Det vises til denne for detaljert redegjørelse og tiltak for økt gjennomføring.

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.

Beredskap

Koronapandemien har blitt håndtert som en beredskapssituasjon, og har involvert alle fakultet og avdelinger på UiB mer eller mindre kontinuerlig i 2021. Pandemien har hatt stor betydning for planlegging og gjennomføring av utdanning, undervisning, forskning, eksamensavvikling, arrangementer og annet vitenskapelig, teknisk og administrativt arbeid, og dermed hatt stor inngripen i både ansattes, særlig unge forskere og studenters, arbeidshverdag. UiB har gjennomført en rekke tiltak og tilpasninger gjennom koronapandemien for å legge best mulig til rette for virksomheten, i tråd med til enhver tid nasjonale og lokale myndigheters tiltak om forsvarlig smittevern. En effektiv beredskapsorganisasjon og tett samarbeid med studentene, fakultetene, verneombud og tillitsvalgte har vært avgjørende for å håndtere situasjonen. Universitetets ansatte har gjort en betydelig innsats. UiB har fått positive tilbakemeldinger fra Kunnskapsdepartementet og lokale myndigheter på oppfølgingsarbeidet. Håndtering av Covid-19-pandemien har vært fast post både i AMU og universitetsstyret i hele 2021.

UiBs enheter skal ha lokale rutiner for beredskap. 58 av 66 enheter svarer bekreftende (54 av 65 i 2019 og 2020). Flere enheter baserer lokal beredskap på fakultetets/avdelingens beredskapsplan.

Der har vært gjennomført evaluering av beredskapsarbeidet knyttet til pandemien ved alle fakultet og avdelinger. Læringspunkt har i hovedsak vært bedring av kommunikasjon horisontalt og vertikalt i organisasjonen, utfordringer ved bruk av krisestøtteverktøy i en langvarig pandemisituasjon der man er avhengig av hurtig å nå mange ansatte og studenter som ikke er brukere av CIM. Det er også behov for å se på forenklinger knyttet til den lokale bruken av CIM ved beredskap ved enhetene.

UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser. UiBs planlagte samvirkeøvelse med Bergen kommune i 2020 ble utsatt på grunn av pandemisituasjonen. UiB planla for en samhandlingsberedskapsøvelse med kommunen desember 2021, denne er utsatt til mai 2022 grunnet nye nasjonale smittevernstiltak. I 2021 ble det gjennomført beredskapsøvelser ved Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket. UiB tar sikte på å øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelser i tiden fremover. Enkelte fakultet/avdelinger påpeker behov for øvelser som er avgjørende for å kunne praktisk utprøve, revidere og skape bevissthet omkring aktuelle mulige krisesituasjoner.

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. Basert på den overordnede ROS-analysen på virksomhetsnivå (VirksomhetsROS 2020) ble det laget oppfølgingsplaner. Disse har i 2021 blitt gjennomgått og justert i samarbeid med fakultet/avdelinger. Fakultet og avdelinger ajourfører og følger opp egne fremdriftsplaner for ROS-analyser. Disse ble oppdatert i 2021, og de er bedt om å lage planer for 2022-23.

Risikovurderinger knyttet til HMS

UiB fikk ny systematikk/modell knyttet til HMS-risikovurdering og sikker jobbanalyse for å forenkle metodikk og en mer hensiktsmessig tilpasning til nivå/aktivitet som skal risikovurderes i 2020. Tilbakemeldingene på dette er at det fungerer godt. Kursene for 2021 har foregått digitalt. Enhetene rapporterte 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. Dette holder seg stabilt i 2021 med 56 av 66 enheter.

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, bygg/lokaler og driftskontinuitet, men også undervisning, arrangement, flytte- og omorganiseringsprosesser, og hjemmekontorsituasjonen nevnes av flere. Andre fremhever at de har risikovurdert lab-arbeid, verksted, tokt- og feltarbeid, reiser, arbeidsbelastning, prosjekter, 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 (menneske, drift/funksjon, ytre miljø, materielle verdier, omdømme). Noen svært få har ikke en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men i form av fortløpende vurderinger i ulike møtefora.

De 10 enheter som har svart nei i 2021 blir spurt om hva årsaken til at dette ikke er gjennomført. Begrunnelse som blir gitt er at nytt system/modeller for risikovurdering ikke er implementert lokalt, at risikovurderinger er ivarettatt gjennom felles tiltak knyttet til pandemien, er utsatt grunnet pandemien eller grunnet skifte av leder.

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. Koronapandemien har selvfølgelig begrenset reiser i 2021, hele 34 enheter rapporterer at å gjøre retningslinjene kjent ved enheten ikke var aktuelt. Flere enheter påpeker at retningslinjene vil være aktuelle post-korona.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 57 av 66 bekreftende (54 av 65 i 2020).

Arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern

Det er 24 av UiBs 66 enheter (21 av 65 i 2020) som rapporterer at enheten har aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern. Det er imidlertid 2 enheter som har svart at de ikke har slik aktivitet, men som har det. Disse vil følges opp av HR-avdelingen.

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 enhetene det gjelder rapporterte om at skriftlige arbeidsinstrukser er lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester.

I 2021 ble Komite for biosikkerhet oppnevnt. Komiteen består av ressurspersoner fra Det medisinske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Sarscenteret og HR-avdelingen. Komiteen har bistått enhetene ved spørsmål relatert til biologiske faktorer; som risikovurderinger, søknader, godkjenninger m.m.

I desember 2021 gikk UiB ut av samarbeidet med Helse-Vest angående stoffkartotek, og er nå over på en egen plattform hos EcoOnline. På den nye plattformen er det mye ny funksjonalitet, og det er også informert om ytterligere nye løsninger for stoffkartoteket i nær fremtid. Opplæring av EcoOnline-koordinatorer pågår fortløpende.

Alle enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende, arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer skal registrere ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret EcoExposure. Til sammen er det på UiB registret 8466 eksponeringer, en økning på nesten 2000 siden 2020. Det er 1 enhet som ikke registrerer i eksponeringsregisteret, og vil følges opp av HR-avdelingen.

UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier, Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer og Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling er gjort kjent ved alle av de 24 enhetene. Retningslinjer for stoffkartotek er også gjort kjent utenom ved 1 enhet. Enheten vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

Det gjennomføres årlig strålevernrunde på alle lokasjoner der radioaktive kilder benyttes. Strålevernrunnen ble i 2021 i hovedsak gjennomført på vanlig måte, i motsetning til i 2020 der strålevernrunnen ble gjennomført digitalt. Strålevernrundene viser at enhetene utfører arbeidet på en trygg og sikker måte. Det ble i 2021 ikke rapportert om HMS-avvik relatert til arbeid med strålekilder. Årsrapport for 2021 ble oversendt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet i mars 2022 (2022/3497)

Brann og innbrudd

Brannvesenet gjennomførte tilsyn på Haakon Sheteligsplass 11 - Fastings Minde i 2021 med ingen avvik. Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvise. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Brannalarmen ble i 2021 utløst 70 ganger (58 i 2017 og 2016, 60 i 2018, 47 i 2019, 51 i 2020), de fleste på grunn av arbeid på stedet. Det var ingen brann i 2021. På grunn av koronapandemien og smitteverntiltak ble det ikke gjennomført brannøvelser. Brannvernkursene ble gjennomført høsten 2021. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Alle enheter, utenom 2 enheter, bekrefter at UiBs Retningslinjer for brannvern er gjort kjent. Disse to vil bli fulgt opp av Eiendomsavdelingen.

UiB hadde 6 innbrudd i 2021, en nedgang fra 2020 med 15 innbrudd. Innbruddstyver ble tatt. Det eneste som er rapportert stjålet er musikkhøytalere.

HMS-avvik

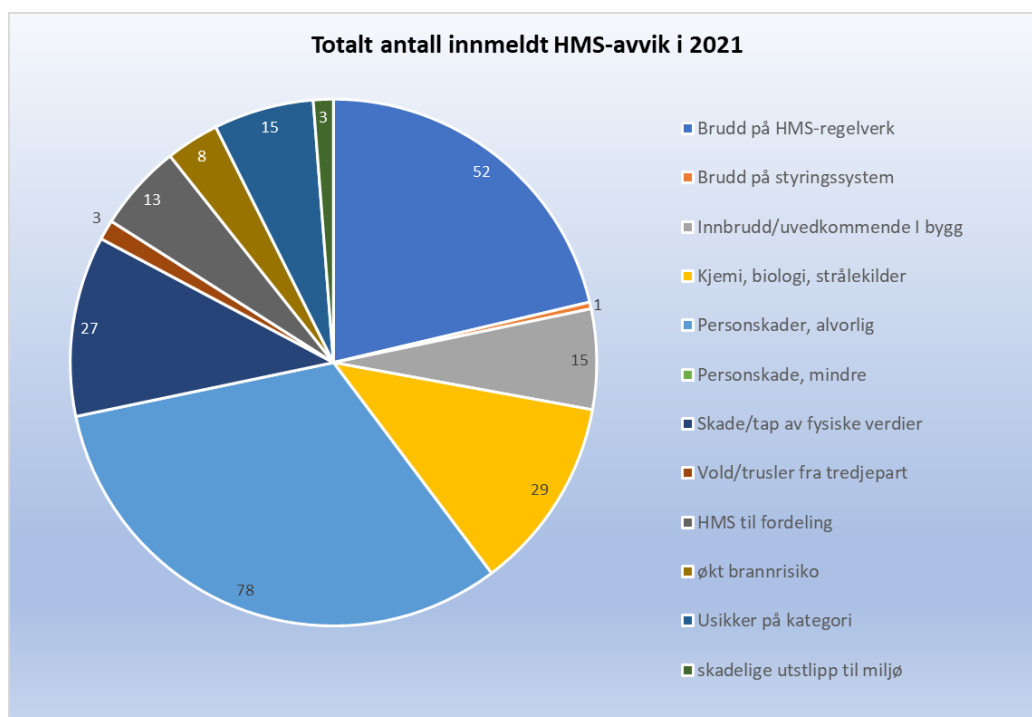
Oktober 2021 tok UiB i bruk et nytt rapporteringssystem for melding og oppfølging av HMS-avvik. Systemet benytter UiBHjelp for oppfølging av alle innmeldte avvik, mens personsensitive data i forbindelse med personsaker som krever medisinsk behandling og arbeidsrelatert sykdom automatisk blir lagret i ePhorte. Dette er i tråd med GDPR – personvernforordningen med norsk tilpasninger, noe det gamle systemet manglet. I det nye systemet har linjeledere utpekt operatører som behandler avvikene. Linjeledere og verneombud har tilgang til rapporteringsverktøy i TEAMS med oppdatert oversikt over alle innmeldte HMS-avvik. I forbindelse med overgang til nytt rapporteringsverktøy har retningslinjene for melding og oppfølging av HMS-avvik, med tilhørende

veiledning på HMS-portalen, blitt oppdatert. Det er gjennomført opplæring av operatører, linjeledere og verneombud, og for de som har spørsmål eller ønsker en oppdatering så tilbyr HR-avdelingen verksted i TEAMS hver andre uke.

UiBs enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. 1 enhet melder fra om at de ikke følger retningslinjene og vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

I det gamle systemet for melding og oppfølging av HMS-avvik ble det i perioden 1.1.21 til 5.10.21 meldt inn 163 HMS-avvik, mens det i det nye systemet i perioden fra 5.10.21 til 31.12.21 ble meldt inn 62 HMS-avvik. Sammenlignet med 2020 så ble det meldt inn tilsvarende mange avvik fordelt på de to systemene. At det fremdeles meldes forholdsvis få HMS-avvik skyldes nok at vi fremdeles er i en pandemi, der en del ansatte er på hjemmekontor. Det er i 2021 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet.

Årstall	HMS-avvik	Personskader meldt til NAV
2021	225	27
2020	235	26
2019	430	33
2018	374	27
2017	341	40
2016	301	36
2015	276	26
2014	124	14



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. Det rapporteres om bruk av det nye HMS-avvikssystemet til økt læring på tvers av enheter og fakultet. Systematisk oppfølging og læringseffekt kan styrkes ytterligere på tvers av organisasjonen. Det nye rapporteringsverktøyet i TEAMS styrker også læringseffekten, siden det nå er mulig for alle operatører, ledere og verneombud å se hvilke HMS-avvik som meldes inn på alle

enheter. Rapporten gir en oversikt over tittel på HMS-avviket og kategori, men selve innholdet og tiltakene er ikke tilgjengelig.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldene 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 tilrettelegging for at UiB kan opprettholde nødvendig drift i byggene våre har vært sentralt også i 2021 deriblant praktisk tilrettelegging i kohorter for å ivareta driftskontinuitet og redusere risiko for smitte, samt tilrettelegging av areal med ivaretagelse av de enhver tid gjeldende smitteverntregler.

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.

Utvikling av kunnskapsklynger har hatt fokus i 2021, med ferdigstilling av Inkubatorbygget (Eitri) og Klimaklyngen (Allegaten 70, Jahnebakken 3 og 5). Videre pågår det planlegging og utvikling av Nygårdshøyden Sør. HMS, brukerfokus og medvirkning er sentralt i både dette prosjektet og alle de andre prosjektene som planlegges og er under bygging. Forprosjektering og planlegging av nytt Griegakademi i Møllendal pågår for fullt. Dette er et prosjekt som gjennomføres av Statsbygg, men som UiB finansierer. Her har vi et godt samarbeid og brukermedvirkning er sentralt.

Prosjektet «Sikre samlinger» ble initiert med det formål å sikre tilstrekkelig koordinering av de aktivitetene som skal til for å etablere nødvendig sikring av samlingene ved Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket. Det er også i 2021 gjennomført konkrete tiltak og prosjekt. Arbeidet med sikring av samlinger og bygg videreføres også i 2022.

Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivarettatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter der det er aktuelt bekreftende (28 enheter). Det er 38 enheter som svarer «ikke aktuelt» i 2021 (28 i 2020).

Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av HMS-runder. Det er fortsatt lave tall som rapporteres på gjennomførte HMS-runder: 48 av 66 enheter i 2021, 46 av 65 enheter i 2020, mot 2019 da tallet var 57 av 65. Dette skyldes utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus.

I juni 2020 ble det etablert og godkjent av universitetsdirektøren et «Styringsystem for sikring av bygg og verdier». 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. I 2021 ble det utarbeidet egen hjemmeside for systemet og dette har vært fulgt opp med informasjon til fakultet og avdelinger.

Digitalt arbeidsmiljø

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 2021 som i 2020 har universitetet hatt redusert aktivitet på campus og hjemmekontor. Dette har vært mulig på bakgrunn av svært stor innsats blant universitetets ansatte i 2020 og 2021, men også med basis i det systematiske grunnlagsarbeid som har blitt gjort ved UiB på digitaliseringsfeltet de senere årene. Iverksatte tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø spenner om et vidt spekter og må sies å ha vært et kjempeløft.

Enhetene ble for rapporteringen i 2021 bedt om å skissere kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø som enheten har tatt med seg fra koronaperioden i 2020 til 2021.

Det meldes om at tilrettelegging av nødvendig utstyr til hjemmekontor gjør ansatte mer fleksibel også i en normalsituasjon. Det må jobbes mer med oppgradering av utstyr på møterom/campus for at det digitale skal fungere best mulig også fremover.

Overgang til digital arbeidshverdag, inkl. digital undervisning, veiledning og eksamen har vært utviklende, men utfordrende og krevende, også med problemer knyttet til tekniske løsninger og nye digitale system. Sentralt her er styrking av kompetanse i ulike digitale verktøy for alle grupper ansatte. Digitale undervisnings- og arbeidsformer er implementert, det er etablert rutiner for digitale møter og samhandling. Erfaringsutveksling, opplæring og digitale møteplattformer er tiltak som går igjen hos enhetene. Mange føler seg komfortable med bruken nå.

Det fortelles om at digitale møter kan være veldig effektive og tidsbesparende både for de som er på campus og for de på hjemmekontor, men fungerer best for orientering, oppdatering og kortere drøftinger. Digitale møter må ikke være for lange. Det er gjerne flere som deltar fellesmøter når disse er digitale. For mer samlende diskusjoner om arbeidsmiljø er digitale møter ikke optimale. Fysiske møter er å foretrekke der det kreves grundige diskusjoner og beslutninger. Hybride møter er ikke å foretrekke for det gir deltakerne ulike rammer for å kommunisere, samtidig er det lettere å ha møter med eksterne. Digitale møter fungerer gjerne greit, selv om det kan være både slitsomt, utmattende og krevende, og vil fortsatt brukes der det er hensiktsmessig, men det kan ikke erstatte fullt ut den virkning og verdi et fysisk møte har for god kommunikasjon, samhandling, trivsel og det å skape tilhørighet og godt arbeidsfellesskap. Det er flere miljøer som berømmer denne nye muligheten for å møtes, men som samtidig påpeker at digital samhandling ikke bidrar til god nettverksbygging eller til å skape sosial tilhørighet til et arbeidsmiljø. Dette har vært ekstra krevende for nytilsatte og utenlandske ansatte.

UiB vedtok i 2020 ordning for bruk av hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk-administrativt ansatte. Ordningen ble iverksatt høsten 2021. 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. Det er en forutsetning at arbeidsoppgaven lar seg utføre fra hjemmekontor. UiB skal praktisere en enhetlig arbeidsgiverpolitikk. Ulik praksis uten at det er saklig begrunnelse for det, vil være uheldig. 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. Avtaler om hjemmearbeid bør ha en lengde på 6 til 12 mnd. Inngåelse av avtale skal være frivillig, ha prøvetid og kan sies opp av begge parter. På spørsmål om UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk-administrativt ansatte er gjort kjent ved enheten er det kun 3 enheter som ikke har gjort dette, mens det for 7 enheter av 66 ikke er aktuelt. Enkelte av disse presiserer at de vil ta i bruk ordningen våren 2022. Universitetsdirektøren vil følge opp praktiseringen av ordningen i ulike lederfora.

HMS-samordning med eksterne samarbeidspartnere

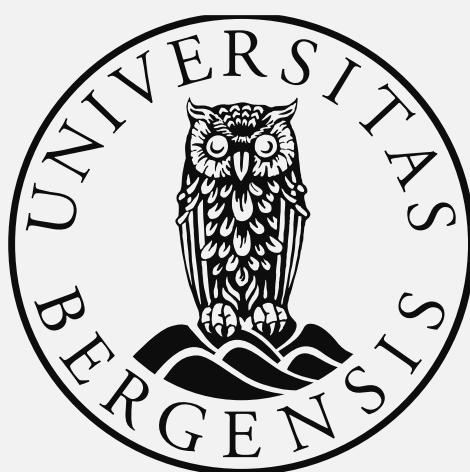
I tråd med arbeidsmiljøloven skal virksomheter samordne HMS-arbeidet innenfor de områder hvor involverte virksomheter er lokalisert og/eller driver aktivitet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for partenes ansatte. UiB har HMS-samordningsavtaler med Helse Bergen HF, NORCE, Studentskipnaden 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 desember 2020. Avtalen ble implementert i 2021.

Antall enheter som svarer at de har samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet er i 2021 27, mot 28 i 2020. 32 enheter rapporterer at dette ikke er aktuelt (30 i 2020). Det er ikke uventet de nevnte virksomhetene over som går igjen over hvilke eksterne samarbeidspartnere enhetene har samordnet HMS-arbeidet med i 2021. I tillegg nevnes som tidligere BerGenBio ASA, Pluvia AS og Tannhelsetjenestens Kompetansesenter Vest, mens nytt for 2021 er KODE og Statsbygg. 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.

VEDLEGG

- 1) Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: Ja/Nei-, og Ikke aktuelt. Rapporteringsskjema 2021.
- 3) Årsrapport 2021 - Hovedverneombudenes aktivitet.
- 4) Kurs/seminar med HMS-aspekter 2021.
- 5) Medarbeidersamtaler 2019, 2020 og 2021.





Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

HMS-årsrapport 2021

Formål: Sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan skal også vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Skjemaet fylles ut av leder og verneombud

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har "ikke aktuelt". I tillegg er der noen tekstfelt som skal fylles ut.

HMS-ORGANISERING

	Ja	Nei
Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?		
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?		

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 gjester 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?			

MEDARBEIDERSAMTALER

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

GODE ARBEIDSFELLESKAP

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

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

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

--

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

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

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

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?		
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?		
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?		

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

	Ja	Nei
Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?		
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?		
Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?		
Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?		
Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten?		
Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten?		
Er UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten?		

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

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

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

Skisser kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø som enheten har tatt med seg fra koronaperioden i 2020 til 2021.

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

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

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2021) (last opp vedlegg nederst på siden).



Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Samlet rapport, verneområder

Rapporteringsår:

2021

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Ja	Nei
Administrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1

Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	63	3

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	5	3
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	61	5

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Administrasjonen	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, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	

Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	66	0

HMS-KOMPETANSE

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Ja	Nei
Administrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6	2
Det medisinske fakultet	5	2
Det psykologiske fakultet	5	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	5
Eiendomsavdelingen, Vektergården	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	50	16

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Ja	Nei
Administrasjonen	7	1
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	5	3
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2

Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	59	7

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei
Administrasjonen	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, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	66	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
Administrasjonen	3		5
Det humanistiske fakultet	3		3
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	1	2
Det medisinske fakultet	6		1
Det psykologiske fakultet	2		5
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3		5
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2		2
Fakultet for kunst, musikk og design	4		1
Universitetsbiblioteket			4

Universitetsmuseet i Bergen	5		2
Sum	35	1	30

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
Administrasjonen	3		5
Det humanistiske fakultet	2		4
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6		2
Det medisinske fakultet	6		1
Det psykologiske fakultet	4		3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4	2	2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	1		3
Fakultet for kunst, musikk og design	5		
Universitetsbiblioteket	3		1
Universitetsmuseet i Bergen	4		3
Sum	40	2	24

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Administrasjonen	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, Vektergården	4		
Fakultet for kunst, musikk og design	4		1
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	7		
Sum	65	0	1

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Administrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Eiendomsavdelingen, Vektergården	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	61	5

Er UIBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	8	
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, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1

Sum	62	4
------------	-----------	----------

Er UIBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	6	2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	62	4

Er UIBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	6	2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	63	3

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	7	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	64	2

Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	6	2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	60	6

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	Ja	Nei
Administrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	5	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3
Eiendomsavdelingen, Vektergården	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Sum	56	10

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Ja	Nei
Administrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	3
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	58	8

Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
--	-----------	------------

Administrasjonen	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, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	64	2

Er UIBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	5	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4	4
Eiendomsavdelingen, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	57	9

Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	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, Vektergården	4	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Sum	65	1

Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Administrasjonen	3		5
Det humanistiske fakultet	4		2
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6		2
Det medisinske fakultet	2		5
Det psykologiske fakultet	1	2	4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4		4
Eiendomsavdelingen, Vektergården			4
Fakultet for kunst, musikk og design	2	2	1
Universitetsbiblioteket			4
Universitetsmuseet i Bergen	4		3
Sum	28	4	34

Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?	Ja	Nei
Administrasjonen	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	2	5
Det samfunnsvitenskapelige fakultet		8
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2	2
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2
Universitetsbiblioteket	1	3
Universitetsmuseet i Bergen	3	4
Sum	24	42

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?	Ja	Nei
Administrasjonen	2	
Det humanistiske fakultet	1	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	3	
Sum	23	1

Er UiBs Retningslinjer for stoffkartotek gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	2	
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	4	1
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	2	1
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	3	

Sum	20	4
------------	-----------	----------

Er ansatte/studenter/gjester ved enheten registrert i eksponeringsregisteret?	Ja	Nei
Administrasjonen	1	1
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	4	1
Det medisinske fakultet	3	2
Det psykologiske fakultet		2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	1	1
Fakultet for kunst, musikk og design		3
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	1	2
Sum	11	13

Er UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	2	
Det humanistiske fakultet		1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	5	
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2	
Fakultet for kunst, musikk og design	2	1
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	3	
Sum	21	3

Er UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	2	
Det humanistiske fakultet		1

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	2	3
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården		2
Fakultet for kunst, musikk og design		3
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	1	2
Sum	12	12

Er UIBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Administrasjonen	2	
Det humanistiske fakultet	1	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	4	1
Det medisinske fakultet	5	
Det psykologiske fakultet	1	1
Eiendomsavdelingen, Vektergården		2
Fakultet for kunst, musikk og design		3
Universitetsbiblioteket	1	
Universitetsmuseet i Bergen	1	2
Sum	15	9

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Administrasjonen	5	3
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	2	
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	7	1
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	4	3

Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	5
Eiendomsavdelingen, Vektergården	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	3	4
Sum	48	18

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Administrasjonen	6		2
Det humanistiske fakultet			6
Det juridiske fakultet			2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6		2
Det medisinske fakultet	3		4
Det psykologiske fakultet	4		3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3		5
Eiendomsavdelingen, Vektergården	1		3
Fakultet for kunst, musikk og design	2		3
Universitetsbiblioteket	3		1
Universitetsmuseet i Bergen			7
Sum	28	0	38

Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Administrasjonen	4		4
Det humanistiske fakultet	1		5
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	2	2	4
Det medisinske fakultet	5	2	
Det psykologiske fakultet	6		1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1		7

Eiendomsavdelingen, Vektergården			4
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1	1
Universitetsbiblioteket	1	1	2
Universitetsmuseet i Bergen	2	1	4
Sum	27	7	32

Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Administrasjonen	8		
Det humanistiske fakultet	6		
Det juridiske fakultet	2		
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8		
Det medisinske fakultet	5	2	
Det psykologiske fakultet	7		
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	1	2
Eiendomsavdelingen, Vektergården	2		2
Fakultet for kunst, musikk og design	2		3
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	7		
Sum	56	3	7



ÅRSRAPPORT 2021

FOR HOVEDVERNEOMBUDENES AKTIVITET VED
UNIVERSITETET I BERGEN

HOVEDVERNEOMBUDENES AKTIVITET	3
VERNETJENESTENS STRUKTUR OG ORGANISERING.....	3
AKTIVITET	4
UNIVERSITETETS HOVEDVERNEOMBUD	4
HVO NETTVERKET.....	5
LOKALE NETTVERKSMØTER.....	6
VERNEOMBUDSSAMLINGER.....	6
VERDENS DAGEN FOR PSYKISK HELSE.....	7
SAMARBEID MED UNIVERSITETSLEDELSEN.....	7
ARK KONFERANSEN	8
SAMARBEID MED UNIVERSITETSHOVEDVERNEOMBUDENE OG DEN NASJONALE HOVEDVERNEOMBUDSKONFERANSEN I TRONDHEIM	8
FROKOSTSEMINAR- SERIEN – «ARBEIDSLIV I ENDRING - HVA MED ARBEIDSMILJØET?»	8
SAKER OG PROBLEMSTILLINGER DET ER JOBBET MED I VERNETJENESTEN	9
ARK (ARBEIDSMILJØ- OG ARBEIDSKLIMAUNDERSØKELSEN)...	9
BOTT	10
KORONAPANDEMIEN	10
BYGGEPROSJEKTER	11
NYGÅRD SHØYDEN SØR	11
PROSJEKT TJENESTEUTVIKLING – NYGÅRD SGATEN 5.....	11
MEDVIRKNING OG SAMARBEID	11
SYSTEMATISK HMS-ARBEID.....	12
2022	12

HOVEDVERNEOMBUDENES AKTIVITET

Årsrapport for 2021 gir en oversikt over den aktivitet som har vært i vernetjenesten ved Universitetet i Bergen gjennom året. 2021 er første året i verneombudsperioden 2021/22. I denne perioden har vernetjenesten fått med seg flere nye verneombud, men hovedandelen har vært med tidligere.

2021 har vært et aktivt år, koronapandemien har satt sitt preg på aktiviteten, men vernetjenesten har hatt mange andre saker som angår arbeidsmiljø på dagsorden. Gjennom året har vernetjenesten deltatt i ulike styringsgrupper, gjennomført kompetanseheving og nettverksarbeid, og arrangert 4 frokostseminarer. Vi har hatt fokus på alt arbeidet og de utfordringene koronapandemien har medført for organisasjonen. For 2021 må innføringen av nytt økonomi og lønnsystem (SAP, UNIT4/BtB) sin innvirkning på arbeidsmiljøet og enkeltmedarbeidere særlig nevnes.

2021 har gitt:

- Involvering i arbeidsmiljøspørsmål
- Deltakelse på allmøter
- BOTT (særlig innføring av BOTT-ØL) BOTT er forkortelsen for et samarbeid mellom universitetene i Bergen, Oslo, Tromsø og Trondheim. Målet med samarbeidet er å finne felles løsninger som kan brukes av hele universitets- og høyskolesektoren.
- ARK (Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen)
- Revidert retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud
- Skolering verneombudene – 40 timers kurset, VO-samlinger og kompetansedag
- Skolering for hovedverneombudene
- Verdensdagen for psykisk helse

Vernetjenestens struktur og organisering

Vernetjenesten ved UIB følger institusjonen sin linjeorganisering.

Vernetjenesten omfatter i alt 10 hovedverneombudsområder. Til sammen er det 182 verneombud (VO, HVO og UHVO), inkl. vara ved UiB for funksjonsperioden 2021-2022. Disse er fordelt på 80 verneområder. Av verneombudene er 75 nye i sitt verv for perioden, der 52 av disse ikke har hatt noe form for verneombudsverv i forrige periode.

Hovedverneområder:

- Det humanistiske fakultet – 6 områder med verneombud og vara
 - Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet – 12 områder med verneombud og vara
 - Det medisinske fakultet – 16 områder med verneombud og vara
 - Det samfunnsvitenskapelige fakultet – 8 områder med verneombud og vara
 - Det juridiske fakultet – 2 områder med verneombud og vara
 - Det psykologiske fakultet – 7 områder med verneombud og vara
 - Fakultet for kunst, musikk og design – 5 områder med verneombud og vara
 - Administrasjonen – 14 områder med verneombud og vara
 - Universitetsbiblioteket – 4 områder med verneombud og vara
 - Universitetsmuseet – 6 områder med verneombud og vara
-

Aktivitet

Universitetets hovedverneombud

Universitetets hovedverneombud har ansvar for å lede vernetjenesten ved UiB gjennom å koordinere HVO-nettverkets oppgaver, gjennomføre og lede nettverksmøtene, arrangere opplæring for hovedverneombudene og verneombudene samt representere hele vernetjenesten ved UiB.

Innføring av nye systemer er ofte arbeidskrevende. Som ansatt må vi endre de rutinene som vi har lært oss, og nye skal innlæres og brukes. 2021 har vært krevende for alle nivåer i organisasjonen og spesielt dem som har arbeidet med innføringen av BOTT ØL, og de som har arbeidsoppgaver innen lønn, HR, fagspesialistteamet eller som fagrekvirenter. Vernetjenesten på alle nivåer har blitt kontaktet av ansatte, som har gitt tilbakemeldinger og bekymringer i forbindelse med innføringen av det nye systemet.

Koronapandemien har nå vart i snart 2 år, og vernetjenesten ser at dette gir utfordringer for alle våre ansatte uansett på hvilken enhet og funksjon den enkelte har. Det har vært og vil nok fortsatt bli viktig med informasjonsdeling og kommunikasjon ut i linjen med et stadig skiftende smittevernregelverk. Det er vesentlig at verneombudene på alle nivå i organisasjonen medvirker og samarbeider med ledere når det gjelder korona og innvirkningen situasjonen har på vår virksomhet og de ansatte.

UHVO og vara UHVO har hatt faste møter med universitetsdirektøren og assisterende universitetsdirektør. Det har vært gjennomført jevnlig linjeledermøter med HR- direktøren. UHVO deltar sammen med vara på kvartals-vise møter med eiendomsavdelingen, faggruppe for HMS, beredskap og bærekraft og bedriftshelsetjenesten (BHT). UHVO og vara har hatt faste kvartalsvisemøter med seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling og BHT.

Universitetets hovedverneombud deltar i følgende faste utvalg:

- Medlem i Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Medlem i AMU sitt byggutvalg
- Medlem i AKAN utvalget
- Medlem i IA gruppen
- Observatør i forhandlingsutvalget sammen med vara.

Universitetets hovedverneombud har deltatt i følgende grupper:

- Styringsgruppe for prosjekt tjenesteutvikling
- Styringsgruppe for Klimanøytralt UiB 2030
- Styringsgruppe for BOTT mottak UiB
- Styringsgruppe for UiB hjelp/Felles servicesenter
- Styringsgruppe for nytt HMS avvikssystem
- Brukerutvalget for inkubatorbygget.
- Medlem i arbeidsgruppen med ansvar for sentral koordinering av gjennomføringen av Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) ved UiB
- Medlem i arbeidsgruppe korona våren 2021
- Medlem i arbeidsgruppe for ny handlingsplan for likestilling og mangfold

Universitetets hovedverneombud og varahovedverneombud har holdt innlegg om både vernetjenesten, HMS og arbeidsmiljø ved flere enheter gjennom året. UHVO har deltatt med innlegg på HMS for ledere og mellomlederprogrammet samt deltatt på allmøter.

Vi har også styrket samarbeidet med vernetjenesten ved de andre universitetene. Gjennom 2021 har vi videreutviklet samarbeidet med Høgskulen på Vestlandet (HVL), og har hatt to felles møter for erfaringsutveksling. Samarbeidet vil fortsette i 2022.

HVO nettverket

Nettverksmøter

I 2021 hadde HVO-nettverket 13 faste møter, og har i tillegg hatt flere ekstra møter digitalt i forbindelse med koronapandemien og innføringen av BOTT-ØL.

Opplæring

Med nye hovedverneombud på plass er opplæring og kunnskapsoverføring viktig. Gjennom 2021 har hovedverneombudsnettverket blitt skolert via HVO skolen. UHVO sitt arbeidsutvalg har satt sammen en plan for opplæring av hovedverneombudene ut over 40-timers kurset som vi kaller HVO-skolen. HVO skolen har totalt hatt 3,5 dager med skolering fordelt på 2 hele og 3 halve dager og de fleste gjennomført digitalt. Innledere har vært ansatte ved UiB, og hovedverneombud fra andre universitet.

Tema fra skoleringen:

- Hovedverneombudets rolle
- Innføring i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter
- UIB som organisasjon med samarbeidsrelasjoner, inkludert tillitsvalgte, ledere og vernetjenesten ved andre institusjoner
- Konflikthåndtering
- Organisasjonsutvikling
- Endringsledelse
- Verneombud i omstillings- og endringsprosesser
- Kommunikasjon

Hovedverneombudsgruppen har også deltatt på ulike webinarer internt og eksternt arrangert av både statlige og andre aktører.

Saker

Aktiviteten i HVO gruppen har vært høy gjennom 2021. Dette skyldes både mange saker, men også etterspørsel for å holde innlegg på arrangementer eller ved ulike enheter. Nettverksmøtene blir brukt til å gi og få informasjon, til diskusjon, og for oppdateringer. Gjennom 2021 har det vært fire store arbeidskrevende saker for hovedverneombudene som det har vært brukt mye tid på. Det er ARK, BOTT-ØL, koronasituasjonen og revidering av retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Nettverket har også brukt mye tid på medvirkning i byggeprosjekter. Nygårdshøyden sør-prosjektet er så langt organisert godt for god medvirkning. Prosjektet involverer verneombud på alle nivå, og er et eksempel til etterfølgelse for andre prosjekter, små eller store. Hovedverneombudsgruppen valgte i 2021 å markere Verdensdagen for psykisk helse. Det har i 2021 også vært brukt mye tid på skolering noe som er naturlig første året i en verneombudsperiode.

Lokale nettverksmøter

En av de viktigste arenaene for verneombudene og vernetjenesten ved UiB er nettverksmøtene i de 10 hovedverneområdene. Nettverksmøtene er en møteplass der verneombudene deler erfaringer, forbereder saker og får kompetanseheving. Til nettverksmøtene blir alle lokale verneombud og varaverneombud innkalt av lokalt hovedverneombud.

Følgende tema har vært oppe i hovedverneområdene sine nettverksmøter i 2021: BOTT-ØL, ARK, håndtering av koronapandemien herunder smittevern, risikovurdering og sikker jobbanalyse, HMS årsrapportering, nytt HMS avvikssystem, oppfølging av evalueringer, byggeprosjekter og prosjekt tjenesteutvikling. I tillegg kan det være spesielle saker som angår det enkelte verneområde.

Vi ser at det å drive vernetjenesten på en måte som sikrer at vi kan følge opp arbeidsmiljøet for de ansatte og samtidig kunne være en ressurs og samarbeidspartner for ledelsen krever tid. Det kreves for eksempel tid til kompetanseheving og deltaking i prosjekter. For at nettverket skal fungere må det enkelte verneombudet ha tiden det tar å utføre vervet. Vi erfarer også at der hvor verneombud eller hovedverneombud har anledning til å jobbe tett med vara, så gir dette en stor støtte og gevinst i arbeidsmiljøarbeidet, og styrker nettverket. For hovedverneombudsområdene har frikjøp av hovedverneombud vært viktig, men har ikke fungert like godt alle steder.

Retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud slår i kapittel 7 fast at linjeleder og verneombud skal sikre at verneombudet får tilstrekkelig tid til å utføre vervet. Partene skal i fellesskap komme frem til løsninger som gir verneombudet tidsressurs til å inneha rollen. Både linjeleder og verneombud har derfor et ansvar for å legge til rette. Dette gjelder også for hovedverneombudene der delvis frikjøp vil være hensiktsmessig.

Verneombudssamlinger

Det har vært arrangert 3 felles verneombudssamlinger med 50-70 deltakere i 2021 i regi av HVO nettverket. Samlingen i januar og april ble arrangert digitalt, mens kompetansedagen 1.oktober ble avholdt på Scandic Hotel Ørnen.

Tema for verneombudssamling (VO-samling) 4.februar var arbeidsmiljøarbeid, verneombudsrollen og vernetjenesten. Det var innlegg ved Sonja Dyrkorn, HR-avdelingen, Jon Steine, IT-avdelingen, Aleksander Morland, matematisk institutt samt UHVO June Vibecke K Indrevik og vara UHVO Michael P. Riisøen.

VO-samlingen 26. april 2021 hadde systematisk HMS arbeid som hovedtema. Det var innledninger ved senioringeniør Bente-Lise Lillebø, hovedverneombud matematisk-naturvitenskapelige fakultet Ann-Elise Olderbakk Jordal, vara UHVO Michael P. Riisøen, senioringeniør Lisbeth K. Glærum, administrasjonssjef Andrea Grimnes, rektor Margareth Hagen og UHVO June-Vibecke K. Indrevik.

Kompetansedagen 1. oktober 2021 hadde psykisk helse som hovedtema, og i løpet av dagen fikk vi blant annet en «live podkast» – «Åpne forhold» med veileder Andre Clausen og psykolog Kyrre Dyregrov. Dette er en podkast om psykisk helse laget av Verdensdagen for psykisk helse. Bidragsytene denne dagen var PhD stipendiat Bård Fyhn fra NHH, erfaringskonsulent Solvei Bartun Rob fra Kronstad DPS, BHT ved psykolog Pål Halle, bedriftspsykiater Kjersti Nygård og bedriftssykepleier Gunvor Landro, universitetsdirektør Robert Rastad samt vara UHVO Michael P. Riisøen. I tillegg til verneombud fikk også noen lærlinger være med på dagene.

Verdensdagen for psykisk helse

Hovedverneombudsnettverket ved Universitetet i Bergen har gjennom hele koronapandemien fått tilbakemeldinger i linjen fra ansatte som i større eller mindre grad uttrykte bekymringer om egen eller andres psykiske helse. Vernetjenesten satte fokus på hva pandemien hadde gjort med arbeidsmiljøet ved frokostseminaret i desember 2020. Har arbeidsmiljøet, både det psykososiale og det fysiske, fått seg en koronaknekk? Hvordan taklet medarbeidere og ledere dette maratonløpet av endringer og usikkerhet med hjemmekontor, nye møtearenaer, digitale møter og undervisning m.m.

I etterkant av frokostseminaret bestemte hovedverneombudsnettverket seg for å få til en markering av «Verdensdagen for psykisk helse» ved UiB. Sammen med HR avdelingen ble det planlagt og gjennomført følgende markeringer for verdensdagen:

- Mandag 27.september - Frokostseminar i regi av vernetjenesten
- Fredag 1.oktober - Kompetansedag for vernetjenesten ved UiB med fokus på psykisk helse
- Mandag 4.oktober - Utviklingstid – webinar for alle ansatte "Arbeidsplassen som en helsefremmende og ivaretagende arena" ved Psykologspesialist Heidi Wittrup Djup/Daglig leder, Klinikk for krisepsykologi AS
- Onsdag 6.oktober - Utviklingstid – webinar for ledere. Ledelse og psykisk helse - utfordringer og dilemmaer ved professor Ståle Einarsen, UiB
- Fredag 8.oktober - Standsmarkeringer rundt omkring på UiB – enten om morgenen eller ved lunsjtid. Det ble gjennomført totalt 13.markeringer den dagen.



Bilder fra standsmarkering fra verdensdagen ved det medisinske fakultet.

Samarbeid med universitetsledelsen

I løpet av 2021 kom ny universitetsdirektør på plass og nytt rektorat startet i høstsemesteret.

De faste møtene mellom universitetsdirektør og assisterende universitetsdirektør med universitetets hovedverneombud og vara har vært avholdt. Det samme gjelder de faste møtene UHVO og vara har med HR-direktør og underdirektør for HR-avd. Det faste seminaret mellom universitetsledelsen og hovedverneombudene var igjen på plass i 2021. Disse møtearenaene er viktig for samarbeidet mellom

vernelinjen og ledelsen. Et godt samarbeid mellom ledelse og vernetjenesten er viktig og sentralt for utviklingen av et godt arbeidsmiljø i organisasjonen.

Koronapandemien medførte i 2020 til tettere samarbeid og flere møtepunkter mellom ledelsen, verneombud og tillitsvalgte. Dette har blitt videreført i 2021. Vernetjenesten ser det som positivt for arbeidsmiljøarbeidet at det er et godt samarbeid mellom ledelse, de fagforeningstillitsvalgte og vernetjenesten.

ARK konferansen

Erfaringskonferansen for ARK, Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen, ble i 2021 som året før - arrangert digitalt på Zoom 25.august. Konferansen stilte spørsmålet: «Hvordan kan samtalen brukes som verktøy i ledelse og for å skape psykologisk trygghet, i fysiske og digitale rom?» Det var i tillegg erfaringsdeling der blant annet UiB presenterte erfaringer fra gjennomføringen av heldigital ARK undersøkelse ved UiB.

Samarbeid med universitetshovedverneombudene og den nasjonale hovedverneombudskonferansen i Trondheim

Det gode og tette samarbeidet som vokste frem i 2020 mellom alle universitetshovedverneombudene i Norge ble videreutviklet i 2021. UHVO deltar jevnlig på de månedlige TEAMS møtene med de andre universitetshovedverneombudene. På disse møtene tar vi opp ulike temaer og deler erfaringer. Flere andre universitet har sett til UiB sin retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud når de jobber med egen organisasjon.

Den årlige nasjonale hovedverneombudskonferansen ble arrangert av NTNU i Trondheim i dagene 7.-9. september. På konferansen ble følgende temaer belyst: Bygg og brukermedvirkning, it- sikkerhet, rammer og fleksibilitet i et inkluderende arbeidsliv, samfunnet og universitetet i endring og mottak av utenlandske nytilsatte. Hovedverneombudsgruppen ved UiB var godt representert på konferansen, og UHVO deltok på formøte med de andre universitetshovedverneombudene i forkant av konferansen.

Frokostseminar- serien – «Arbeidsliv i endring - hva med arbeidsmiljøet?»

I 2021 har vernetjenesten arrangert 4 frokostseminarer med fokus på arbeidsmiljø. De digitale frokostseminarer har hatt meget godt oppslutning og vil derfor fortsatt arrangeres digitalt i 2022.

Frokostseminarserien er et tilbud til alle ansatte og ledere, og siden 2018 har det blitt arrangert 14 seminarer.

På det første seminar 16.februar var temaet mangfold - likestilling – inkludering. UiB sin strategi slår fast at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø, og at dette skal bygge på det kunnskapsmessige og kulturelle mangfoldet som kjennetegner vår institusjon. Innledere på seminaret var prorektor Annelin Eriksen, førsteamanuensis Hege H. Bye, assisterende fakultetsdirektør Kristine Breivik og førsteamanuensis Ann-Kristin Helland Gujord.

På det andre den 19.mai, hadde vi invitert STAMI, Statens arbeidsmiljøinstitutt, for å snakke om psykososialt arbeidsmiljø med stikkordene arbeidsmiljø - ansatte – psykososialt. Vi satte søkelys på betydningen av psykososialt arbeidsmiljø for trivsel, helse og fravær. Videre påvirkninger av

organisasjonsendringer og hjemmekontor. Innledere fra STAMI var forskerne Håkon Johannessen og Lise Fløvik.

Hovedverneombudsgruppen ved UiB har i 2021 satt fokus på verdensdagen for psykisk helse, som ble tema for frokostseminaret 27.september. Tema for verdensdagen var - «Livet under og etter en pandemi. Vær oppmerksom – vær til stede og følg opp». Vi stilte spørsmålene: Hva er psykisk helse, hva er psykisk uhelse, relasjoner, aktiviteter og verdivalg som bidrar positivt til psykisk helse. Vi belyste også søvn i forhold til psykisk helse og arbeidsliv. Innledere professor Per Einar Binder, professor Ståle Pallesen og UHVO June Vibecke K. Indrevik.

På årets siste frokostseminar 22.november var tema «Informasjon og kommunikasjon – tillit – medvirkning. Hvorfor er det så vanskelig å kommunisere det vi ønsker å få formidlet?» I alle prosesser vernetjenesten er involvert i, erfarer vi at god kommunikasjon og informasjon ut i organisasjonen er essensielt for å fremme et godt arbeidsmiljø. Så hva er god kommunikasjon, hvor feiler man og hvordan blir man god på å kommunisere? Forsker Ragnhild Mølster, kommunikasjonsdirektør Olaf Erlend Gundersen og spesialrådgiver Kjersti Hals fra Ahus var seminarets innledere.

I 2022 vil Vernetjenesten ved UiB fortsette med å arrangere «Arbeidsliv i endring - hva med arbeidsmiljøet?» for å engasjere og sette arbeidsmiljøarbeid på dagsorden.

Saker og problemstillinger det er jobbet med i vernetjenesten

ARK (Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen)

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) vedtok 4.12.19 at den første felles arbeidsmiljøundersøkelsen ved UiB skulle gjennomføres samlet i hele institusjonen i 2020/21. Våren 2021 ble arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomført på UiB ved bruk av verktøyet ARK som står for arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser. ARK er utviklet for universitets og høyskolesektoren, og det forvaltes av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). UiB har tidligere gjennomført sekvensielle undersøkelser med det samme verktøyet.

Arbeidsgruppen for ARK ved UiB har bestått av:

Tone Bergan, seniorrådgiver, HR-avdelingen

Mona Grindheim Matre, seniorrådgiver, HR-avdelingen

Silje Marie Bjerkeng, seniorkonsulent, HR-avdelingen

June Vibecke Knudtsen Indrevik, Universitetets hovedverneombud

Michael Peter Riisøen, vara for hovedverneombudet

Randi Heimvik, Parat

Bente Nilsen Hordvik, kontorsjef, Bedriftshelsetjenesten

Ørjan Hauge, ass. fakultetsdirektør /Gjert Bakkevold, seniorrådgiver Det medisinske fakultet

Susanne Ostendorf, ass. fakultetsdirektør Det humanistiske fakultet

En viktig del av ARK er involvering av verneombudene. På UiB har hovedverneombudene vært invitert inn til ulike fora der prosess- og prosjektlederne ble gitt både informasjon og opplæring. Det har blitt gitt egen informasjon om ARK til alle verneombudene. Verneombudene har deltatt i forberedelsene av ARK-gjennomføringen og ved planleggingen av kartleggingsmøte ved egen enhet. Omfanget av involvering har nok variert litt ved de ulike enhetene i organisasjonen.

HVO nettverket er opptatt av at vi må trekke med oss erfaringene fra denne første felles-gjennomførte undersøkelsen til neste gjennomføring. Vi registrerer at oppslutningen ikke var så høy som vi hadde ønsket, trolig på grunn av både heldigital gjennomføring, og at vi var midt i en pandemi. HVO nettverket mener at UiB må holde fokuset på psykososialt arbeidsmiljø og fortsette med felles arbeidsmiljøundersøkelser. Viktig at man ser på og utnytter potensialet i ARK. Eventuelt at man ser om andre verktøy/systemer vil kunne tjene oss bedre i framtiden.

BOTT

BOTT er navnet på samarbeidet mellom universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø vedrørende prosjektene: saksbehandling og arkiv, felles HR-system, felles IAM og økonomi og lønn. Akronymet er satt sammen av forbokstaven til de fire gamle universitetene.

UiB var den organisasjonen i BOTT samarbeidet som innførte nytt økonomi og lønssystem (BOTT-ØL) først. Innføringen av BOTT-ØL har vært krevende for alle nivåer i organisasjonen. De som spesielt har fått økt belastning er de som har arbeidet med innføringen av BOTT ØL, de som har arbeidsoppgaver innen lønn og HR, de i fagspesialistteamet og de som er fagrekvirenter. Vernetjenesten på alle nivåer har blitt kontaktet av ansatte, med tilbakemeldinger og bekymringer i forbindelse med innføringen av nye system. Hele organisasjonen har vært berørt av systemendringen, men spesielt på de store fakultetene med laboratorievirksomhet og klinikker har spesielt det nye systemet for bestilling til betaling (BtB) skapt betydelig merarbeid, stor frustrasjon og hatt stor negativ innvirkning på arbeidsmiljøet.

Gjennom året har vi hatt kontinuerlig kontakt og dialog med ledelsen, og det har vært arrangert flere ekstra møter for å ha dialog om systeminnføringen og innvirkningen på ansatte. I mai 2021 arrangerte verneombudsnettverket ved Det matematisk naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet eget nettverksmøte med BOTT-ØL som tema. Der deltok økonomidirektør Per Arne Foshaug. Ved kompetansedagen til vernetjenesten 1.oktober var BOTT-ØL tema for universitetsdirektør Robert Rastad sitt innlegg.

Koronapandemien

Koronapandemien slapp ikke taket i 2021 heller, og på slutten av året opplevde vi nok en gang innstramninger og strenge smittevernregler fra myndighetene som har innvirkning på arbeidshverdagen. Organisasjonen har håndtert år to av pandemien på en god måte, men det er klart at pandemien også i 2021 har påvirket arbeidsmiljøet til alle ansatte på alle nivå.

Vernetjenesten vil understreke at de to siste årene med pandemi viser viktigheten av god kommunikasjon på alle plan i organisasjonen. Ved evaluering av pandemihåndteringen må erfaringen med viktigheten av god og tydelig kommunikasjon tas med. I beredskapshåndtering er god dialog og tett samarbeid med verneombudene spesielt viktig. I noen deler av organisasjonen har samarbeid mellom verneombud og ledere vært meget godt, og et eksempel som illustrer dette er smittevernsteamet som ble opprettet på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet i 2020 og fortsatt er i funksjon.

Takk for godt samarbeid og god dialog med ledere, tillitsvalgte, HR avdelingen, eiendomsavdelingen og BHT gjennom dette siste året. Godt samarbeid og god dialog på alle plan er vesentlig i en pandemihåndtering.

Byggeprosjekter

Vernetjenesten er engasjert i flere ulike prosjekter som omhandler rehabilitering, og nybygg. Vi er også med i forprosjektfasen for nybygg. UHVO sitter som medlem i AMU sitt bygg utvalg.

Prosjektene det gjelder er Nygårdsgaten 5, Eitri (Inkubatorbygget) ombygging av Christies gate 12 for Psykologisk fakultet, nytt Griegakademi på Møllendal, kontorbygg Dokkeveien (HF), og Nygårdshøyden Sør. Nygårdshøyden Sør er et prosjekt som omhandler flere bygg sør på Nygårdshøyden og omfatter rehabilitering av allerede eksisterende bygg som Realfagsbygget og et nybygg, Allégaten 64.

Nygårdshøyden Sør

Vernetjenesten ved UiB er representert i arbeidet med Nygårdshøyden sør både i sentral brukergruppe ved hovedverneombud ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet Ann-Elise Olderbakk Jordal og vara universitetshovedverneombud Michael P. Riisøen. Vernetjenesten er også representert i alle temabrukergruppene. Det har vært høy grad av involvering i starten av dette prosjektet og også vært arrangert flere workshops i prosjektet. Vi ser frem til å arbeide videre i dette prosjektet som er stipulert til å bli ferdigstilt innen 2030.

Prosjekt tjenesteutvikling – Nygårdsgaten 5

2021 har gitt en ny fase for byggingen – den totale rehabiliteringen av Nygårdsgaten 5 er nå godt i gang. Det lokale brukerutvalget har i 2021 blant annet sett på garderobeløsning i bygget samt kantineløsningen.

Vernetjenesten er representert i flere grupper i prosjektet. UHVO sitter som representant i styringsgruppen. Hovedverneombud for sentraladministrasjonen, Mary Stien Rørdal, er representant byggekomiteen, og lokale verneombud er representert i lokale brukerutvalg.

Medvirkning og samarbeid

I arbeidsmiljølovens § 4.2 står det om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. En av de beste måtene å sikre dette på er at organisasjonen på alle nivå setter søkelys på involvering, medvirkning og samarbeid. Gjennom pandemitiden har vi sett hvor viktig medvirkning og samarbeid er for arbeidet med HMS og arbeidsmiljø. Vernetjenesten er opptatt av at den gode dialogen og samarbeidet mellom linjeleder og verneombudene på alle nivå i organisasjonen videreutvikles også i etterkant av pandemihåndteringen. Gjennom 2021 har innføringen av BOTT-ØL og de utfordringene som kom i den forbindelse vist at kommunikasjon, og samarbeid samt dialog med brukere, vernetjenesten og tillitsvalgte er en god plattform å stå på.

HVO nettverket ser på faste møtepunkter og arenaer for samarbeid mellom vernetjenesten og ledelsen som avgjørende for å få til et godt arbeidsmiljøsam samarbeid. HVO nettverket fremmet derfor i 2021 en sak om at retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, vedtatt i 2012, var moden for revidering. Dette ble gjort og denne nye reviderte retningslinjen var til behandling i AMU i junimøte som sak 24/21. Her er det kommet inn et punkt om at møter mellom linjeleder og verneombud skal referatføres, og at hovedverneombud deltar på ledelsen gjennomgang

av HMS årsrapport for eget hovedverneområde. I retningslinjen er samarbeidspunkter mellom leder og verneombud tydeliggjort Videre er det skrevet et mer utfyllende avsnitt om tid til å utføre verneombudsvervet.

Systematisk HMS-arbeid

AKAN

UHVO er fast medlem i AKAN utvalget som er et underutvalg av AMU. AKAN utvalget har i 2021 hatt ett felles møte sammen med IA-utvalget. Formålet med møtet var å finne kryssende punkter som utvalgene kan arbeide sammen om. Vernetjenesten ser at det kan være mye å hente på tettere samarbeid mellom disse to utvalgene i årene fremover.

Avvik – innføring av nytt HMS avvikssystem

UHVO har vært medlem i styringsgruppen for nytt system for HMS-avvik som ble igangsatt ved hele UiB 5.oktober 2021. Det nye systemet benytter seg av UiB-hjelp som portal for behandling av avvik, og operatørgruppen for avvikshåndtering er blitt mindre. Verneombudets involvering skal fortsatt være den samme etter systemendring. I 2022 er det viktig for vernetjenesten at vi har fokus på at påseerrollen vår kan ivaretas på en like god eller bedre måte enn med det gamle avvikssystemet. Videre blir det viktig å ha et godt samarbeid med linjeleder og verneombud i det nye systemet. God avvikshåndtering er en sentral del av det systematiske HMS-arbeidet, og det at det meldes avvik er med på å gjøre organisasjonen vår tryggere.

IA – utvalget

Vernetjenesten er representert i det nye IA-utvalget ved vara UHVO Michael. P. Riisøen. Utvalget har fått på plass en ny IA-handlingsplan som ble behandlet og vedtatt av AMU i høstsemesteret. På 2022 sin første verneombudssamling vil den nye IA planen og mandatet for utvalget bli presentert.

Arbeidsmiljøpris

I 2020 ble Universitetet i Bergen sin første arbeidsmiljøpris utdelt. Arbeidsmiljøprisen for 2021 vil bli utdelt under HR dagen i aulaen i februar 2022. Komiteen for å vurdere arbeidsmiljøprisen, der UHVO er medlem, skal ha sitt møte for å vurdere innkomne forslag i januar 2022.

2022

Fortsatt pandemihåndtering og utfordringene med innføringen av BOTT-ØL preget arbeidet i vernetjenesten i 2021. Dette vil også ha fokus inn i 2022. I 2022 er fortsatt målet å medvirke til et godt arbeidsmiljø på hele UiB gjennom vernetjenesten sitt nettverk, deltagelse i relevante styrings- og arbeidsgrupper og ikke minst gjennom godt samarbeid med ledelsen. Vi kommer fortsatt til, å gi verneombudene godt og nyttig kunnskapspåfyll og arbeidet med nettverksbygging Vi vil også arbeide med å lage informasjonsmateriell som de lokale verneombudene kan bruke i sine verneområder. Ellers fortsetter vi med suksessen med Frokostseminarserien



Kurs/seminar 2021

KURS/SEMINAR MED HMS-ASPEKTER				
2021	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
	Administrativt mellomlederprogram	V/H	4 samlinger	40
	Brannvernopplæring	H	5 kurs (NO)/1 kurs (EN)	200
	HMS for ledere	V	1 kurs, 1,5 dag (digitalt)	9
	Konfliktmegling	H	2-dagers kurs	20
	Introduksjonskurs for nye instituttledere	H	1 samling	7
	Utviklingstid: Nye retningslinjer for hjemmekontor	V	Webinar	50
	Utviklingstid: Verdensdagen for psykisk helse: Ledelse og psykisk helse - utfordringer og dilemmaer	H	Webinar	30
For ansatte	CIM-kurs for superbrukere	H	Webinar	3
	HMS-kurs for lærlinger	H	1 heldagskurs	19
	HMS-avvikssystem workshop (1-3)	H	3 webinar og fysisk	110 (88 operatører)
	HMS-avvikssystem for operatører	H	Halvtime ukentlig verksted (lavterskeltilbud)	30
	I møte med livstruende vold	V/H	E-læring	8
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	E-læring	73
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	E-læring (EN)	149
	Introduksjonsseminar for nytilsatte	V/H	4 halvdagskurs (EN) (digitalt)	107
	Kurs i HMS-risikovurdering og SJA	H	3 dagskurs /1 dagskurs (EN) (digitalt)	29/8
	Kurs for Reiseadministrator CIM	H	2 timer, digitalt	6
	Kurs i ROS-analyse ved bruk av CIM	V/H	3 halvdagskurs (digitalt)	27
	Kurs i smittevern for ansatte og studenter	V/H	E-læringskurs (NO/EN)	3706/1002
	Loggførerkurs i CIM	V/H	Webinar	20
	Psykososialt arbeidsmiljø for PhD-kandidater	V	Webinar	30
	Psykososialt arbeidsmiljø	V	Webinar	30
	Psychosocial work environment at the home office	V	Webinar (EN)	30
	Reiseadministrator i CIM	H	E-læringskurs	30
	Reiseadministrator i CIM	H	Webinar	5
	Risikovurdering HMS	V/H	E-læringskurs	10
	Seniorkurs	H	2- 2-dagerskurs	80
	Utviklingstid: Avhengighetsproblematikk – bekymret for en ansatte?	V	Webinar	33
	Utviklingstid: Egenledelse (på hjemmekontor)	V	Webinar	168
	Utviklingstid: Ergonomi på hjemmekontoret	V	Webinar	54
	Utviklingstid: How to combine performance and health during phd	V	Webinar (EN)	282

Kurs/seminar 2021

	Utviklingstid: Hvordan ta vare på deg selv og din psykiske helse under pandemi og på hjemmekontor	V	Webinar	83
	Utviklingstid: Verdensdagen for psykisk helse: Arbeidsplassen som en helsefremmende og ivaretagende arena	H	Webinar	66
	Utviklingstid: Sterk hjerne med aktiv kropp	H	Webinar	40
	Working with Norwegians	H	Dagskurs (EN)	31
For verneombud	Grunnoppplæring HMS for verneombud	V	40-timerskurs (5 kursdager)	51
For ansatte innen risikofyllt arbeid	Førstehjelpskurs for deltakere One Ocean (Tøkt)	H	Dagskurs	8
	Kjemikaliereregisteret (EcoOnline)	V/H	3 kurs (2 vår/1 høst)	94
	Laboratoriekurs for nytilsatte / HSE at the lab, new employees	V/H	E-læring (NO/EN)	9/27
	Strålevern	H	3-dagerskurs med eksamen	5
	Strålevern / Radiation Protection	V/H	E-læring (NO/EN)	21/13

HMS-årsrapport 2021 – Medarbeidersamtaler

Tallmateriale er hentet fra utfylte skjema for HMS-årsrapportering 2019, 2020 og 2021 (65 rapporterte enheter (verneområder) for 2019 og 2020, 66 rapporterte enheter (verneområder) for 2021).

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 innkalles ikke til medarbeidersamtaler i permisjonstiden.

Pr. stillingskategori

Vitenskapelige ansatte

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale?	Antall personer 2019	Antall personer 2020	Antall personer 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	26	22	20
Det humanistiske fakultet	283	261	313
Det juridiske fakultet	54	58	58
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	357	381	375
Det medisinske fakultet	382	252	399
Det psykologiske fakultet	149	156	159
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	201	211	238
Eiendomsavdelingen	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	137	119	121
Universitetsbiblioteket	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	37	36	34
Sum	1626	1496	1717

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020	Antall personer 2021	Gjennomføringsgrad (%) 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	14	54	11	50	6	30
Det humanistiske fakultet	90	38	93	36	155	50
Det juridiske fakultet	44	81	33	57	34	59
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	269	75	235	62	203	54
Det medisinske fakultet	226	59	177*	46*	224	56
Det psykologiske fakultet	62	42	49	32	66**	42**
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	110	55	116	55	91	38
Eiendomsavdelingen	0	0	0	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	45	33	74	62	94	78
Universitetsbiblioteket	0	0	0	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	27	73	21	58	16	47
Sum	887	55	749*	50*	889**	52**

*Klinisk inst. 1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

** Inst. for krisepsykologi oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

Stipendiater

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale?	Antall personer 2019	Antall personer 2020	Antall personer 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	9	9	9
Det humanistiske fakultet	86	92	78
Det juridiske fakultet	28	27	30
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	252	259	285
Det medisinske fakultet	367	234	227
Det psykologiske fakultet	50	45	52
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	71	67	66
Eiendomsavdelingen	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	23	26	27
Universitetsbiblioteket	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	6	9	9
Sum	892	769	783

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020	Antall personer 2021	Gjennomføringsgrad (%) 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	9	100	9	100	3	33
Det humanistiske fakultet	23	27	40	43	58	74
Det juridiske fakultet	28	100	27	100	29	97
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	115	46	161	62	90	32
Det medisinske fakultet	207	56	132*	56*	107	47
Det psykologiske fakultet	34	68	18	40	26**	50**
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	44	62	45	67	31	47
Eiendomsavdelingen	0	0	0	0	0	0
Fakultet for kunst, musikk og design	12	52	18	69	13	48
Universitetsbiblioteket	0	0	0	0	0	0
Universitetsmuseet i Bergen	4	67	8	89	3	33
Sum	476	53	458*	60*	360**	46**

*Klinisk inst. 1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

** Inst. for krisepsykologi 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	Antall personer 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	376	426	437
Det humanistiske fakultet	79	76	75
Det juridiske fakultet	29	30	30
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	229	261	241
Det medisinske fakultet	361	466	436
Det psykologiske fakultet	59	61	60
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	78	90	101

Eiendomsavdelingen	101	87	89
Fakultet for kunst, musikk og design	50	40	34
Universitetsbiblioteket	121	117	118
Universitetsmuseet i Bergen	170	165	134
Sum	1653	1819	1503

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret?	Antall personer 2019	Gjennomføringsgrad (%) 2019	Antall personer 2020	Gjennomføringsgrad (%) 2020	Antall personer 2021	Gjennomføringsgrad (%) 2021
Sentraladministrasjonen, inkl. Sars	364	97	336	79	323	74
Det humanistiske fakultet	58	73	61	80	66	88
Det juridiske fakultet	9	31	17	57	30	100
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	205	90	204	78	128	53
Det medisinske fakultet	243	67	267*	57*	286	66
Det psykologiske fakultet	53	90	28	46	44**	73**
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	60	77	83	92	93	92
Eiendomsavdelingen	101	100	62	71	68	76
Fakultet for kunst, musikk og design	40	100	37	93	20	59
Universitetsbiblioteket	118	98	113	97	69	58
Universitetsmuseet i Bergen	76	45	110	67	77	57
Sum	1327	80	1318*	72*	1204**	81**

*Klinisk inst. 1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

** Inst. for krisepsykologi 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	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2021	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2021	Gjennomføringsgrad (%) 2021
Vit.	1626	887	55	1496	749*	50*	1717	889**	52**
Stip.	892	476	53	769	458*	60*	783	360**	46**
Tekn./adm.	1653	1327	80	1819	1318*	72*	1503	1204**	81**
Sum	4171	2690	64	4084	2525*	62*	4003	2453**	61**

*Klinisk inst. 1 oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.

** Inst. for krisepsykologi oppgir at de ikke har antall på gjennomførte medarbeidersamtaler.