



Arkivsaksnr.: 2022/18190 Dokumentdato: 17.04.2023

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
40/23

Møtedato:
11.05.2023

Årsrapport 2022 - Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2022 - 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](#) (prolongert september 2023)
- Styresak 25/22: [Medarbeidersamtaler ved UiB \(2022/2697\)](#)
- Styresak 43/22: [Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2021 - Helse, miljø og sikkerhet \(2021/17707\)](#)
- HMS-årsrapporter 2022, fakultet og avdelinger: (2022/18190)
- AMU-sak 3/23, *Årsrapport 2022 – Arbeidsmiljøutvalget* (2012/4460)
- AMU-sak 22/23, *Årsrapport 2022 – Helse, miljø og sikkerhet* (2022/18190)

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 2022 - Arbeidsmiljøutvalget (vedlegg 2) ble vedtatt i AMU 16.02.23 (sak 3/23), og legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Årsrapport 2022 – Helse, miljø og sikkerhet (vedlegg 3) er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. AMU behandlet årsrapporten i møte 13.04.23 (sak 22/23). Rapporten viser at arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder som er utfordrende og hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

Årsrapporten legges med dette fram for universitetsstyret til orientering.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret tar Årsrapport 2022 – Arbeidsmiljøutvalget til orientering
2. Universitetsstyret tar Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

Tore Tungodden
fung. universitetsdirektør

17.04.2023/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir)

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Årsrapport 2022 – Arbeidsmiljøutvalget
3. Årsrapport 2022 – Helse, miljø og sikkerhet

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
40/23

Møtedato:
11.05.2023

Arkivsaksnr.:
2022/18190

Årsrapport 2022 - Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet

Bakgrunn

Årsrapport 2022 – 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 2022 ble AMU ledet av arbeidstakergiversiden ved daværende universitetsdirektør Robert Rastad.

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 57 saker i 2022. Ett av møtene ble holdt digitalt grunnet koronapandemien, mens to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling.

Utvalget har i 2022 arbeidet spesielt med saker knyttet til ulike HMS-regler, system og planer, som sykefraværssrapportering og utvikling av handlingsplaner. Verneombudsordningen har vært behandlet, foruten flere saker knyttet til fysisk- og psykososial arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. AMU har gjennomgått alle meldte HMS-avvik. Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg.

Det årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført 27. april med tema «Universell utforming». AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble utsatt til 19. januar 2023. Tema her var arbeid med ny HMS-handlingsplan og IA-arbeid ved universitetet.

Årsrapport 2022 – Helse, miljø og sikkerhet

Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet tar utgangspunkt i UiBs HMS-handlingsplan, i lovpålagte oppgaver og i prioriteringer i AMU, samt styrets behandling av HMS-årsrapport for 2021 (sak 43/22). HMS-internkontrollsystemet er godt innarbeidet og kjent på alle nivå i organisasjonen, og inngår i UiBs system for helhetlig internkontroll.

Rapporten viser at arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder som er utfordrende og hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

I tråd med styrevedtak (sak 25/22, 2022/2697) er spørsmålene knyttet til medarbeidersamtaler i HMS-rapporteringsskjema for 2022 tatt ut, da dette vil følges opp og behandles i styret som en egen sak i styret i juni 2023.

I gjennomgangen under vil noen hovedfunn trekkes frem, og oppfølging kommenteres:

HMS-organisering og -kompetanse

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 stor oppmerksomhet på digitalt arbeidsmiljø. Ansatte og gjester får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det samme skal gjelde studenter, og dette må prioriteres. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Det er flere enheter som må sørge for at obligatorisk HMS-opplæring for ledere gjennomføres.

Gode arbeidsfelleskap

Gode arbeidsfelleskap er ett av hovedmålene i HMS-handlingsplanen til universitetet. UiB har som målsetning at raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege arbeidsfelleskapet, 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.

Flere enheter melder at kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke er gjort i 2022. Flere begrunner dette med at de har arbeidet med oppfølgingen av ARK-undersøkelsen fra 2021 også i 2022. Andre årsaker som oppgis er ny ledelse, at leder ikke har HMS-kurs, det planlegges kartlegging i 2023 eller at det ikke er blitt prioritert. Noen enheter svarer at de ikke gjennomførte fordi det ikke var noen sentralt styrt ARK-undersøkelse i 2022. Svarene kan tyde på kravene om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves som uklare av flere. Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø skal gjøres årlig ved alle enheter ved UiB uavhengig av hvilken form for medvirkningsbasert metode/verktøy som tas i bruk. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til selv å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid.

Enhetene melder om at 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 fortsatt har gitt arbeidsmessige- og arbeidsmiljøutfordringer for mange ansatte. UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» for å forbedre arbeidsflyt og arbeidsdeling mellom nivåene ble startet opp mot slutten av 2021 og har fortsatt gjennom hele 2022. Universitetsdirektøren har besluttet å videreføre prosjektet ut vårsemesteret 2023. 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. UiBs VirksomhetsROS fra 2020 ble gjennomgått på ny i 2022, betingelsene for to scenarier anses som vesentlig endret; Cyberangrep og Pandemi. Det er nødvendig å fortsette å styrke det systematiske beredskapsarbeidet og å øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelser i tiden fremover. Det skal arbeides med å videreutvikle en velfungerende sikkerhets- og beredskapsorganisasjon ved UiB i 2023.

Det er en nedgang blant enhetene i 2022 med hensyn til gjennomførte/ajourførte risikovurderinger innen HMS-feltet. Det meldes om mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med eksperimentell aktivitet, mens det ved andre enheter meldes om utførte risikovurderinger etter behov og lovkrav. At risikovurderinger ikke er gjort begrunnes med at det ble gjennomført i forbindelse med pandemien eller på grunn av manglende tid og ressurser. Noen fremhever at det ikke er spesielle risikoer ved enheten som gjorde det aktuelt med HMS-risikovurdering i 2022. Det er imidlertid viktig at alle av UiBs enheter jevnlig

gjennomgår risikovurderinger knyttet til HMS. Noen miljøer har i tillegg behov for ytterligere risikovurderinger knyttet til risikofylt aktivitet.

Det er i 2022 meldt inn 277 HMS-avvik ved UiB. Dette er en økning fra 2021, men fremdeles ikke på nivå forut for pandemien. 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 gode medvirkningsprosesser. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt.

Det meldes om at digitalt arbeidsmiljø i mange sammenhenger fungerer tilfredsstillende. Gode muligheter for opplæring og teknisk støtte er fortsatt viktig og at brukervennlig og hensiktsmessig utstyr i alle lokaler på campus er svært viktig for at det digitale arbeidsmiljøet skal fungere godt.

Etter noen år med lave rapporteringstall på gjennomførte HMS-runder, grunnet utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus, er gjennomføringen nå opp mot nivå forut for pandemien.

Grunnet ressursmangel ved Eiendomsavdelingen knyttet til oppfølging av Styringssystem for sikring av bygg og verdier er det i HMS-årsrapporteringen for 2022 lagt til et spørsmål om enhetene har gjennomført verdivurdering iht. styringssystemet. Et fåtall enheter svarer ja. Dette er et viktig område som alle enheter har ansvar for å gjennomføre. Eiendomsavdelingen har et ansvar for å følge dette opp og vil i 2023 ha oppmerksomhet på området, samt se på om systemet bør revideres/forenkles og sees på opp mot andre internkontrollsystem.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

UiB skal ha et arbeidsmiljø som er forebyggende og helsefremmende. Alle nivå i organisasjonen skal arbeide systematisk med HMS og den årlige rapporteringen ivaretar internkontrollforskriftens pålegg om skriftlig dokumentasjon av internkontroll på HMS-området. Enhetene gis tilbakemeldinger på sine rapporter etter styrets behandling av denne saken.

AMU har en sentral rolle i universitetets HMS-arbeid og arbeider for å ha et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Det partssammensatte arbeidet i AMU er avgjørende for gode resultater.

Flere enheter melder at en stram økonomisk situasjon oppleves som krevende for både ansatte og ledere i 2022 og vil også være det i årene som kommer. Dette kan være en faktor som kan påvirke arbeidsmiljøet ved universitetet, og som det må være oppmerksomhet på i tiden fremover. Årsrapporten viser også at det er behov for prioritering av arbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og HMS-risikovurderinger.

AMU har igangsatt arbeidet med ny HMS-handlingsplan for perioden 2023-2026 og som etter planen skal behandles i styret i september. HMS-årsrapporten for 2022 er et viktig bakgrunnsdokument for dette arbeidet.

I forbindelse med innføring av ny handlingsplan vil det også bli en gjennomgang av rutiner for oppfølging og opplegg for rapportering, med sikte på forenkling og hensiktsmessig ressursbruk.

17.04.2023/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir)



ÅRSRAPPORT 2022

ARBEIDSMILJØUTVALGET

UNIVERSITETET I BERGEN



ARBEIDSMILJØUTVALGET	2
MEDLEMMER.....	2
ARBEIDSUTVALG	3
SEKRETARIAT	3
MØTER.....	3
SAKER.....	4
REGLER, SYSTEM OG PLANER	4
VERNEOMBUDSORDNING	5
KARTLEGGING 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 2022 hadde arbeidsgiversiden ledervervet ved universitetsdirektør Robert Rastad, og med HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn som nestleder.

Medlemmer

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2022-2022 i AMU-møte 17.02.22 (sak 2/22, 2022/397). AMU 2022 ble konstituert i samme møte 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 Per Bakke 	<ul style="list-style-type: none"> Viserektor Pinar Heggernes Assisterende universitetsdirektør Tore Tungodden Avdelingsdirektør Christen Solheim Underdirektør Agnethe Erstad Larsen Dekan Gunn Mangerud
Representanter for arbeidstakersiden	<ul style="list-style-type: none"> Hovedverneombud: Rådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik Akademikerne: Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes Forskerforbundet: Førsteamanuensis Helge Holgersen Parat: Seniorrådgiver Linda Emdal NTL: Rådgiver Jørgen Melve 	<ul style="list-style-type: none"> Hovedverneombud: Seniorrådgiver Michael Peter Riisøen Akademikerne: Overingeniør Kristian Botnen Forskerforbundet: Professor Steinar Vagstad Parat: Seniorrådgiver Liv-Grethe Gundmundsen 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

- Student Oscar dos Santos Kvalsvik (vår)
 - Student Andrea Nesvik Voss (haust)
 - Studentombud Karsten Olav Aarestrup
 - Student Thomas Helland-Hansen (vår)
 - Student Andrea Nesvik Voss (haust)
-

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 2022-2023 i AMU-møte 17.02.22 (sak 2/22, 2022/397) og bestod i 2022 av universitetsdirektør Robert Rastad, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, eiendomsdirektør Kjartan Nettet, universitetets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Parat Linda Emdal og BHT ved kontorsjef Bente Nilsen Hordvik.

Sekretariat

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen for AMU og dets arbeidsutvalg. I 2022 har seniorrådgiver Runa Jakhelln vært sekretær.

Møter

AMU har avholdt fem møter i 2022. Tilsvarende antall møter har AMUs arbeidsutvalg gjennomført. AMU gjennomførte alle sine møter med godt oppmøte. Arbeidsgivers representant fra fakultet har møtt på tre av fem møter, mens studentobservatør og studentombud har møtt på fire av fem møter. Ett av AMU-møtene ble holdt digitalt grunnet koronapandemien, mens to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling. I 2022 gjaldt dette Det medisinske fakultet (MED) og Universitetsmuseet i Bergen (UM) som presenterte sitt HMS-arbeid, -satsningsområder og -utfordringer. Ved UM inkluderte dette befaring i de kulturhistoriske samlinger, Avdeling for kulturhistorie, Haakon Sheteligsplass 10, mens ved MED fikk AMU en virtuell omvisning av pågående byggeprosjekter.

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 hatt saker til informasjon, drøfting og funnet fram til vedtak det har vært enighet om.

Medlemmer av AMU har et eget Teams «Arbeidsmiljøutvalget» der de finner informasjon om aktivitet i utvalget, og siden november også en liverapport over HMS-avvik ved UiB.

Sakslistene og møtereferat er publisert på UiBs [Ansattsider](#) på web. Universitetsstyret får alle møtereferater til orientering. Alle av utvalgets saker ligger tilgjengelig i Ephorte.

Det årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført 27. april med tema «Universell utforming». Seniorrådgiver Ellen Lien, Studieavdelingen, redegjorde for status i arbeidet på UiB, universitetslektor/førstelektor Magnus Nohr, Institutt for pedagogikk, UiB/Institutt for pedagogikk, IKT

og læring, Høgskolen i Østfold, holdt innlegg om universell utforming av digitale læringsmidler, mens student Elida Linnea Slettum, Studentparlamentet gav studentperspektivet, med påfølgende diskusjon.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble utsatt til 19. januar 2023. To tema ble her diskutert: Arbeid med ny HMS-handlingsplan og IA-arbeid ved universitetet, etter innlegg og betraktninger fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Saker

AMU har behandlet til sammen 57 saker i 2022.

AMU har en rekke faste saker på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering (2/22, 2022/397), møteplan (42/22, 2022/4168), referater (1/22, 16/22, 23/22, 31/22, 41/22, 2022/4168), samt Årsplan Bedriftshelsetjenester (sak 6/22, 2017/14403) ble ulike årsrapporter behandlet. Dette gjelder årsrapport for:

- AKAN-utvalget (sak 7/22, 2019/5164),
- AMU (sak 3/22, 2012/4460),
- Bedriftshelsetjenester (sak 5/22, 2012/4460),
- Helse, miljø og sikkerhet (sak 18/22, 2021/17707),
- Hovedverneombudenes aktivitet (4/22, 2018/5076),
- Strålevern (sak 17/22, 2022/3497).

Utvalget har i 2022 arbeidet spesielt med saker knyttet til ulike HMS-regler, system og planer, som sykefraværsmelding og utvikling av handlingsplaner. Verneombudsordningen har vært behandlet, foruten flere saker knyttet til fysisk- og psykososial arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. Detaljer følger nedenfor.

AMU har i 2022 i tillegg hatt koronapandemien – status og veien videre til muntlig orientering i to møter (sak 15/22, 2022/397 og sak 22/22, 2022/4168). Krigen i Ukraina – status ved UiB (22/22, 2022/4168), Budsjettsituasjonen 2022 (sak 15/22, 2022/397), Energiutfordringer ved UiB (sak 40/22) og Budsjett UiB 2023 (sak 57/22) har det også vært muntlig orientert om.

Alle meldte HMS-avvik er gjennomgått i AMU (13/22, 20/22, 28/22, 38/22, 55/22, 2017/24394). Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg (14/22, 21/22, 29/22, 39/22, 56/22, 2022/4168).

Regler, system og planer

Sak 9/22 (2017/14402)	Sykefravær ved UiB - rapport
Sak 34/22 (2017/14402)	Sykefravær ved UiB – rapport
Sak 46/22 (2017/14402)	Sykefravær ved UiB – oppfølging
Sak 32/22 (2022/14137)	Gjennomgang av system for varsling
Sak 35/22 (2017/14402)	Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv – oppfølging knyttet til psykisk helse
Sak 44/22 (2018/10136)	Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet

Det ble gitt muntlig orientering om Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling i to møter (2022/4168, sak 22/22 og sak 40/22), Strategiprosess og arbeidsmiljø (sak 15/22, 2022/397), Reviderte retningslinjer for befaring før innflytting (2022/397, sak 15/22), Bedriftshelsetjenestens sitt tjenestetilbud – brev til alle enheter (2022/4168, sak 30/22), Revidert informasjon vedrørende helsefarlige biologiske

faktorer (2022/4168, sak 30/22), Årsrapport strålevern – tilbakemelding fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (sak 40/22), og Klimanøytralt UiB (sak 40/22)

Verneombudsordning

Sak 25/22 (2022/8140)	Valg av verneombud for funksjonsperioden 2023 – 2024 – oppnevning av valgstyre
Sak 36/22 (2022/1185)	Endring av verneområder
Sak 43/22 (2021/7383)	Endring av verneområder

Det ble gitt muntlig orientering om Endring av verneområde – Universitetsbiblioteket (sak 22/22, 2022/4168) og Verneombudsvalget – status (sak 57/22). Universitetets hovedverneombud har gitt muntlig orientering om vernetjenestens arbeid (2022/397, 2022/4168), i fem møter (sak 15/22, 22/22, 30/22, 40/22, 52/22).

Kartlegging og utvikling

Sak 8/22 (20222697)	Medarbeidersamtaler ved UiB
Sak 10/22 (2018/5019)	Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) – erfaringer fra gjennomføring
Sak 11/22 (2018/5019)	Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB
Sak 24/22 (2018/5019)	Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) – erfaringer fra gjennomføringen
Sak 33/22 (2018/5019)	Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB
Sak 46/22 (2018/5019)	Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB - status
Sak 47/22 (2018/5019)	Konflikthåndtering og vanskelige personalsaker
Sak 12/22 (2014/9555)	Kartlegging av støy i forbindelse med rengjøring – Institutt for klinisk odontologi
Sak 19/22 (2019/25782)	Test av etanol for innhold av formaldehyd, Institutt for biovitenskap – rapport
Sak 26/22 (2022/5554)	Kartlegging av inneklimate – Økonomiavdelingen
Sak 27/22 (2022/8172)	Befaring relatert til støy i Bibliotek for samfunnsfag, musikk og psykologi
Sak 37/22 (2014/306)	Kartlegging av inneklimate, Spesialsamlingene UB – Statsarkivet og HF-bygget
Sak 48/22 (2022/4168)	Haakon Shetelig plass 10, Kulturhistorisk museum - status
Sak 49/22 (2017/15293)	Yrkeshygieniske befaringer ved ulike verksted, Fakultet for kunst, musikk og design
Sak 50/22 (2020/1743)	Kartlegging av støy – Institutt for biovitenskap
Sak 51/22 (2015/12669)	Kartlegging av støy – Klinisk institutt 2
Sak 52/22 (2022/14746)	Kartlegging av inneklimate – Forskningsenhet for helseundersøkelser, Klinisk institutt 2
Sak 53/22 (2014/306)	Kartlegging av inneklimate – Seksjon for spesialsamlinger, Universitetsbiblioteket
Sak 54/22 (2014/4168)	Dagslyshold på BB-bygget

Det ble gitt muntlig orientering (2022/4168) om Oppfølging av prosjekt Bedre arbeidshverdag i to møter (sak 15/22, 22/22 og 30/22).





ÅRSRAPPORT 2022

Helse, miljø og sikkerhet



UNIVERSITETET I BERGEN

2022 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID	6
GODE ARBEIDSFELLESSKAP	11
GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP	18
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER	23
VEDLEGG	27

HMS-årsrapporten er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av årlig HMS-rapportering som har som formål å undersøke om det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og 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).

2022

KORT

FORTALT

Ved inngangen av året 2022 var fokus fortsatt på beredskap knyttet til pandemien, og på å ivareta UiBs ansatte og studenter. Rapporten viser at det arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder som er utfordrende og hvor det fortsatt er behov for forbedringer. En stram økonomisk situasjon oppleves som krevende for både ansatte og ledere i 2022 og vil også være det i årene som kommer. Dette kan være en faktor som kan påvirke arbeidsmiljøet ved universitetet.

HMS-organisering og -kompetanse

- Det er fortsatt et relativt høyt antall ledere som ikke har gjennomført obligatorisk «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. Årsaker som blir oppgitt er at leder er nyansatt eller konstituert. Flere påpeker at de vil følge opplæringen i 2023.
- Det ble gjennomført valg av verneombud for perioden 2023-2024 høsten 2022.
- 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 stor oppmerksomhet på digitalt arbeidsmiljø.
- Ansatte får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det samme gjelder gjester der det er aktuelt. Studenter ved enhetene skal også få dette. Mange enheter rapporterer at dette ikke er aktuelt. Det er grunn til å anta at det for de fleste av enhetene imidlertid er aktuelt.
- Alle enheter bekrefter at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

Gode arbeidsfellesskap

- Flere enheter har ikke gjennomført kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø i 2022. De begrunner dette med at de har arbeidet med oppfølgingen av

ARK-undersøkelsen fra 2021 også i 2022. Andre årsaker som oppgis er ny ledelse, at leder ikke har HMS-kurs, at det planlegges kartlegging i 2023 eller at det ikke er blitt prioritert. Noen enheter svarer at de ikke gjennomførte kartlegging fordi det ikke var noen sentralt styrt ARK-undersøkelse i 2022. Svarene kan tyde på at kravene om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves som uklare av flere. Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø skal gjøres årlig ved alle enheter ved UiB uavhengig av hvilken form for medvirkningsbasert metode/verktøy som tas i bruk. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til selv å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid.

- Universitetets retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering, for konflikthåndtering, og for varsling, rapporteres som kjent ved enhetene.
- Sykefraværet ved UiB for 2022 ligger på 4,54 %. Det er det legemeldte fraværet som er høyest (3,29 %), men sammenlignet med pandemiårene 2020 og 2021, er det det egenmeldte fraværet (1,25 %) som har gått mest opp. Dette fraværet ligger nå på nivå med årene forut for pandemien.
- Enhetene melder om at 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 fortsatt har gitt arbeidsmessige- og arbeidsmiljøutfordringer for mange ansatte. UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» for å forbedre arbeidsflyt og arbeidsdeling mellom nivåene ble startet opp mot slutten av 2021 og har fortsatt gjennom hele 2022. Universitetsdirektøren har besluttet å videreføre prosjektet ut vårsemesteret 2023. 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 VirksomhetsROS fra 2020 ble gjennomgått på ny i 2022. Betingelsene for to scenarier anses som vestentlig endret; Cyberangrep og Pandemi. Forbedringspunktene til UiB dersom det skulle oppstå en ny pandemi er å forbedre kommunikasjon i informasjonslinjene, kartlegge driftssystemer og risikovurdere personavhengige funksjoner ved høyt fravær. 2-faktor autentisering har vært et kraftfullt enkelttiltak ved cyberangrep, men det er behov for mer informasjon og opplæring av studenter og ansatte. Det er gjennomført internrevisjon på IT-sikkerhetsområdet i 2022 og som er blitt fulgt opp av styret.
- Det er en nedgang blant enhetene i 2022 mtp gjennomførte/ajourførte risikovurderinger innen HMS-feltet. Det meldes om mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med eksperimentell aktivitet, mens det ved andre enheter meldes om utførte risikovurderinger etter behov og lovkrav. At risikovurderinger ikke er gjort begrunnes med at det ble gjennomført i forbindelse med pandemien eller på grunn av manglende tid og ressurser. Noen fremhever at det ikke er spesielle risikoer ved

enheten som gjorde det aktuelt med risikovurdering i 2022. Det er imidlertid viktig at alle av UiBs enheter jevnlig gjennomgår risikovurderinger knyttet til HMS. Noen miljøer har i tillegg behov for ytterligere HMS-risikovurderinger knyttet til risikofylt aktivitet.

- Det er i 2022 meldt inn 277 HMS-avvik ved UiB. Dette er en økning fra 2021, men fremdeles ikke på nivå forut for pandemien. Det rapporteres om bruk HMS-avviks-systemet 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 gode medvirkningsprosesser. Alle enheter, der det er aktuelt, svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker).
- Det meldes om at digitalt arbeidsmiljø i mange sammenhenger fungerer tilfredsstillende. Gode muligheter for opplæring og teknisk støtte er fortsatt viktig. Brukervennlig og hensiktsmessig utstyr i alle lokaler på campus er svært viktig for at det digitale arbeidsmiljøet skal fungere godt.
- Etter noen år med lave rapporteringstall på gjennomførte HMS-runder, grunnet utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus, er gjennomføringen nå opp mot nivå forut for pandemien.
- Kun et fåtall enhetene har gjennomført verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i 2022. Dette er et viktig område som alle enheter har ansvar for å gjennomføre. Eiendomsavdelingen vil i 2023 ha fokus på området, samt se på om systemet bør revideres/forenkles og sees på opp mot andre internkontrollsystem.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Universitetet i Bergen skal til enhver tid drive systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Ansvar 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 fellesadministrasjon, 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 2022.

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 67 enheter har levert HMS-rapport for 2022.

Det digitale skjemaet for årsrapportering 2022 (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 fritekst. De fleste spørsmål har lenke til veiledning på web. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved. Det er leder og verneombud ved enhetene som fyller ut og signerer skjemaet for årsrapport og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egenevaluering opp mot spørsmålene og dialog.

Fakultet/avdelinger fikk også for 2022 anledning til å føre opp egne tilleggsspørsmål til underliggende enheter relatert til lokale satsingsområder og/eller utfordringer innen HMS til bruk lokalt i en Del 3. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet benyttet seg av denne muligheter. Dette behandles ikke i UiBs HMS-årsrapport, men følges opp lokalt.

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 og foretar 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 ivare tatt av arbeidsgiver. Det vises til årsrapporter for 2022 for AMU (2012/4460) og LMU (2022/14828) 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 er godkjent som egenordning fra Arbeidstilsynet og hadde en bemanning i 2022 på totalt 5,6 årsverk. Bedriftshelsetjenesten er representert i AMU, og dets underutvalg; Byggeutvalg, IA-utvalg og AKAN-utvalg. Det gjennomføres kvartalsvise nettverksmøter med Eiendomsavdelingen og med universitetets hovedverneombud. Det siste året har det vært et mål for BHT å synliggjøre tjenestetilbudet bedre ut i organisasjonen, etter en lengre periode med mye fokus på beredskap, pandemi og smittevern. Det har dermed vært en betydelig økning i leveranser innen arbeidsmedisin/arbeidshelse som eksempelvis målrettede helsekontroller, bistand til eksponeringsvurderinger for ansatte som

arbeider i risikoutsatte miljøer og innen ergonomi. Det har også vært en økning i etter-spørrelse av tjenester knyttet til tokt og feltarbeid, samt et økt behov for tjenester innen psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse. Revidert regelverk for bedriftshelsetjenester gjeldende fra 2023 tydeliggjør at BHT sine tjenester skal være knyttet til risikoforhold ved virksomheten som har betydning for arbeidshelse. BHT skal kunne dokumentere at den bistand som er gitt oppfyller kravene, herunder dokumentere hvordan de prioriterer bistanden rettet mot det forebyggende risikobaserte arbeidet i virksomheten. Det vises til Årsrapport 2022 - Bedriftshelsetjenesten (2012/4460) for utfyllende informasjon.

Vernetjenesten ved UiB er organisert i 3 nivåer. Til sammen var det 182 verneombud, hovedverneombud og universitetets hovedverneombud inkludert vara i 2022. Det ble gjennomført valg av verneombud for perioden 2023-2024 høsten 2022. Vernetjenesten har faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling og opplæring, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Hovedverneombudene har i 2022 arbeidet særlig med innføring av nye systemer gjennom «BOTT økonomi og lønn», ulike byggeprosjekter og tema knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, 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 2022 - Hovedverneombudenes aktivitet (2018/5076) for utfyllende informasjon.

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud svarer alle 67 enhetene i 2022 som i 2021 (av 66), bekreftende. Det rapporteres om faste, regelmessige møter 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 for rapporteringsåret, bortsett fra Det psykologiske fakultet. 66 av 67 enheter (63 og 58 av 66 enheter i 2021 og 2020, 62 i 2019 av 65 enheter) melder at de har en lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret med tiltak, ansvar og tidsfrister. De aller fleste planene er operasjonalisert med tiltak, ansvar og tidsfrister, men ikke alle er oppdaterte med status om tiltak er utført. Enkelte har ikke lagt ved handlingsplan for 2022, men for 2023, og 3 enheter har ikke lagt ved handlingsplan. Det juridiske fakultet som ikke har institutter, Universitetsbiblioteket og Fakultet for kunst, musikk og design har ikke lokale handlingsplaner da det er besluttet å kun ha felles handlingsplan for fakultetet/avdelingen.

Svært viktig i HMS-organiseringen er det at det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Det rapporteres som tidligere år om god tilrettelegging for slik medvirkning på flere måter; som tema på ulike former for allmøter og gruppemøter, HMS-samlinger og -dager, HMS-møter/

arbeidsmiljøundersøkelser, i utvikling av lokal HMS-handlingsplan, i HMS-runder, i åpen invitasjon til å ta opp 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. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (web, nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog. Medvirkning gjennom representasjon i HMS-utvalg, Informasjons- og drøftingsutvalg (IDU), brukermedvirkning og brukerutvalg ved ulike OU-prosesser, bygge- og flytteprosesser fremheves.

Ansatte får ulike delegerede HMS-oppgaver. I tråd med interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver (f.eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, laboratorieansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig brann). 64 av 67 enhetene rapporterer i 2022 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. 14 enheter av 67 svarer nei på spørsmål om leder har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. Dette er en liten nedgang fra 16 enheter av 66 som svarte nei i 2021. Årsaker som blir oppgitt er at leder er nyansatt eller konstituert. Flere påpeker at de vil følge opplæringen i 2023.

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 67 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 2022 at ansatte får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det samme gjelder for gjester der det er aktuelt. Når det gjelder studenter er det 29 enheter som svarer «ikke aktuelt» og 1 enhet svarer nei av 67 enheter. Alle enheter som har studenter ved sin enhet skal imidlertid sørge for dette. Det er grunn til å anta at det for de fleste av enhetene dermed er aktuelt. HR-avdelingen vil følge dette opp med aktuelle enheter.

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 2022 som i 2021 at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2022 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere, verneombud og ansatte. En detaljert oversikt over kurs- og seminar tilbudene for 2022 i regi av HR-avdelingen er vedlagt (vedlegg 3). 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 ute i miljøene.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig i HMS-portalen. Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattsidene for å informere om aktuelle HMS-saker. På UiBs websider er også større prosjekter og lignende som har arbeidsmiljøaspekter i seg publisert, som «UiB tjenesteutvikling», «UiB FRAM», «Prosjekt Bedre arbeidshverdag» og «Nygårdshøyden Sør».

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. For å informere om Sikresiden ble det høsten 2022 holdt webinar på norsk og engelsk for studenter og ansatte. Det ble annonsert på ansattssidene og på studentsidene, men det var ingen påmeldte studenter. Fadderne ved UiB benyttet «Fadderspillet» fra Sikresiden.no som del av opplæringen i forkant av velkomstuken. Det er innhold fra fadderopplæringen på Sikresiden.no som har blitt gamifisert og gjort tilgjengelig i en app. UiB hadde i 2022 totalt 537 aktive i spillet «Trygg fadder» og fakultetene konkurrerte mot hverandre, tilnærmet det samme som i 2021. De øvrige studentspillene hadde kun 104 brukere i 2022.

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. UiB sin årlige arbeidsmiljøpris ble utdelt for 3. gang i 2022 og gikk til ledelsen ved SLATE for sitt engasjement knyttet til arbeidsmiljø og arbeidet med å fremme et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv. HMS-pris for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling ble i 2022 utdelt for 18. gang ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, og for 1. gang ved Det medisinske fakultet.

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, BHT og hovedverneombudet. Handlingsplanen for inkluderende arbeidsliv ble utviklet av IA-utvalget og vedtatt av AMU i 2021. Den må sees i sammenheng med universitetet sitt HMS-arbeid, forebyggende rus og avhengighetsarbeid, arbeid for universell utforming og HR-arbeid generelt.

Handlingsplan for et inkluderende arbeidsliv 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. Planen stadfester at UiB skal ha en særskilt innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Handlingsplan utgikk ved årets slutt i 2022 - samtidig som den nasjonale intensjonsavtalen utløp. Sistnevnte har blitt forlenget ut 2024, og AMU har etter anbefaling fra HR-avdelingen besluttet at IA-arbeidet organiseres annerledes enn tidligere i den kommende perioden, og vil inngå i det systematiske HMS-arbeidet og som et element i HMS-handlingsplanen.

Sykefraværet ved UiB for 2022 ligger på 4,54 %. Det er det legemeldte fraværet som er høyest (3,29 %), men sammenlignet med pandemiårene 2020 og 2021, er det det egenmeldte fraværet (1,25 %) som har gått mest opp. Dette fraværet ligger nå på nivå med årene forut for pandemien.

Det er positivt at enhetene i sine statusrapporter gjennomgående bekrefter at UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte er gjort kjent ved enheten, 66 av 67 enheter svarer ja (62 av 66 i 2021 og 60 av 65 i 2020).

I forbindelse med sykefraværsrapportering to ganger årlig får enheter som har utfordringer med høy gjennomsnittlig sykefraværsprosent og langvarige sykefraværssaker

tilbud om støtte til arbeidet med sykefravær. Alle enheter støttes ved behov også utenom rapporteringsperiodene.

Sykefraværsrapporteringen er stadig i utvikling og mulighetene som ligger i rapporteringsverktøyet Innsikt benyttes i økende grad, samt innspill og tilbakemeldinger i forbindelse med behandling i AMU to til tre ganger årlig.

I 2022 har sykefraværsoppfølging inngått som opplæring i obligatorisk HMS-kurs for ledere, sammen med informasjon om hvordan UiB arbeider for et mer inkluderende arbeidsliv. HR-avdelingen har i ulike fora og ved flere anledninger presentert arbeidet som gjøres ved UiB for et mer inkluderende arbeidsliv og dette er satt på agendaen på både samlinger for verneombud og for ledere. Inkluderende arbeidsliv, tilrettelegging og oppfølging av langtidssykefravær har også vært tema for HR-medarbeidere som har deltatt på HR-skolen i 2022.

IA-handlingsplanen har som et mål at UiB skal sette psykisk helse på dagsorden. UiB har i 2022 laget en samarbeidsavtale med arbeidslivssenteret til NAV Vestland, og har sammen med dem gjennomført 1 av 2 planlagte piloter for skolering av ledere, verneombud og tillitsvalgte i temaet arbeid og psykisk helse. Det ble gitt mange gode tilbakemeldinger til innhold og gjennomføring av kurset i den første piloten. I en evalueringsundersøkelse etter kurset ble det også meldt tilbake at dette burde bli tilgjengelig for flere av UiBs ansatte, ikke kun ledere, verneombud og tillitsvalgte. Dersom videre suksess i pilot nummer to, ønsker IA-utvalget at dette også skal tilbys til flere miljøer ved UiB.

Verdensdagen for psykisk helse ble markert i oktober, i regi av HR-avdelingen. Dette er et viktig ledd i handlingsplan for inkluderende arbeidsliv, både for å sette tema på dagsorden, og for å ta ned terskelen for å snakke om utfordringer forbundet med mental helse i arbeidslivet.

Rådgivingstjeneste for stipendiater og yngre forskere som opplever helsemessige utfordringer knyttet til sitt arbeid ble etablert i 2021 og utvidet i 2022.

HR-avdelingen, inkludert BHT, jobber for å sikre tilrettelegging for ansatte med endret helsesituasjon som ikke lenger får jobbet i stillingen de i utgangspunktet ble ansatt i. Det jobbes i ulike spor, både med rådgivning overfor ledere som følger opp ansatte med utfordringer, og tilrettelegging i form av utprøving av nye arbeidsoppgaver og nytt arbeidssted.

HR-avdelingen har også jevnlig kontakt med eksterne arbeidstiltaksbedrifter, og bistår dem ved å hjelpe kandidater som er i behov av arbeidstrening og utprøving å finne sin plass ved UiB. HR-avdelingen har også jobbet med å utarbeide en nettside for å samle nyttig informasjon, både internt og eksternt. Det gjenstår litt arbeid før denne siden blir tilgjengelig.

UiB har egen ruspolitikk og handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet for perioden 2021–2022 hvor det fremheves 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 i 2021 og arbeidet med revidering av policy på avhengighetsområdet er igangsatt. AMU har besluttet at avhengighetsproblematikken skal inngå som element i HMS-handlingsplan for kommende periode. Det vises til AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid - AKAN-utvalgets årsrapport for 2022 (2019/5164) for utfyllende informasjon.

Enhetene sine statusrapporter viser at UiBs Rusmiddelpolitikk er bedre kjent ved UiBs enheter i 2022 og 2021 enn tidligere: 62 av 67 enheter i 2022 og 60 av 66 enheter i 2021 svarer at dette er gjort kjent, mot 56 (2020) og 19 (2019) av 65 enheter.

I 2022 vedtok styret en ny Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2023–2025. Handlingsplanen legger opp til en større grad av delegasjon enn tidligere. Formålet er større grad av tilpassing til lokale forhold med bruk av lokale tiltaksplaner. Fakultetene skal rapportere årlig til universitetsledelsen. Et viktig prosjekt for kulturendring og kjønnsbalanse er «GenderAct» ved Det matematiske-naturvitenskapelige fakultetet. Forskningsrådsprosjektet startet opp i januar 2021 og har pågått i hele 2022. GenderAct er et deltakelses- og tiltaksprosjekt, og hovedmålet med prosjektet er å oppnå en endring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet. Aktivitetene er rettet inn mot kulturelt og strukturelt endringsarbeid, identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot prosesser og rutiner.

Fast ansatte ved UiB er forventet å ha tilstrekkelig språklig kompetanse i norsk til å kunne kommunisere med studenter, ansatte og omverden på en god og klar måte. For ansatte som ikke kan norsk ved ansettelse, skal disse mestre norsk på B2-nivå etter tre år. UiB tilbyr norskkurs til denne gruppen. Partnere av internasjonale ansatte har også mulighet til å søke. Totalt har 515 ansatte og partnere deltatt på UiB sine språkkurs i 2022. Universitetet sine språkpolitiske retningslinjer skal oppdateres med nye krav i løpet av 2023.

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. Et nytt opplæringskonsept for konflikthåndtering for ledere og verneombud er utviklet i 2022 med Fakultet for kunst, musikk og design som pilot.

Revisjon av Si fra-systemet for studenter ble vedtatt av universitetsstyret juni 2021. I 2022 er det arbeid med utvikling av opplæringsmoduler for saksbehandlere, særlig på fakultetsnivå (læringsmiljøkontaktene).

Som i 2021 rapporterte 64 av 67 enheter i 2022 (av 66 enheter i 2021) at UiBs retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering er gjort kjent ved enheten. Det er betryggende at 64 og 65 av UiB 67 enheter svarer bekreftende på at både retningslinjene for konflikthåndtering og retningslinjene for varsling er gjort kjent ved enheten. Dette er stabilt fra 2021 (64 og 62 av 66 enheter), etter en økning fra 2020 der 56 og 59 av UiBs 65 enheter svarte bekreftende, og 16 og 17 av 65 i 2019.

HR-avdelingen mottok i 2022 9 saker som varslingsaker. To var fra student med anklage mot ansatt. Bare tre av sakene kan sies å være varsler om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven/ universitets- og høyskoleloven. De øvrige sakene er håndtert og fulgt opp i linjen.

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. 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. I tråd med sakens vedtak er spørsmålene knyttet til medarbeidersamtaler i HMS-rapporteringsskjema for 2022 tatt ut, og vil følges opp og behandles i styret våren 2023 som en egen sak.

Organisasjonskultur og endring

Et delmål i UiBs HMS-handlingsplan er å utvikle en organisasjonskultur som møter endring på en konstruktiv måte.

Kompetanse om endringer og endringsprosesser er vektlagt i UiBs ulike lederutviklingsprogrammer i 2022. Dette handler både om kommunikasjon og gjennomføring, men også om å anerkjenne ansattes engasjement og behov for å bidra aktivt i endringsprosesser. Å møte endringer på konstruktive måter handler også om læring, identifisering av muligheter og kreativ problemløsning. Gjennom kurs og opplæring, som bla. seminarer knyttet til UiB Utviklingstid tilgjengelig for ledere og ansatte, og som tema på enheters HMS-dager, men ikke minst gjennom utprøving og implementering av nye arbeidsmetoder, heves gradvis UiBs kompetanse innenfor disse områdene - noe som bidrar til å utfordre og forbedre etablerte prosesser.

Et av de mer gjennomgående og største tiltakene UiB har satt i gang på dette området er UiB tjenesteutvikling. UiB Tjenesteutvikling jobber for å bidra til økt fornyelse av de administrative tjenestene med formål å støtte best mulig opp om primæroppgavene innen forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Programmet har som visjon å legge til rette for en administrasjon som arbeider helhetlig og brukernært uavhengig av hvilket nivå tjenestene løses på, og bidrar til å stimulere og utvikle administrasjonens endringskapasitet og støtte til kjernevirksomheten. Programmet jobber gjennom kompetanseutvikling, innføring av nye arbeidsmetoder og kulturbyggingsaktiviteter, og har i tillegg ansvar for prosessen knyttet til utvikling av nye Nygårdsgaten 5 som vil samle hele fellesadministrasjonen ved UiB i et moderne kontorbygg fra høsten 2023.

I 2022 har kull 4 av UiBs tjenesteinnovasjonsprogram blitt gjennomført, der 24 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 bærekraft og mangfold. Programmet bidrar til å øke endringskompetansen i organisasjonen og understøtter en kultur for innovasjon og forbedring ved UiB. Det har i 2022 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.

I 2022 har det for første gang blitt arrangert «skyggeuker» på UiB, der ansatte i administrasjonen har kunnet følge en kollega gjennom en arbeidsdag. Slik jobbskygging gir de ansatte mulighet til å bli bedre kjent med ulike deler av organisasjonen, opprette nye nettverk og utvikle seg innen sitt fagfelt, og kan bidra til å skape nettverk og bedre kommunikasjon mellom nivåene. Tiltaket har fått svært gode tilbakemeldinger fra deltakerne, og vil bli videreført i 2023.

Det har i 2022 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 å hvordan administrasjonen best kan gi støtte til undervisere, og til søknadsprosessen for fond og legater.

Programmet gir også støtte til utviklingsprosesser i den faglige virksomheten som gjennom UiB FRAMtid, prosjektet som arbeider for å bedre rammevilkårene for forskning på UiB. Fagmiljø ved flere av fakultetene har fått bistand til løfte fram og dele dypere innsikt i hva de ansatte opplever som utfordrende i arbeidshverdagen, og hvilke muligheter som kan iverksettes for å gi rom for bedre og mer sammenhengende forskningstid. Programmet har gjennomført intervjuer med de vitenskapelig ansatte og fasilitert samlinger for instituttene samlet. Som et resultat av disse prosessene vil det fremover prøves ut ulike tiltak i fagmiljøene knyttet til både strukturelle, kulturelle og individuelle forhold.

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. Innføringen har derfor vært utfordrende og skapt frustrasjon, noe også enhetens HMS-rapportering fremhevet i 2021.

UiB har iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette. Prosjektet «Bedre arbeidshverdag» for å forbedre arbeidsflyt og arbeidsdeling mellom nivåene ble startet opp mot slutten av 2021 og har fortsatt gjennom hele 2022. Her legges vekt på å sikre god forankring og brukerinvolvering i arbeidet, med representanter både fra fakultet og sentraladministrative avdelinger.

For 2022 rapporterer flere fakultetet/avdelinger og enheter at HMS-situasjonen fortsatt er sterkt preget av utfordringer knyttet til innføring av det nye lønns- og økonomisystemet, og organiseringen av tjenestene, arbeidsflyten og arbeidshverdagen for ledere og ansatte knyttet til dette. Utfordringene med nytt system ble større enn universitetet kunne forutse. Fakultetene påpeker at utviklings- og forbedringsarbeid som er satt i gang sentralt trekker mye på ressurser i hele organisasjonen. Det er meldt både avviksmeldinger og bekymringsmeldinger. Universitetsdirektøren har besluttet å videreføre prosjektet «Bedre arbeidshverdag» ut vårsemesteret 2023.

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 høyskolesektoren. Antallet institusjoner som bruker ARK er økende, og per i dag anvendes verktøyet av 19 norske og tre svenske institusjoner. UiB har høsten 2022, sammen med de andre BOTT-universitetene, fornyet sin avtale om bruk av ARK. Det er lagt opp til at ARK-undersøkelsen gjennomføres hvert tredje år ved UiB. Disse årene kan ARK-prosessen erstatte HMS-møtet. UiB planlegger å gjennomføre neste ARK-undersøkelse høsten 2024.

UiB gjennomførte ARK samlet for hele institusjonen i 2021. Erfaringene med ARK ble evaluert våren 2022. Et flertall av ledere og prosjektkoordinatorer opplever ARK som et nyttig verktøy, samtidig som flere gir tilbakemelding på at undersøkelsen er tidkrevende og noe tung.

Det er viktig å melde inn erfaringene med verktøyet i revisjonsarbeidet som pågår knyttet til ARK. Endringer av KIWEST (databasen ARK bygger på) skal skje på bakgrunn av systematiserte innspill fra institusjonene og evalueringer. Nye elementer kan piloteres og testes i institusjoner som ønsker dette. Videre utvikling av prosessverktøy og maler skal skje kontinuerlig og i tett dialog med sekretariatet ved NTNU og institusjonene. Ett av elementene som blir vurdert er modulisering av verktøyet, noe som vil åpne for en bredere portefølje av enklere og bedre tilpassede verktøy for bruk i psykososialt kartleggingsarbeid.

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret svarer imidlertid hele 22 av 67 enheter nei. Dette er en betydelig økning fra 2021 da 5 av 66 enheter svarte nei. I 2020 svarte 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 2022 begrunner dette hovedsakelig med at de har arbeidet med oppfølgingen av ARK-undersøkelsen fra 2021 også i 2022. Andre årsaker som oppgis er ny ledelse, at leder ikke har HMS-kurs, det planlegges kartlegging i 2023 eller at det ikke er blitt prioritert. Noen enheter svarer de ikke gjennomførte fordi det ikke var noen sentralt styrt ARK-undersøkelse i 2022. Det fremgår også at det har vært litt uklart om ARK blir regelmessig, og at det ikke har

vært utarbeidet en lokal variant av ARK. Svarene over kan tyde på at kravene om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves som uklare av flere.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø skal gjøres årlig ved alle enheter ved UiB uavhengig av hvilken form for medvirkningsbasert metode/verktøy som tas i bruk. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til selv å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid.

Enheter som har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet rapporterer gjennomgående om at de har gjort dette i form av «HMS-møter» ved hjelp av ulike metoder, eller fulgt opp ARK-undersøkelsen i 2021 ytterligere med «HMS-møter» i 2022.

I 2023 skal HR-avdelingen ta en gjennomgang av hvilke metoder og kartleggingsverktøy for psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø UiB kan anbefale for å bedre bistå lederne i årlig planlegging, gjennomføring og oppfølging.

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

UiB reviderte sist sitt krise- og beredskapsplanverk i 2018. Høsten 2022 ble det satt i gang et revisjonsarbeid som skal se på beredskapsplanverket i helhet samt organiseringen. Dette vil pågå igjennom 2023. Planverket omfatter rutiner for håndtering av beredskapssituasjoner herunder varsling, ansvar/organisering, samordningsvirksomheter, tiltakskort for funksjon og kritiske hendelser, øvelser og evaluering.

Etter krav fra Norsk Sikkerhetsmyndighet og Kunnskapsdepartementet startet UiB høsten 2022 arbeidet med å etablere en sikkerhetsorganisasjon, sikkerhetsledelse og et overordnet styringssystem for sikkerhet. Hensikten er å samordne de ulike sikkerhetsområdene (samfunnssikkerhet og beredskap, informasjonssikkerhet og personvern, og nasjonal sikkerhet), samt å få en oversikt over UiBs «skjermingsverdige verdier». Arbeidet vil fortsette i 2023, og forventes å være på plass i løpet av høsten.

UiBs planlagte samvirkeøvelse med Bergen kommune i 2020 ble først utsatt til 2021, deretter til 2022, på grunn av pandemien. Den ble imidlertid igjen utsatt og er nå planlagt til juni 2023. Det er gjennomført en varslingsøvelse for sentral beredskapsledelse og en beredskapsøvelse for underliggende enheter i 2022; ved Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet. Læringspunkt fra underliggende enhet har i hovedsak vært utfordringer ved bruk av krisestøtteverktøy og behov for å se på forenklinger knyttet til den lokale bruken av dette. UiB tar sikte på å øke frekvensen på varsling- og beredskapsøvelser i tiden fremover.

UiBs enheter skal ha lokale rutiner for beredskap. 56 av 67 enheter svarer bekreftende (58 av 66 i 2021, 54 av 65 i 2019 og 2020). Noen av de som svarer nei rapporterer at de baserer lokal beredskap på fakultetets/avdelingens beredskapsplan.

UiBs VirksomhetsROS fra 2020 ble gjennomgått på ny i 2022, betingelsene for to scenarier anses som vesentlig endret; Cyberangrep og Pandemi. Forbedringspunktene til UiB dersom det skulle oppstå en ny pandemi er å forbedre kommunikasjon fra sentralt nivå til fakultet og institutt, da en av tilbakemeldingene fra Covid-19 evalueringen var at det var treghet i informasjonslinjene. I tillegg bør enhetene kartlegge driftssystemer som kan påvirkes ved stort fravær, og risikovurdere hvilke funksjoner som er personavhengige og kritiske ved høyt fravær, slik at man kan ha overlappende kompetanse for slike roller. Når det gjelder cyberangrep har 2-faktor autentisering vært et kraftfullt enkelttiltak, men det er behov for mer informasjon og opplæring av studenter og ansatte. Dette vil også kreve at det tilgjengeliggjøres ressurser for dette.

Høsten 2023 skal det gjennomføres ny VirksomhetsROS for UiB, scenarioene som skal analyseres vil velges ut basert på Analyser av krisescenarier fra DSB, ROS-analyse for kunnskapssektoren og Bergen kommune, og lokale forhold ved UiB. Direktørgruppen vil få komme med innspill her.

Fakultet og avdelinger ajourfører og følger opp egne fremdriftsplaner for ROS-analyser. De er bedt om å lage planer for 2022–23. Det vil også bli tettere oppfølging for gjennomføring av ROS-analyser knyttet til sikkerhet og beredskap hos fakulteter/avdelinger i 2023.

Risikovurderinger knyttet til HMS

Det ble i 2021 gjort forenklinger i malverket for HMS-risikovurdering, der det nå tilbys en mal uten risikomatrix for enklere HMS-risikovurderinger, i tillegg til malen for fullstendig HMS-risikovurdering. I 2022 er det det holdt fysiske kurs i HMS-risikovurdering og sikker jobbanalyse (SJA), etter at kursene ble holdt digitalt som følge av Covid-19. E-læringskurs for HMS-risikovurdering og SJA er også oppdatert.

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 enheter i 2020. Dette holdt seg stabilt i 2021 med 56 av 66 enheter. Det er imidlertid en nedgang igjen i 2022 med 38 av 67 enheter som rapporterer at enheten har gjennomført eller ajourført risikovurdering knyttet til HMS.

I rapporteringsskjema blir enheter som har svart ja fulgt opp med spørsmål om å skissere kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført. Det meldes i 2022 om mye godt risikovurderingsarbeid i forbindelse med eksperimentell aktivitet (feltarbeid, tokt, laboratorium), mens det ved andre enheter meldes om utførte risikovurderinger etter behov og lovkrav (som for eksempel reiser, samlingsforvaltning, utstillingsproduksjon, ved ulike former for endring- og omstillingsprosesser, arbeidsbelastning, prosjekter, materielle verdier, brannvern, skallsikring, mediehandtering/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 melder at de ikke har en systematisk risikovurdering ved hjelp av verktøy, men i form av fortløpende vurderinger

i ulike møtefora. Enkelte fremhever at det er behov for en mer systematisk tilnærming i 2023.

De 29 enhetene som har svart nei i 2022 blir spurt om hva årsaken til at risikovurdering knyttet til HMS ikke er gjennomført. Begrunnelser som blir gitt er at det ble gjort risikovurderinger knyttet til pandemien i 2020/2021, at risikovurderinger er forsinket grunnet pandemien, eller grunnet skifte av leder. Enkelte sier de ikke har tid og mangler ressurser. Noen fremhever at det ikke er spesielle risikoer ved enheten som gjorde det aktuelt med risikovurdering i 2022.

Det er imidlertid viktig at alle av UiBs enheter jevnlig gjennomgår risikovurderinger knyttet til HMS. Noen miljøer har i tillegg behov for ytterligere HMS-risikovurderinger knyttet til risikofylt aktivitet. Ved å kartlegge potensielle farer slik at man kan sette inn tiltak for å forhindre at det skjer uønskede hendelser, eller redusere konsekvensen av uønskede hendelser som oppstår, bidrar HMS-risikovurderinger til et tryggere arbeidsmiljø.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 61 av 67 bekreftende (57 av 66 i 2021, 54 av 65 i 2020).

Februar 2020 vedtok UiB reviderte Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid, tokt og gruppereise. I 2020 og 2021 ble det gjennomført digital kick-off for ledere og digitale verksteder for reiseadministratorer. E-læringskurs ble utviklet og tatt bruk. Koronapandemien begrenset selvfølgelig reiser i 2021; da rapporterte hele 34 enheter av 66 at å gjøre retningslinjene kjent ved enheten ikke var aktuelt. Dette holder seg stabilt; 33 av 67 enheter svar «ikke aktuelt» i 2022. 2 enheter svarer nei. Årsaker til dette er nok sammensatte, både knyttet til pandemien, som noen påpeker, men også redusert reiseaktivitet generelt, uten at dette er kommentert i rapportene. I 2022 er det gjennomført kurs og webinar for reiseadministratorer og tema har vært en del av HMS for ledere. Noen fakultet skriver at de vil rette fokus på dette området i 2023.

Arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern

Det er 20 av UiBs 67 enheter (24 av 66 i 2021, 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 er de samme som i 2021 og blir fulgt 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 arbeidsinstruksjoner er lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester, utenom 2 enheter som skal ha dette. Disse vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

Flere enheter ved UiB arbeider med ulike biologiske faktorer, alt fra blodprøver til mikroorganismer og forsøksdyr. I 2022 ble det i samarbeid med miljøene på UiB,

HR-avdelingen og BHT utarbeidet rutiner for behandling av stikk-, kutt- og bittskader. Det er viktig at den som blir skadet oppsøker legehjelp når det er nødvendig, og de nye rutinene har fokus både på forebyggende tiltak og prosedyrer ved skade.

I 2022 inviterte DFØ alle universitet og høyskoler til å gå inn på et felles anbud for nytt stoffkartotek over kjemikalier. UiB takket ja til muligheten, og denne prosessen vil bli ferdigstilt i 2023. I mellomtiden har UiB forlenget avtalen med EcoOnline med ett år.

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 9662 eksponeringer, en økning på ca. 1000 i løpet av 2022. Det er 3 enheter som ikke registrerer i eksponeringsregisteret, men som skal dette og vil følges opp av HR-avdelingen (I 2021 gjaldt dette 1 enhet).

UiBs Retningslinjer for stoffkartotek, Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer og Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling er gjort kjent ved alle av de 20 enhetene. Dette er tilsvarende i tidligere år. UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier 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, og strålevernrunden for 2022 ble gjennomført på alle enheter bortsett fra på Institutt for klinisk odontologi. Strålevernrundene viser at enhetene utfører arbeidet på en trygg og sikker måte. I 2022 ble det rapportert inn avvik relatert til avfallsbehandling av radioaktivt materiale, avvik i forbindelse med arbeid med sedimenter fra dyphavet, samt avvik relatert til arbeid med UV-kilder. Avvikene ble varslet til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) i henhold til gjeldende rutiner. Årsrapport for 2022 ble oversendt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet i mars 2023 (2023/3049).

Brann og innbrudd

Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branddører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvise. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Brannalarmen ble i 2022 utløst 41 ganger (47 i 2019, 51 i 2020, 71 i 2021), de fleste på grunn av arbeid på stedet og damp. Det var ingen brann i 2022. Det ble gjennomført brannøvelse ved alle bygg. Kurs i praktisk brannslukking ble gjennomført 2022. Digitalt brannvernkurs (e-læring) er innført i 2022 og 1800 ansatte har deltatt. At flere observerer og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Alle enheter bekrefter at UiBs Retningslinjer for brannvern er gjort kjent.

UiB hadde 10 innbrudd i 2022, en liten oppgang fra 2021 med 6 innbrudd. Innbruddstyver ble tatt i 8 tilfeller, mens i et innbrudd ble flere pc'er og telefoner stjålet, og i et innbrudd ble diverse verktøy tatt. Her var det ikke innbruddsalarm.

HMS-avvik

Ansatte og studenter melder inn HMS-avvik i UiBs rapporteringssystem via UiBhjelp, som følges opp av linjeledelsen. Dette gir fakultet og avdelinger oversikt over innmeldte HMS-avvik. Rapport over innmeldte HMS-avvik er tilgjengelig i Teams for operatører, ledere og verneombud. Rapporten gir en oversikt over tittel på avviket, kategorien til avviket og status på behandling, i tillegg til informasjon om enheten det er meldt inn ved og hvem som er operatør på HMS-avviket. 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. HMS-avvik skal i tillegg være med som grunnlagsinformasjon når enhetene gjennomfører HMS-ri-sikovurderinger.

Alle enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. I 2022 ble det meldt inn 277 HMS-avvik ved UiB, en økning fra 2021, men fremdeles ikke på nivå med 2019. Dette skyldes i stor grad at det tidligere ble meldt inn en del HMS-avvik i kategorien «bygningmessige feil og mangler». Ved overgang til nytt digitalt system for melding og oppfølging av HMS-avvik ble den kategorien fjernet, og de avvikene blir nå rapportert i Eiendomsavdelingen sitt system for melding av avvik relatert til bygningsdrift (Lydia).

ÅRSTALL	HMS-AVVIK
2022	277
2021	225
2020	235
2019	430
2018	374
2017	341
2016	301
2015	276
2014	124

Det er meldt flest HMS-avvik i kategoriene «Brudd på HMS-regelverk», «Personskade, alvorlig» og «Kjemi, biologi, strålekilder». I 2022 ble det rapportert inn 81 HMS-avvik i kategoriene personskader alvorlig og personskader mindre. Det er i 2022 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet. Av de innmeldte HMS-avvikene i 2022 er i underkant av 30 % fremdeles åpne, og gjennomsnittlig behandlingstid på avvikene er 50 dager.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

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 arbeidsplasser på.

HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser

UiB er et byuniversitet med omtrent 100 bygninger på våre campus på Nygårdshøyden, Marineholmen, Møllendal, Årstad og i sentrum. Bygningsmassen spenner fra eldre bygårder til moderne undervisnings-, forskning, kontor og laboratoriebygg. Bygningsmassen er i stadig utvikling for å møte kjernevirksomheten sine behov og krav. Første versjon av Masterplan for areal ble styrebehandlet og godkjent i 2017. I 2023 er det planlagt en tredje revisjon av planen.

Eiendomsavdelingen har til enhver tid rundt 50 prosjekt i alt fra planlegging til slutførelse, dette inkluderer alt fra små vedlikeholds-, prosjekt i planlegging, og investeringsprosjekt. Av prosjekt ferdigstilt i 2022 kan spesielt trekkes frem rehabiliteringen av Ulrikke Phils Hus. Bygget er totalrehabiliert og det er etablert fleksible undervisnings og studentarbeidsplasser. I 2022 ble biblioteket på Det juridiske fakultet nyrenovert, i tillegg ble fellesområdene i andre, tredje og fjerde etasje rustet opp. Planleggingen av nytt Griegakademi i Møllendal fortsatte i 2022. UiB finansierer forprosjekt som Statsbygg gjennomfører. Her er det et godt samarbeid mellom UiB, brukere og Statsbygg. Nytt bygg for fellesadministrasjon i Nygårdsgaten 5 har hatt stor aktivitet og bygget ferdigstilles i 2023. Medvirkning, både i byggeprosjektet, men også gjennom prosesser i UiB-tjenesteutviklingsprosjektet har her vært sentralt i innværende år. Kunnskapsdepartementet fikk overlevert Analysenotat av rehabilitering av Fysikk- og Realbygget, samt Konseptvalgnotat for Nygårdshøyden sør i juni 2022. Her har også store og gode bruker- og medvirkningsprosesser vært viktig. Brukermedvirkning er viktig i alle prosjektene. I 2023 vil veiledningen «Medvirkning i Byggeprosjekter» bli revidert.

Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter i 2022 som i 2021, der det er aktuelt, bekreftende. Det er 34 av 67 enheter som svarer «ikke aktuelt» i 2022 (38 av 66 i 2021, 28 av 65 i 2020).

Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av HMS-runder. Etter noen år med lave rapporteringstall på gjennomførte HMS-runde, grunnet utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus (48 av 66 enheter i 2021, 46 av 65 enheter i 2020), er gjennomføringen nå opp mot 2019 nivå (57 av 65) med 57 av 67 enheter i 2022.

Det ble i 2022 iverksatt en rekke energisparende tiltak ved UiB, deriblant temperatursenking. Enkelte enheter melder at dette har vært opplevd som krevende av noen ansatt- og studentgrupper, særlig personer som har arbeidsplass i utsatte gamle bygg.

I juni 2020 ble det etablert og godkjent av universitetsdirektøren et «Styringssystem 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. Grunnet ressursmangel knyttet til oppfølging av styringssystemet ved Eiendomsavdelingen er det i HMS-årsrapporteringen for 2022 lagt til et spørsmål om enhetene har gjennomført verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier. Kun 19 av 67 enheter svarer ja. Dette er et viktig område som alle enheter har ansvar for å gjennomføre. Eiendomsavdelingen har et ansvar for å følge dette opp og vil i 2023 ha fokus på området, samt se på om systemet bør revideres/forenkles og sees på opp mot andre internkontrollsystem.

Digitalt arbeidsmiljø

Koronapandemien førte til iverksetting av tiltak knyttet til digitalt arbeidsmiljø som spenner om et vidt spekter og må sies å være et kjempeløft. Dette har vært mulig på bakgrunn av svært stor innsats blant universitetets ansatte, men også med basis i det systematiske grunnlagsarbeid som har blitt gjort ved UiB på digitaliseringsfeltet de senere årene. Enhetene ble for rapporteringen i 2022 bedt om å skissere kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø ved enheten i rapporteringsåret:

Under pandemien hadde enhetene et stort fokus på tilrettelegging av den digitale arbeidsplassen, med stor innsats knyttet til digital kompetanse- og utstyrshaving, for å skape et godt digitalt arbeidsmiljø. Enhetene rapporterer om at de har trukket disse erfaringene med seg.

Det meldes om at digitalt arbeidsmiljø i mange sammenhenger fungerer tilfredsstillende, og også om stor bruk av digitale plattformer for samhandling/møter/seminarer/

undervisning av alle størrelser og behov for å tilrettelegge for dette. Andre beskriver fortsatt behov for opplæring da det fortsatt er problemer knyttet til optimale tekniske løsninger, og melder behov for mer involvering når nye tekniske løsninger utvikles og innføres. Informasjon om informasjonssikkerhet fremheves av flere som sentralt.

Ved UiB blir det jobbet kontinuerlig med å utvikle og forbedre de digitale tjenestene, for å skape sammenhengende og gode arbeidsflater for ansatte og studenter. I 2022 ble styringen av de digitale tjenestene omorganisert i en produkt-organisering, noe som i større grad tar høyde for det tverrgående ansvaret mange av tjenestene er avhengige av. Prosjekt Digital Kompetanse følger opp digitaliseringsstrategien til UiB. Her legges rammene for det videre arbeidet med kompetanseutvikling og bruk av digitale arbeidsverktøy og prosesser, både for ledere og ansatte. Det har ellers vært arbeidet med intern kommunikasjon, bevisstgjøring, opplæring og erfaringsinnhenting som grunnlag for det videre arbeidet med kompetanseheving og lederutvikling innen digitalisering.

Det fremheves av enhetene at digitale møter bidrar til etablering av nye møtepunkter, skaper fleksibilitet, og gjør at flere kan delta på fellesmøter, og kan også gi økonomiske, tidsmessige og miljømessige besparelser. Digital utmattelse ved for mange digitale møter trekkes frem.

Etter siste periode med koronarestriksjoner er det blitt mer en kombinasjon av bruk av digitale møter og fysiske møter etter hva som oppleves som mest hensiktsmessig. Det meldes også om at man ser større verdi av å samles fysisk på møter for å bygge og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø med gode relasjoner, trygghet, trivsel og motivasjon.

Det fremheves at godt og hensiktsmessig utstyr i alle lokaler på campus er svært viktig for at det digitale arbeidsmiljøet skal fungere godt. Gode muligheter for opplæring og teknisk støtte er også viktig. Flere enheter melder om utfordringer for ansatte som deler kontor i å delta i digitale møter, blant annet knyttet til støy. Enheter spiller inn at digitale møter vanskeliggjør bruken av kontorlandskap.

Hybride møter er en utfordring skriver enhetene, men brukes i varierende grad. Noen ser tydelig behov for at det i morgendagens arbeidsliv må tilrettelegges bedre for hybride møter på møterom og i kontorfellesskap.

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 63 av 67 enheter som har gjort dette i 2022, mens 4 enheter svarer «ikke aktuelt». I 2021 var det 3 enheter svarte nei, mens 7 enheter av 66 svarte «ikke aktuelt». Ordningen vil evalueres i 2023.

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 (Haukeland universitetssykehus), NORCE, Studentskipnaden på Vestlandet – Sammen, Coor Service Management, Godt Brød og Stiftelsen Det Norske Arboret. I tillegg har UiB samordningsavtale med Alrek helseklynge, som involverer Bergen kommune, Høgskulen på Vestlandet, NORCE, Senter for kvalitet i legekontor (SKIL), Studentskipnaden på Vestlandet – Sammen og Coor Service Management. Det legges opp til faste treffpunkt for partenes lokale ledelse og verneombud for å bedre HMS-samarbeidet mellom virksomhetene. UiB har årlige HMS-samordningsmøter med virksomhetene på virksomhetsnivå.

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 2022 23, mot 27 i 2021 og 28 i 2020. Det er tilnærmet samme antall enheter som rapporterer at dette ikke er aktuelt i 2022 som i 2021: 32 (av 67 i 2022, av 66 i 2021), mot 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 2022. I tillegg nevnes som tidligere BerGenBio ASA, Pluvia AS og KODE, mens nytt for 2022 er Bryggens museum, Stavanger universitetssykehus, Haraldsplass Diakonale Sykehus, Nansensenteret og Bjerknessenteret. 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.