



**Arkivsaksnr.:** 2023/16948  
**Dokumentdato:** 12.04.2024

**Styre:**  
Universitetsstyret

**Styresak:**  
37/24

**Møtedato:**  
02.05.2024

---

## **ORIENTERINGSSAK: Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet**

---

### **Henvisning til bakgrunnsdokumenter**

- [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet \(internkontroll\)](#)
- [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026](#)
- [Styresak 40/23 Årsrapport 2022 – Arbeidsmiljøutvalget og Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet](#)
- HMS-årsrapporter 2023, fakultet og avdelinger
- AMU-sak 16/24, Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet

### **Saken gjelder:**

Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet (vedlegg 1) er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Arbeidsmiljøutvalget behandlet årsrapporten i møte 04.04.24 (sak 16/24). 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:**

Universitetsstyret tar Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

Tore Tungodden  
universitetsdirektør

12.04.2024/Runa Jakhelln/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)

### **Vedlegg:**

1. Saksframstilling
2. Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet

## Saksframstilling

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
37/24

Møtedato:  
02.05.2024

Arkivsaksnr.:  
2023/16948

## Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet

### Bakgrunn

Årsrapport 2023 - 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 2022 (sak 40/23). 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 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. 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. 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 og inkluderende arbeidsfellesskap

Universitetets arbeidsmiljø skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende. 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 2023. Dette kan tyde på at kravet om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og ulike metoder for dette, fortsatt oppleves som uklare av flere av UiBs enheter. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid. I 2023 ble det jobbet med videreutvikling av UiBs verktøy/metoder for dette arbeidsmiljøarbeidet. Prosessen skal lede frem mot en vurdering og valg av fremtidig verktøy i 2024.

Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i HMS-handlingsplanen. Mange enheter har ikke gjort dette, og synliggjør at dette er viktige tiltak for kommende år.

I løpet av 2023 har medarbeidersamtaler og gjennomføringsgraden blant spesielt vitenskapelig ansatte hatt et særlig fokus. Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for *alle* ansatte har økt fra 69 % til 72 % i 2022. Det er imidlertid et stykke igjen før ambisjonen satt av universitetsstyret om å nå en gjennomføringsgrad opp mot 80 % for vitenskapelig ansatte, i løpet av en 2-års periode, er nådd. Det meldes om god kjennskap til rutiner og ansvar for gjennomføring, samt god oppfølging av ansatte som ikke har hatt medarbeidersamtale.

### 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.

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

Et godt digitalt arbeidsmiljø handler om tilrettelegging for digitale arbeidsplasser, effektive og sikre digitale verktøy, og må sees i sammenheng med det ordinære HMS-arbeidet. En rekke tiltak for å øke ledere og ansattes digitale kompetanse ved å legge til rette for kompetanseheving med brukerorientert tilnærming er gjennomført.

#### 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. Et revisjonsarbeid som ser på beredskapsplanverket i helhet samt organiseringen pågikk i 2023, og mot slutten av året fortsatte arbeidet med å etablere et overordnet Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven. Disse skal begge ferdigstilles våren 2024.

Alle enheter skal årlig gjennomføre/ajourføre en overordnet HMS-risikovurdering for enheten. 44 % har ikke gjort dette. Begrunnelser som blir gitt er bl.a. at det er lavt risikonivå ved enheten eller at de har gjort risikovurderinger knyttet til mange aktiviteter. Noen få melder at de ikke har hatt tid og mangler ressurser. Å vurdere risiko knyttet til HMS er en kontinuerlig prosess der man må gjøre jevnlig kartlegginger og vurderinger av farene og problemene i virksomheten. Dette bidrar til å holde risikonivået så lavt som mulig, og til et tryggere arbeidsmiljø. Å få på plass overordnet HMS-risikovurdering ved alle enheter blir viktig i 2024.

Det er i 2023 meldt inn 267 HMS-avvik ved UiB. Dette er en liten nedgang fra 2022, og fortsatt ikke på nivå forut for koronapandemien. Dette kan tyde på underrapportering. Mulige årsaker til dette kan være lavere rapportering som begynte ved koronapandemien med lite aktivitet på campus, og nytt system i 2021, og der det bl.a. er tydeligere presisert at små bygningsmessige tiltak/feil bare skal meldes i Lydia. Dette vil følges opp i 2024.

#### **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.

HMS-årsrapporten viser at det er behov for prioritering av arbeid knyttet til overordnede HMS-risikovurderinger. Et fortsatt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og medarbeidersamtaler, samt å se det digitale arbeidsmiljøet i sammenheng med det ordinære systematiske HMS-arbeidet vil også fortsatt være viktig. Å se nærmere på årsakene til de rapporteringstallene som er negative er hensiktsmessig i den videre oppfølging av årsrapporten/internkontrollen, både ved enhetene og i Arbeidsmiljøutvalget.

Som et ledd i forenkling og forbedring av HMS-internkontrollen er det i forbindelse med rapporteringen for 2023 gjort noen endringer knyttet til verktøy og rutiner. I det pågående arbeidet med helhetlig internkontroll ved UiB vil gjennomgang av rutiner for HMS-internkontroll videreutvikles i 2024 med sikte på ytterligere forenkling og hensiktsmessig ressursbruk.

12.04.2024/Runa Jakhelln/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Årsrapport 2023, Helse, miljø og sikkerhet
2. [Rapporteringsskjema](#)
3. [Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt». Rapporteringsskjema 2023](#)
4. [Kurs/seminar med HMS-aspekter 2023](#)



# ÅRSRAPPORT 2023

---

*Helse, miljø og sikkerhet*



UNIVERSITETET I BERGEN

<b>2023 KORT FORTALT</b> .....	<b>3</b>
<b>SYSTEMATISK HMS-ARBEID</b> .....	<b>4</b>
<i>Rapporter fra lokalt HMS-arbeid</i> .....	4
<i>HMS-organisering</i> .....	5
<i>HMS-handlingsplan</i> .....	6
<i>HMS-kompetanse</i> .....	7
<b>GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP</b> .....	<b>8</b>
<i>Inkluderende arbeidsmiljø</i> .....	8
<i>Organisasjonskultur og endring</i> .....	11
<i>Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø</i> .....	12
<i>Medarbeidersamtale</i> .....	13
<b>TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER</b> .....	<b>15</b>
<i>HMS på arbeidsplasser</i> .....	15
<i>Digitalt arbeidsmiljø</i> .....	16
<b>GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP</b> .....	<b>17</b>
<i>Beredskap</i> .....	17
<i>Overordnet HMS-risikovurdering</i> .....	18
<i>Risikofylt aktivitet</i> .....	18
<i>Brann og innbrudd</i> .....	19
<i>HMS-avvik</i> .....	20
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>21</b>

## 2023 KORT FORTALT

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 at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og samtidig vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig med hensyn til å sikre oppnåelse av målene i UiBs HMS-handlingsplan. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene.

Universitetsstyret vedtok 14.09.23 (sak 66/23) Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2023-2026.

Rapporten viser at det i 2023 arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Samtidig er det områder som er utfordrende og hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

### HMS-organisering og -kompetanse

- HMS er et lederansvar på alle nivå. 14 % av enhetene rapporterer at leder ved enheten ikke har gjennomført obligatorisk «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs.
- Alle enheter følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.
- Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet.
- 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. Flere enheter rapporterer at dette ikke er aktuelt. Det er grunn til å anta at det for de fleste av disse enhetene imidlertid har studenter og at det dermed er aktuelt.
- Alle enheter bekrefter at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

### Gode og inkluderende arbeidsfelleskap

- 33 % av UiBs enheter har ikke kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette kan tyde på at kravet om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og ulike metoder for dette, fortsatt oppleves som uklare av flere av UiBs enheter. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid.
- Universitetets retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, for konflikthåndtering, og for varsling, rapporteres som kjent ved enhetene.
- Sykefraværet ved UiB ligger på 4,47 %. Det er det legemeldte fraværet som er høyest (3,29 %).
- Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i HMS-handlingsplanen. Mange enheter har ikke gjort dette, og synliggjør at dette er viktige tiltak for kommende år.
- Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for alle ansatte har økt til 72 % fra 69 % i 2022. Gjennomføringsgraden for vitenskapelige ansatte har økt fra 62 % i 2022 til 63 % opp mot målet om 80 % i løpet av en 2-års periode. Det meldes om god kjennskap til rutiner og ansvar for gjennomføring.

### 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 bekræftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker).
- Etter noen år med lave rapporteringstall på gjennomførte HMS-runder, grunnet utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus, er gjennomføringen nå på 92 % og over nivå forut for koronapandemien.
- Et godt digitalt arbeidsmiljø handler om tilrettelegging for digitale arbeidsplasser, effektive og sikre digitale verktøy, og må sees i sammenheng med det ordinære HMS-arbeidet. En rekke tiltak for å øke ledere og

ansattes digitale kompetanse ved å legge til rette for kompetanseheving med brukerorientert tilnærming er gjennomført.

## God risikokultur og beredskap

- Det er satt i gang et revisjonsarbeid som skal se på beredskapsplanverket i helhet samt organiseringen.
- Arbeidet med å etablere et overordnet Styringsystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven fortsatte mot slutten av året.
- Alle enheter skal årlig gjennomføre/ajourføre en overordnet HMS-risikovurdering for enheten. 44 % har ikke gjort dette. Begrunnelser som blir gitt er bl.a. at det er lavt risikonivå ved enheten eller at det har gjort risikovurderinger knyttet til mange aktiviteter. Noen få melder at de ikke har hatt tid og mangler ressurser. Å vurdere risiko knyttet til HMS er en kontinuerlig prosess der man må gjøre jevnlig kartlegginger og vurderinger av farene og problemene i virksomheten. Dette bidrar til å holde risikonivået så lavt som mulig, og til et tryggere arbeidsmiljø.
- Alle enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern rapporterer om trygg håndtering.
- Det er i 2023 meldt inn 267 HMS-avvik ved UiB. Dette er en liten nedgang fra 2022, og fortsatt ikke på nivå forut for koronapandemien.

## 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.

## 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 63 enheter har levert HMS-rapport for 2023.

I forbindelse med rapportering for 2023 er det gjort noen endringer knyttet til verktøy, og noen få justeringer i rutinen. Dette er gjennomført som et ledd i forenkling og forbedring av internkontrollen.

Skjemaverktøyet SurveyXact erstatter det tidligere verktøyet (HMS-databasen). Skjemaet for årsrapportering 2023 (vedlegg 1) består av spørsmål knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan. Antall spørsmål er redusert fra tidligere år. De fleste spørsmål har informasjonslenker. Spørsmål som omfatter rutiner/retningslinjer har i tillegg med en forklaring knyttet til «gjort kjent»; med det menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet ved enheten, i f.eks. møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende. I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut i form av fritekst. Det er også lagt inn mulighet for kommentar til enkeltspørsmål og evt. andre kommentarer. HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved. HMS-årsrapporteringskjema fylles ut i et møte mellom linjeleder og verneombud ved enhetene



og rapporterer i linjen. Utfylling forutsetter egevaluering opp mot spørsmålene og dialog. En sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt» er vedlagt (vedlegg 2).

Fakultet/avdelinger behandler lokale rapporter og utarbeider en samlet HMS-årsrapport sammen med hovedverneombud der resultater, utfordringer og forbedringsområder skal trekkes frem. Styrebehandlet rapport oversendes universitetsdirektøren sammen med fakultetets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Universitetsdirektøren gir etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret skriftlige tilbakemeldinger til enhetene 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 handlingsplan 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-oppgaver kan delegeres til ansatte. I tråd med interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (f.eks. HMS-koordinator, laboratorieansvarlig, feltleder og plassansvarlig brann). 3 av de 63 enhetene rapporterer å ikke ha dette på plass i 2023. Enkelte enheter har opprettet egne HMS-utvalg som bistår ledelsen i det systematiske HMS-arbeidet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiB er lovpålagt utvalg og arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU sine oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven. Læringsmiljøutvalget (LMU) ved UiB bidrar til at bestemmelsene om læringsmiljø i universitets- og høyskoleloven blir gjennomført. Det vises til årsrapporter for 2023 for AMU (2012/4460) og LMU (2023/13908) for utfyllende informasjon.

UiBs vernetjeneste skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver. Vernetjenesten ved UiB er organisert i 3 nivåer, med verneombud på grunnenheter, hovedverneombud for hvert av hovedverneombudsområdene og universitets hovedverneombud. Det ble gjennomført valg av verneombud for perioden 2023-2024 høsten 2022. Til sammen var det 182 verneombud, hovedverneombud og universitetets hovedverneombud inkludert vara i 2023.

Vernetjenesten har faste nettverksmøter og samlinger for informasjons- og erfaringsutveksling og opplæring, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Hovedverneombudsnettverket har gjennom 2023 hatt et særlig fokus på psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Vernetjenestens Frokostseminarserie «Arbeidsliv i endring – hva med arbeidsmiljøet?» feiret 25. mai 2023 dobbelt jubileum: 5 år siden første seminar ble arrangert, og det tjuende seminaret i rekken. Seminarene har solid oppslutning med mellom 250-300 påmeldte hver gang fra hele universitetssamfunnet. Det vises til Årsrapport 2023 - 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 leder og verneombud svarer 62 av 63 enheter bekreftende (mot alle enhetene i 2022 og 2021). Den ene enheten som svarer «Nei» begrunner dette med ubesatt lederstilling. Det gode samarbeidet og kompetansen til verneombudene fremheves av fakultetene/avdelingene som av stor betydning for HMS-arbeidet.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) bistår ansatte og ledere, AMU og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse i tråd med arbeidsmiljøloven. BHT er godkjent som egenordning fra Arbeidstilsynet. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt. Revidert regelverk for bedriftshelsetjenester gjeldende fra 01.01.2023 tydeliggjør at BHT sine tjenester skal være knyttet til risikoforhold ved virksomheten som har betydning for arbeidshelse. Det har i 2023 vært høy aktivitet ved BHT, og de fleste satsningsområdene fra årsplan for bedriftshelsetjenester 2023 er nådd. Det gjennomføres befaringer og kartlegginger ved enhetene og gis individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT er representert i AMU, og dets underutvalg: Byggeutvalget og AKAN-utvalget. Det gjennomføres kvartalsvise nettverksmøter med Eiendomsavdelingen og med universitetets hovedverneombud. Arbeidet med å øke arbeidsgivers bevissthet i forhold til hva lovverket forventer når det gjelder bruk av BHT i arbeidsmiljøarbeidet fortsetter i 2024. Det vises til Årsrapport 2023 – Bedriftshelsetjenester (2012/4460) for utfyllende informasjon.

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 HMS-samlinger og -dager, deltagelse på HMS-opplæring, HMS-møter/arbeidsmiljøundersøkelser, i utvikling av lokal HMS-handlingsplan, i HMS-runder, til å ta opp HMS-tema i ulike faste møtefora gjennom året, samt lett tilgjengelige verneombud og ledere, og som tema i medarbeidersamtaler. Også melding av HMS-avvik og deltagelse 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/komiteer ved ulike OU-prosesser, bygge- og flytteprosesser nevnes.

## HMS-handlingsplan

Universitetsstyret vedtok 14.09.23 (styresak 66/23) Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2023-2026. HMS-handlingsplanen er forankret i universitetets strategi 2023-2030 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode og inkluderende 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 ansvarlige enheter ved fellesadministrasjonen, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2023. Samtidig er det områder som er utfordrende og hvor det fortsatt er behov for forbedringer.

Alle fakultetene/avdelingene, bortsett fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet, har en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet/avdelingen for rapporteringsåret, og som bygger på UiBs HMS-handlingsplan. HMS-handlingsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet vil være på plass våren 2024. 59 av 63 enheter (66 av 67 enheter i 2022, 63 og 58 av 66 enheter i 2021 og 2020) 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 kun et fåtall er oppdaterte med status om tiltak er utført. 2 enheter har lagt ved plan for 2022, mens 3 har ikke lagt ved handlingsplan for 2023, men for 2024. Av de 4 enhetene som svarer «Nei» melder 3 om at plan for 2022 er videreført, mens 1 enhet har felles handlingsplan med fakultetet. 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.

## 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. 9 enheter av 63 svarer «Nei» på spørsmål om leder ved enheten har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs (mot 14 enheter av 67 i 2022).

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. 58 av 63 enheter (mot 59 av 67 enheter i 2022) svarer «Ja» på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen.

Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle medarbeidere og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Det fremkommer tydelig av enhetenes rapporter for 2023 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, bortsett fra ved 2 enheter. Når det gjelder studenter er det 26 enheter som svarer «Ikke aktuelt» og 2 enheter som svarer «Nei» av 63 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, og vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

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 at de ved nyansettelser i 2023, som i 2022 og 2021, praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2023 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere, verneombud og ansatte, både på norsk og engelsk. En detaljert oversikt over kurs- og seminartilbudene for 2023 i regi av HR-avdelingen er vedlagt (vedlegg 3). UiB har eget nettverk for HMS-koordinatorene for informasjon, opplæring og erfaringsutveksling. 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 både på norsk og engelsk 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», og «Nygårdshøyden Sør».

Sikresiden.no tilbyr forebyggende opplæring og råd både på norsk og engelsk om hva man skal gjøre i en krisesituasjon. Løsningen er tilpasset studenter og ansatte på universiteter og høyskoler. Høsten 2023 holdt representant fra Sikresiden.no innlegg om tjenesten på vernetjenestens Frokostseminar. Det informeres også om Sikresiden.no på grunnopplæring i HMS for verneombud, opplæring for HMS-koordinatorer og HMS for ledere.

Internasjonalt senter UiB sitt månedlige nyhetsbrev og seminarer er viktige kilder til informasjon for våre internasjonale ansatte. Det er gjennomført sosiale og kulturelle treffpunkter – en viktig arena for nyansatte for å komme i kontakt med andre i tilsvarende situasjon. Arrangementene er også åpne

for partnere. For utreisende forskere tilbys utreiseseminar som sikrer gode arbeidsforhold når de er på forskningsopphold utenfor Norge. Internasjonalt senter har økende etterspørsel etter en- til- en samtaler; i 2023 er det gjennomført over 100 slike samtaler.

Informasjon og bruk av beste HMS-praksis trekkes frem i ulike sammenhenger, bl.a. i HMS-opplæring. HMS-prisen for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling ble i 2023 utdelt for 19. gang ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og for 2. gang ved Det medisinske fakultet. UiB sin årlige arbeidsmiljøpris blir for 2023 utdelt for 4. gang på HR-dagen 24 april 2024.

## GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning og et levende universitetsdemokrati.

### Inkluderende arbeidsmiljø

I 2023 besluttet AMU at AMUs underutvalg IA-utvalget skulle legges ned, og at arbeidet med inkluderende arbeidsliv skal videreføres gjennom HR-avdelingens arbeid. Noen av de viktigste målene i handlingsplanen som ble utarbeidet av IA-utvalget i forbindelse med utformingen av Handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv i 2021-2022 ble besluttet videreført i UiBs HMS-handlingsplanen. Mye av ansvaret for at arbeidet blir fulgt opp, ble dermed også lagt på de ulike fakultetene/avdelingene.

Inkluderende arbeidsmiljø er helsefremmende og det å skape helsefremmende arbeidsplasser må sees på som en kontinuerlig utviklingsprosess hvor man i samarbeid ønsker både å fremme helse og forebygge sykdom, til det beste for alle. UiB skal styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte. HR-avdelingen har holdt opplæring på HMS for ledere, både om hvordan sykefraværsoppfølging skal foregå, om UiBs akanarbeid og også med en innføring i hvordan UiB jobber med inkluderende arbeidsliv. Det er også startet et arbeid for å gjøre innføring i sykefraværsoppfølgingen lettere tilgjengelig for alle, med mål om at oppfølgingen av de som blir syke skal oppleves likt, uansett hvor på UiB man er ansatt.

Sykefraværet totalt for UiB ligger for 2023 på 4,47 %. Det legemeldte fraværet er som vanlig det som utgjør den største delen av denne prosenten, 3,29 %. Sammenlignet med sykefraværstallene for 2022, har fraværet gått litt ned. 56 av 63 enheter bekrefter at de har gjort kjent rutiner for oppfølging av sykmeldte. I 2022 svarte 66 av 67 enheter «Ja», mot 62 av 66 enheter i 2021.

I forbindelse med sykefraværsrapportering til AMU to ganger årlig, får enheter som har utfordringer med høyere gjennomsnittlig sykefraværprosent og langvarige sykefraværssaker tilbud om støtte til arbeidet med sykefravær både fra BHT og HR-avdelingen. Alle enheter støttes også av rådgivere fra HR-avdelingen ved behov også utenom rapporteringsperiodene.

HMS-handlingsplanen har som tiltak å videreutvikle livsfase- og sykefraværdata for å gjennomføre mer målrettede tiltak for inkludering. En arbeidsgruppe sammensatt av ansatte ved Økonomiavdelingen og HR-avdelingen utvikler fortløpende sykefraværssrapporteringen i samråd med AMU, der også tall knyttet til livsfase blir viktig, for å vurdere hvordan det best mulig kan tilrettelegges for ulike grupper av ansatte, slik at UiB kan øke inkludering for alle ansatte.

UiB har egen ruspolitikk og Retningslinjer for håndtering av avhengighet. Handlingsplan for rus- og avhengighetsarbeidet for perioden 2021-2022 ble i 2023 besluttet ikke videreført, men tiltak herfra

er inkludert i UiBs HMS-handlingsplan, som en del av det systematiske HMS-arbeidet ved alle enheter. Det vises til AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid - AKAN-utvalgets årsrapport for 2023 (2019/5164) for utfyllende informasjon om utvalgets arbeid.

HMS-handlingsplanen fremhever at UiB skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid som rus og spillavhengighet på dagsorden, for å redusere risiko for utenforskap av ansatte. Mange enheter har ikke gjort dette i 2023: 40 av 63 enheter har ikke satt avhengighetsforebyggede arbeid på dagsorden, mens 13 av 63 enheter har ikke satt psykisk helse på dagsorden. Rapporteringen synligjør at dette er viktige tiltak for kommende år. Noen enheter fremhever at dette nok vil kreve økt kompetanse og bistand fra sentralt hold.

UiB etablerte i 2022 en samarbeidsavtale med arbeidslivssenteret i NAV Vestland, og har sammen med dem gjennomført to piloter for skolering av ledere, verneombud og tillitsvalgte i temaet arbeid og psykisk helse. Det har blitt holdt kurs med et utvalg fra kurspakken «Sees i morgen». Det ble gitt endel gode tilbakemeldinger til innhold og gjennomføring av kurset i den første piloten. I en evalueringsundersøkelse etter kurset ble det også meldt tilbake at kurset kanskje ikke har vært godt nok skreddersydd slik at det treffer organisasjonen godt nok, men også at deler av kursene om psykisk helse burde tilgjengeliggjøres for flere av UiBs ansatte, ikke kun ledere, verneombud og tillitsvalgte. AMU vil vurdere om og hvordan denne kurspakken skal tilbys i 2024.

Verdensdagen for psykisk helse ble igjen markert i oktober, i regi av HR-avdelingen i samarbeid med hovedverneombudene. Det var informasjonsstands på de ulike fakultetene og det ble arrangert en samtale om psykisk helse mellom universitetsdirektøren og universitetets hovedverneombud i nye lokaler i Nygårdsgaten 5. Dette er et viktig ledd i arbeidet med å sette psykisk helse på dagsorden og redusere terskelen for å snakke om utfordringer forbundet med mental helse på arbeidsplassen, for å fremme inkludering.

HR-avdelingen og BHT arbeider for å sikre tilrettelegging for ansatte med endret helsesituasjon som ikke lenger kan utføre oppgavene i stillingen de i utgangspunktet ble ansatt i. Det jobbes i ulike spor, både med rådgivning overfor ledere som følger opp ansatte med helseutfordringer, 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 lokalisere muligheter for kandidater som har behov for arbeidstrening og utprøving av arbeidsoppgaver. Målet er at de skal finne sin plass ved UiB og få verdifull arbeidserfaring for å styrke mulighetene til å komme seg tilbake i ordinært arbeid. På denne måten kan UiB bidra til inkludering ved å redusere antall mennesker som står utenfor arbeidslivet.

Det er viktig for UiB å prioritere inkluderende arbeidsliv. Det er vanskelig for staten å gå utenom standard prosesser, som man ofte må gjøre for å hjelpe utsatte grupper inn på arbeidsmarkedet. Som arbeidsgiver har UiB likevel en del muligheter til å bidra, og HR-avdelingen forsøker å finne ulike måter å bistå, for å ta vårt ansvar i samfunnet som helhet - både ved å forsøke å hindre at våre egne ansatte faller ut av arbeidslivet, og også ved å hjelpe de som står utenfor, inn.

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er at UiB skal drive systematisk ivaretagelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte. UiB ved BHT har siden 2021 tilbudt rådgivingstjeneste for stipendiater og yngre forskere som opplever helsemessige utfordringer knyttet til sitt arbeid. UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere har sin bakgrunn bl.a. i styresak 4/20 der UiB vedtok karrieropolitikk for yngre forskere. I 2023 har UiB Ferd avholdt 43 kurs med anslagsvis 600 deltakere. I tillegg ble det arrangert karrieredager (26.-28. september 2023) med 17 ulike karrierefremmende seminar. I løpet av 2023 har UiB Ferd møtt 80 kandidater til karrieresamtaler.

Det er positivt at de aller fleste enheter rapporterer at UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering er gjort kjent ved enheten (61 av 63 enheter). Det samme

gjelder Retningslinjer for konflikthåndtering (60 av 63 enheter), og Retningslinjer for varsling (62 av 63 enheter). Dette har holdt seg stabilt de senere år.

Et nytt opplæringskonsept for konflikthåndtering for ledere og verneombud ble utviklet i 2022 med Fakultet for kunst, musikk og design som pilot. I 2023 ble opplæringen gjennomført ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og ved Universitetsmuseet.

UiB har et Si fra-systemet for studenter. I 2023 er det arbeid med utvikling av opplæringsmoduler for saksbehandlere, særlig på fakultetsnivå (læringsmiljøkontaktene), og det er opprettet fast møterekke med disse for bl.a. erfaringsutveksling, likebehandling og kompetanseheving. Si fra-systemets nettsider er gjort mer forståelig og tydelig for studentene.

HR-avdelingen mottok ingen varslingssaker i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling i 2023. 4 saker ble mottatt gjennom varslingssystemet, men som ikke er å anse som varsel om kritikkverdige forhold jfr. arbeidsmiljøloven. 2 varslingssaker fra studenter med anklage mot ansatt i henhold til universitets- og høyskoleloven ble mottatt. Alle sakene er håndtert og fulgt opp i linjen.

UiB har en Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2023–2025. Handlingsplanen legger opp til en større grad av delegasjon enn tidligere planer. Formålet er større grad av tilpassing til lokale forhold med bruk av lokale tiltaksplaner. Fakultetene rapporterer årlig til universitetsledelsen. Et viktig pågående prosjekt for kulturendring og kjønnsbalanse er «GenderAct» ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet. 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 omverdenen på en god og klar måte. For fast ansatte i vitenskapelige stilling som ikke kan norsk ved ansettelse er det krav om å mestre norsk på B2-nivå etter tre år. Å tilby internasjonalt rekrutterte kollegaer norskopplæring raskt etter ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen er et tiltak både i HMS-handlingsplanen og Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling. UiB tilbyr norskkurs til internasjonale ansatte og partnere har også anledning til å søke. Totalt har 476 ansatte og partnere deltatt på UiB sine språkkurs i 2023. Regjeringens handlingsplan for norsk språk i academia – Frå ord til handling – ble lagt fram i juni 2023. Det ble så gjennomført en intern høring ved UiB om hvordan intensjonene med denne handlingsplanen og UiBs egne språkpolitiske retningslinjer skal følges opp ved UiB. Et sentralt tema var hvorvidt det skal være et krav, og ikke bare et tilbud, til stipendiater og postdoktorer å gjennomføre norskopplæring. Det ble også fremmet forslag om gode tilretteleggingstiltak i fagmiljøene og om tilpasninger av norskopplæringstilbudet. Høringsprosessen viste også at det er behov for større grad av felles praksis og tydeligere kommunikasjon omkring språkkravet. Informasjonen må gjentas i alle ledd i rekrutterings- og mottaksfasen og munne ut i en forpliktende, individuell språkopplæringsplan etter ansettelse. Planen må også inneholde tiltak som skal sikre at den totale arbeidsmengden ikke er til hinder for at den enkelte får gjennomført språkopplæringen (styresak 92/23, 2023/8712).

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er å oversette viktig informasjon for ansatte til engelsk. I forbindelse med W4 prosjektet for uib.no har HR-avdelingen, sammen med Eiendomsavdelingen og Økonomiavdelingen, startet på en omfattende jobb med å sørge for at når en side oppdateres på norsk, så må den engelske oversettelsen følge med. I 2022 ble Medarbeiderhåndboken overført til et nytt design. I løpet av 2023 ble Employee Handbook også overført til det samme designet. Høsten 2023 ble det gjennomført et omfattende kartleggingsarbeid av informasjonen i Employee Handbook,

hvor man har sett nærmere på hvilken informasjon som er tilgjengelig på engelsk, hva som mangler og hva som bør inkluderes. Det ble også gjennomført et par enkle brukertester med internasjonale ansatte for å kartlegge inntrykk av håndbøkene og kjennskap til dem. Det jobbes nå med å sørge for at disse speiler hverandre så mye som mulig. Det er nå også enklere for brukere å bytte mellom språkene i håndbøkene noe som gjør dem mer brukervennlige. Arbeidet med å oppdatere og forbedre informasjonen vil fortsette utover 2024.

## Organisasjonskultur og endring

Et delmål i HMS-handlingsplanen er at UiB skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende universitetsdemokrati. UiB skal forvalte og utvikle universitetssamfunnets mange organer, arenaer og møteplasser som stimulerer til engasjement, medvirkning, debatt og erfaringsdeling internt ved enhetene og på tvers av fag- og organisasjonsgrenser. Foruten utstrakt medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø, som beskrevet ovenfor, legges det til rette for flere fellesarenaer der faglige og administrative ledere møtes på tvers i organisasjonen og det utvikles også fellesarenaer med tillitsvalgte og vernetjenesten. På nettsiden «Universitetssamfunnet - universitetspolitiske prosesser» er bl.a. styredokumenter og høringer av stor universitetspolitisk betydning publisert, slik at det er enklere å ta del i diskusjoner og prosesser som angår universitetet og hvor studenter og ansatte inviteres til å gi sine innspill.

Et annet delmål i UiBs HMS-handlingsplan er UiB skal møte endringer på en konstruktiv måte. Kompetanse om endringer og endringsprosesser er vektlagt i UiBs ulike lederutviklingsprogrammer i 2023. 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 bl.a. 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.

Administrativt mellomlederprogram ble startet opp for 8. gang i 2023, og 20 mellomledere har fulgt programmet som gir verktøy for konstruktiv endring og utvikling samt økt innsikt i egen lederrolle. I 2023 ble det også gjennomført et eget program for gruppeledere, hvor 30 administrativt ansatte fikk opplæring og utvikling innenfor arbeidsledelse, risikovurdering og endringskapasitet, gruppedynamikk og rolleforståelse. Begge programmene vektlegger hverdagsnær lederutvikling, og bygger nettverk gjennom erfaringsutveksling knyttet til utfordringene i sektoren. Programmene bidrar i så måte til mer tverrgående samarbeid og en mer helhetlig administrasjon.

Et av de mer gjennomgående tiltakene UiB har satt i gang på dette området er UiB Tjenesteutvikling. Programmet har hatt 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.

Tjenesteinnovasjonsprogrammet som ble gjennomført for 5. gang i 2023, gav 22 administrativt ansatte økt innsikt i design thinking som arbeidsmetode. Programmet bidrar til å øke endringskompetansen i organisasjonen og understøtter en kultur for innovasjon og forbedring ved UiB. Det har i 2023 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. En vesentlig del av leveransen til UiB Tjenesteutvikling har vært knyttet til forberedelser til innflytting i Nygårdsgaten 5 – med søkelys på hvordan UiBs fellesadministrasjon kan bruke samlokalisering som et grep i økt samhandling. I tillegg har UiB Tjenesteutvikling gjennomført to samlinger for mellomlederne i fellesadministrasjonen, hvor tema

som endringskapasitet og gjennomføringskraft har blitt tematisert. Programmet har også lagt til rette for jobbskygging, der ansatte i administrative stillinger i hele organisasjonen har kunnet følge hverandre for å lære mer om hverandres arbeidshverdag.

For 2022 rapporterte flere fakultetet/avdelinger at HMS-situasjonen fortsatt var sterkt preget av utfordringer knyttet til innføring av det nye økonomisystemet (Unit4) og lønns- og personaldatasystemet (SAP) som leveres av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som del av BOTT-samarbeidet, og organiseringen av tjenestene, arbeidsflyten og arbeidshverdagen for ledere og ansatte knyttet til dette. Universitetsdirektøren besluttet å videreføre prosjektet «Bedre arbeidshverdag», som ble startet opp mot slutten av 2001, til ut vårsemesteret 2023. Prosjektet hadde bred brukermedvirkning og utviklet retningslinjer og rollebeskrivelser med ansvarsfordeling av oppgavene i prosesser knyttet til tilsetting og arbeidskontrakt (TOA-løsningen). Styringsgruppen var enig i at mulighetene for bedre tilpasninger til TOA-løsningen og ytterligere forbedringer av lønnsnær HR må skje gjennom organisasjonsendringer. Enkelte fakultet/avdelinger melder fortsatt om utfordringer i 2023 og om forventninger til Prosjekt Helhetlig lønn og lønnsnær HR som ble igangsatt november 2023. Prosjektet skal fremlegge forslag til ny organisering for universitetsdirektøren april 2024.

UiB har strammere økonomiske rammer enn tidligere og det økonomiske handlingsrommet kan oppleves som krevende for både ansatte og ledere. Det må forventes en strammere økonomi også i årene som kommer. At dette er en faktor som påvirker arbeidsmiljøet ved universitetet fremkommer av enkelte av fakultetsrapportene. Fakultetene har iverksatt prosjekter/tiltak med tett involvering og medvirkning fra ansatte i forbindelse med dette. Her kan nevnes arbeid med tjenlig enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet igangsatt i 2023 og prosjekt Sunn økonomi ved Det medisinske fakultet med oppstart januar 2024.

## Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

I tråd med universitetets HMS-handlingsplan skal alle enheter ved UiB kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet hvert år. De årene det ikke gjennomføres en felles kartlegging (hvert tredje år, sist gjort i 2021 med «Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser» (ARK)) skal man bruke «HMS-møte» som verktøy/metoder.

I 2023 ble det jobbet med videreutvikling av innholdet i «HMS-møtet», og følgende verktøy/metoder anbefales fremover brukt ved gjennomføring av «HMS-møte»: 1) Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved hjelp av lokalt utviklet spørsmålsbatteri - Full variant: ca. 40 spørsmål, Nedskalert variant (temperaturundersøkelse): 8 spørsmål, 2) Gruppesamtaler med fokus på bevarings- og utviklingsområder. Dette vil bli tilgjengeliggjort for organisasjonen i 2024.

ARK som kartleggingsverktøy har vært behandlet i AMU i 2023. Det er besluttet at det i 2024 skal gjennomføres en forespørsel om informasjon til markedet, for å få en oversikt over alternative verktøy til ARK. Prosessen skal lede frem mot en vurdering og valg av fremtidig verktøy, hvor ARK vil være et av alternativene man vurderer. Det vises for øvrig til AMU-saker 35/23, 44/23, 51/23 og 9/24 (2018/5019).

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret svarer 21 av 63 enheter «Nei» (mot 22 av 67 enheter i 2022). Enheter som har svart «Nei» på gjennomført kartlegging i 2023 begrunner dette hovedsakelig med at det ikke var noen sentralt styrt undersøkelse i rapporteringsåret eller at de avventer ny felles ARK-undersøkelse, andre pga. mangel på tid/kapasitet/ressurser. Noen enheter begrunner det med at de har arbeidet med oppfølgingen av en tidligere ARK-undersøkelse.



De 42 enhetene 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, noen få at de har fulgt opp tidligere ARK-undersøkelse ytterligere med «HMS-møte» i 2023. Disse svarene synliggjør gode prosesser knyttet til planlegging, gjennomføring og oppfølging. Noen svært få enheter rapportere at de har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i forbindelse med medarbeidersamtaler og HMS-runde.

Svarene fra enhetene kan tyde på at kravet om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og ulike metoder for dette, fortsatt oppleves som uklare av flere av UiBs enheter. Hensikten er å bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte til å skape et godt arbeidsmiljø og som tydeliggjør og dokumenterer bevarings- og forbedringsarbeid.

## Medarbeidersamtale

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». Arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold, kompetanseutviklingstiltak og forventninger skal avklares, og universitetet ønsker at samtaler skal motivere til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen. 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.

Grunnet lav gjennomføringsgrad for vitenskapelig ansatte (52 % i 2021) ønsket universitetsstyret en tettere oppfølging. Spørsmål knyttet til medarbeidersamtaler ved UiB ble derfor i 2022 tatt ut av HMS-årsrapporteringskjema for å bli behandlet som egen styresak våren 2023. I juni 2023 ble det sendt ut ett eget rapporteringskjema på medarbeidersamtaler til alle enheter. I sak 54/23 (2023/2697) ble gjennomføringsgraden for 2022 gjennomgått, med påfølgende plan for oppfølging høsten 2023. Gjennomføringsgraden var i 2022 62 % for vitenskapelig ansatte, 61 % for stipendiater og 82 % for teknisk-administrativt ansatte (se sak 54/23 for utfyllende informasjon). Høsten 2023 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant vitenskapelig ansatte med fokus på erfaringer knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler samt forslag som kan øke gjennomføringsgraden for denne gruppen. Styret behandlet saken i november 2023 (94/23) og vedtok forslag knyttet til følgende områder: Måltall og kvalitative vurderinger, delegasjon, maler for medarbeidersamtaler, innkalling, informasjon til ansatte om medarbeidersamtalen, stipendiatgruppen og opplæring. Tiltak knyttet til dette skal utvikles og iverksettes i løpet av 2024 og rapporteres til styret høsten 2024. I løpet av en 2-års periode er ambisjonen å nå en gjennomføringsgrad opp mot 80 % for vitenskapelige ansatte.

Spørsmål knyttet til medarbeidersamtaler er igjen inkludert i HMS-årsrapporteringskjema for 2023. Rapporteringen viser at gjennomføringsgraden for medarbeidersamtaler er 72 % for alle ansatte, og dermed økt fra 69 % i 2022 og 61 % i 2021.

Stillingskategori	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2023	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2023	Gjennomføringsgrad (%) 2023
Vit.	1804	1131	63
Stip.	690	439	64
Tekn./Adm.	1735	1496	86
Sum	4229	3066	72

Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er fortsatt høyere blant teknisk/administrative enn vitenskapelige ansatte og stipendiater. Det er et stykke igjen før ambisjonen satt av universitetsstyret er nådd. Samtidig varierer andelen samtaler både mellom fakulteter/avdelinger og innenfor det enkelte fakultet/avdeling. (For statistikk pr. fakultet/avdeling, se vedlegg 2).

For 2023 ble enhetene bedt om å skissere kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som evt. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret. Det fremkommer av rapportene at stipendiater som ikke har hatt medarbeidersamtale ved flere enheter blir fulgt opp som del av forskerutdanningsløpet. Nyansatte får oppstartssamtale, mens ansatte som har langtidssykefravær får sykefraværsoppfølging, og blir tilbudt medarbeidersamtale når de er tilbake i jobb. Ansatte i permisjon eller på forskningsopphold/reise får også tilbud i ettertid. Når det gjelder ansatte som ikke ønsker samtale, rapporteres det om at det skyldes ulike grunner, bl.a. at den ansatte ikke ser behovet for det, skal slutte eller gå av med pensjon. Flere poengterer at leder sørger for å ha jevnlig kontakt og åpen dialog med de som ikke ønsker å ha medarbeidersamtale. Det nevnes at ansatte som har takket nei tidligere blir særskilt oppfordret til å ha medarbeidersamtale.

Medarbeidersamtalen kan delegeres. Utfordringer med delegasjon og stort lederspenn har vært gjennomgående i tidligere HMS-årsrapporter. For 2023 har enhetene fått spørsmål om hvordan delegering av medarbeidersamtaler er fulgt opp om de praktiserer delegering av medarbeidersamtaler. Svarene viser at det er til dels ulik praksis for delegering av medarbeidersamtaler ved UiB når det gjelder vitenskapelige ansatte og stipendiatgruppen. Medarbeidersamtaler med alle vitenskapelige er flere steder delegert til prodekan, visedekan, stedfortreder til instituttleder, undervisningskoordinator, forskningskoordinator, fagområdeledere, eller forskningsgruppeledere. Andre enheter delegerer ikke medarbeidersamtaler med fast vitenskapelig ansatte. Medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelig ansatte er ofte delegert til forskningsgruppeleder. Det nevnes at om forskningsgruppelederen også er veileder tar en annen forskningsgruppeleder oppgaven. Andre steder er medarbeidersamtaler med stipendiater delegert til forskerutdanningsutvalget ved enheten, eller forskningskoordinator. Andre steder delegerer ikke samtaler med midlertidige ansatte eller stipendiater. Enhetene svarer imidlertid gjennomgående at medarbeidersamtaler for teknisk/administrative er delegert til en rekke lederstillinger, som ass. fakultetsdirektør, seksjonssjef, administrasjonssjef, gruppeledere, men også arbeidsledere. Det psykologiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet rapporterer minst delegering av medarbeidersamtaler.

Enkelte rapporterer at viktige tema for medarbeidersamtaler blir diskutert med instituttleder både i forkant og i etterkant, andre at instituttleder får en kort skriftlig rapport som inkluderer oppfølging og tiltak, eller at det rapporteres tilbake om gjennomførte samtaler. Det meldes om god kjennskap til

rutiner og ansvar for gjennomføring, både hos ledere og ansatte. Medarbeidersamtaler er et virkemiddel i HMS-arbeidet og et viktig tiltak for å sikre medvirkning.

## TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldene regelverk og med gode medvirkningsprosesser. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle på campus og ved arbeid annet steds fra.

### HMS på 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 2024 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.

Brukermedvirkning er viktig i alle byggeprosjektene. Av prosjekt ferdigstilt i 2023 kan spesielt trekkes frem bygging av >400 m<sup>2</sup> nye kjemi-laboratorier for Kjemisk institutt i Realfagbygget.

Laboratoriearealene er del av det omfattende arealutviklingsprosjektet Nygårdshøyden sør. Nytt bygg for fellesadministrasjon i Nygårdsgaten 5 ble ferdigstilt og tatt i bruk i 2023. Bygget har gode digitale løsninger, med skjermer og løsninger for digitale møter slik at det tilrettelegges for den hybride arbeidshverdagen. For å gjøre skifte mellom de forskjellige rommene enklest mulig er det lagt opp til USB-C tilkobling av PC i alle rom.

Planleggingen av nytt Griegakademi i Møllendal fortsatte i 2023. UiB finansierer forprosjekt som Statsbygg gjennomfører. Her er det et godt samarbeid mellom UiB, brukere og Statsbygg. En ekstern kvalitetssikringsprosess EKS2 i Griegakademiet er startet opp. I Nygårdshøyden Sør-prosjektene pågår arbeid med optimalisert forprosjekt rapport (OFP) som fortsetter inn i første halvår av 2024. Her har også store og gode bruker- og medvirkningsprosesser vært viktig. Prosjektet «Mens vi venter» sørger, bl.a. for å sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser de neste årene. I 2023 ble veiledningen «Medvirkning i Byggeprosjekter» revidert og tilgjengelig for alle.

Det ble i 2023 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. Det vises til styresak 82/23 Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026 for utfyllende informasjon.

Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter i 2023, som i 2022 og 2021, der det er aktuelt, bekreftende. Det er 28 av 63 enheter som svarer «Ikke aktuelt» i 2023 (34 av 67 i 2022, 38 av 66 i 2021).

Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av HMS-runder. Etter noen år med lave rapporteringstall på gjennomførte HMS-runder, grunnet koronapandemien med utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus (48 av 66 enheter i 2021, 46 av 65 enheter i 2020), var gjennomføringen i 2022 med 57 av 67 enheter kommet opp mot 2019-nivå (57 av 65 enheter), og har ytterligere økt til 58 av 63 enheter som svarer «Ja» i 2023.

Å evaluere og følge opp bruken av hjemmekontorordningen for teknisk/administrativt ansatte er et tiltak i HMS-handlingsplanen. Høsten 2021 ble UiBs ordning for bruk av hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk-administrativt ansatte iverksatt. Ordningen ble revidert i 2023 etter ny hjemmekontorforskrift slik at den harmoniserer, informert om i arbeidsgiverlinjen og på Ansatte-sidene, samt gjennomført frokostseminar med stort oppmøte. Hovedregelen er at arbeidsgiver skal stille en arbeidsplass til disposisjon for arbeidstaker på campus. En avtale og tilbud om hjemmearbeid er et viktig supplement til personalpolitikken, og kan bidra til å ivareta ansattes behov i ulike livsfaser. Det er en forutsetning at arbeidsoppgaven lar seg utføre fra hjemmekontor. Hjemmearbeid må ikke ha et omfang som går ut over arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og bør som hovedregel ikke overstige 40 % av en 100 % stilling. 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 derfor ha en dialog med de ansatte om hvordan ordningen bør praktiseres. Alle eksisterende hjemmekontoravtaler må på bakgrunn av endringene gjennomgås lokalt og evt. nye inngås.

På spørsmål om UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk-administrativt ansatte er gjort kjent ved enheten er det 52 av 63 enheter som har gjort dette i 2023 (mot 63 av 67 enheter i 2022), mens 2 enheter svarer «Ikke aktuelt» (4 enheter i 2022). Det må være en god dialog om erfaringene med bruk av hjemmearbeid ved enhetene, for eksempel under medarbeidersamtalen og HMS-møter. Enkelte fakultet/avdelinger melder dette som tema i 2024, og da særlig i relasjon til å ha godt arbeidsmiljø på enheten.

## Digitalt arbeidsmiljø

UiB skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø slår HMS-handlingsplanen fast. Tenkningen rundt hva som utgjør vårt arbeidsmiljø har endret seg i løpet av de senere årene. Det er nå naturlig å snakke om et digitalt arbeidsmiljø som hensyntar samarbeidet vi har på digitale flater. Koronapandemien bidro med å akselerere digital kompetanse ved UiB. Under pandemien hadde enhetene et stort fokus på tilrettelegging av den digitale arbeidsplassen, med stor innsats knyttet til digital kompetanse- og utstyrsheving, for å skape et best mulig digitalt arbeidsmiljø. Mulighetene til digitale møter bidrar til etablering av nye møtepunkter, kan øke deltakelse, og kan også gi økonomiske, tidsmessige og miljømessige besparelser. Den økte fleksibiliteten UiB har opplevd som en følge av dette er verdifull, men den bærer også med seg nye utfordringer. Som de senere års HMS-årsrapporter har vist er balansen mellom det digitale, det fysiske og det psykososiale i noen tilfeller utfordrende, både for enhetene, lederne og de ansatte. Det er derfor viktig å se det digitale arbeidsmiljøet i sammenheng med det ordinære og systematiske HMS-arbeidet.

Enkelte ansatte kan oppleve barrierer for digital deltakelse grunnet manglende kompetanse. Utviklingen av nye digitale verktøy, som f.eks. generativ kunstig intelligens (KI) kan forsterke dette. Det er derfor viktig at UiB som arbeidsgiver legger til rette for muligheter til kompetanseheving, og at ansatte viser interesse og tar i bruk disse mulighetene. UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen utvikle både gode arbeidsprosesser og sørge for at alle ansatte har velfungerende arbeidsplattformer

og effektive digitale verktøy, og tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.

I løpet av 2024 vil det bli tilgjengeliggjort en rekke nye e-læringsprogrammer med fokus på effektiv bruk av Office365-porteføljen. Sammen med UiBs egenutviklede kurs, og ikke minst DIGI-satsingen, er mulighetene for kompetanseheving mange. I 2024 legges det opp til en instituttledersamling med tema «Den hybride arbeidshverdagen – Kunnskapsstatus og noen viktige utfordringer». Dette vil bygges videre på i ulike kurs og lederfora i 2024.

De siste årene har sikkerhetsbildet endret seg mye med stadig nye digitale trusler. For å bedre informasjonssikkerheten på universitetets IT-utstyr og IT-systemer, til forskning samt andre formål, gjennomføres det bl.a. et treårig prosjekt Sikre forskningssystemer. For å sikre et godt digitalt arbeidsmiljø er det viktig å øke kompetansen til de ansatte innen informasjonssikkerhetsfeltet. Ved UiB er det laget et e-læringskurs i personvern og informasjonssikkerhet som alle ansatte blir oppfordret til å gjennomføre. I tillegg har IT-avdelingen i 2023 gjennomført flere kompetansehevende tiltak innen informasjonssikkerhet for ulike grupper ved UiB, bl.a. gjennom konseptet Utviklingstid UiB i regi av HR-avdelingen og webinar i regi av vernetjenesten.

## 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 verdiene våre både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner.

### Beredskap

Et delmål i HMS-handlingsplanen er at UiB skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering. 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 ble fremlagt fakultetsdirektørene høsten 2023, og er fremlagt avdelingsdirektørene februar 2024 før styrebehandling i mai. Planverket omfatter rutiner for håndtering av beredskapssituasjoner herunder varsling, ansvar/organisering, samordningsvirksomheter, tiltakskort for funksjon og kritiske hendelser, øvelser og evaluering.

UiBs enheter skal ha lokale rutiner for beredskap. 56 av 63 enheter svarer bekreftende (mot 56 av 67 i 2022, 58 av 66 i 2021)

Den 8. juni 2023 ble det gjennomført en samøvelse (Missing Spark) med Bergen kommune, Forsvaret, energiselskap og andre kritiske samfunnsaktører. Tema var hvordan koordinere ressurser, styrke felles forståelse for konsekvensene av langvarig strømbortfall, øve samvirke, og øve den enkelte aktørs beredskapsplaner. Øvelsen ble fulgt opp med en grundig evaluering.

Det er gjennomført en beredskapsøvelse for sentral beredskapsledelse og to beredskapsøvelser for fakultet/avdeling i 2023; ved Fakultetet for kunst, musikk og design og ved Universitetsbiblioteket. Læringspunkt fra disse to 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, og ser også på muligheten for å bytte

krisestøtteverktøy ved å knytte seg på rammeavtalen til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) i løpet av 2024.

Etter krav fra Norsk Sikkerhetsmyndighet (NSM) og Kunnskapsdepartementet, har UiB i november 2023 fortsatt arbeidet med å etablere en sikkerhetsorganisasjon, sikkerhetsledelse og et overordnet Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven etter at arbeidet ble satt på vent. Hensikten er å samordne de ulike sikkerhetsområdene, og samtidig foreta en kartlegging av kritiske verdier inne for disse sikkerhetsområdene. Arbeidet ble styrebehandlet i mars og forventes å være på plass i løpet av våren. Dette styringssystemet vil sammen med HMS-internkontroll, Styringssystem for sikring av bygg og verdier, Styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern, og retningslinjer for eksportkontroll utgjøre den totale sikkerhetsstyringen ved universitetet.

Våren 2024 skal det påbegynnes en ny gjennomgang av VirksomhetsROS for UiB, med hovedvekt på samfunnssikkerhet, beredskap og cybersikkerhet. 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 skal få komme med innspill til ytterligere scenario.

Fakultet og avdelinger ajourfører og følger opp egne fremdriftsplaner for ROS-analyser på fakultet/avdelingsnivå, med hovedvekt på samfunnssikkerhet og beredskap. Det vil bli tettere oppfølging for gjennomføring av ROS-analyser knyttet til sikkerhet og beredskap hos fakulteter/avdelinger i 2024 etter styrebehandling av revidert beredskapsorganisering i mai.

## Overordnet HMS-risikovurdering

UiB skal ha god HMS-risikoforståelse. Hver enhet skal ha en overordnet HMS-risikovurdering, som helhet og som dekker all sin aktivitet. Det har vært fokus på dette i all HMS-opplæring i 2023, deriblant HMS for ledere. I 2023 er det det også holdt dagskurs i HMS-risikovurdering og sikker jobbanalyse (SJA) på norsk og engelsk, i tillegg til tilgjengelig e-læringskurs i HMS-risikovurdering og SJA.

På spørsmål om enheten har gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret svarer 35 av 63 enheter «Ja». I rapporteringsskjema blir de 28 enhetene som har svart «Nei» fulgt opp med spørsmål om hva som er årsaken til at en overordnet HMS-risikovurdering ikke er gjennomført/ajourført. Begrunnelser som blir gitt er at det er lavt risikonivå ved enheten. Eller at de har gjort risikovurderinger knyttet til mange aktiviteter, men mangler en overordnet HMS-risikovurdering. Enkelte sier de har en overordnet HMS-risikovurdering, men at denne ikke er oppdatert/ajourført. Noen få melder at de ikke har hatt tid og mangler ressurser. Flere påpeker at det vil bli gjort i 2024.

Det er viktig at alle av UiBs enheter gjennomfører/ajourfører overordnet risikovurdering knyttet til HMS, og at risikovurderingen og oppfølging i etterkant dokumenteres skriftlig. Å vurdere risiko knyttet til HMS er en kontinuerlig prosess der man må gjøre jevnlig kartlegginger og vurderinger av farene og problemene i virksomheten. Dette bidrar til å holde risikonivået så lavt som mulig, og til et tryggere arbeidsmiljø.

## Risikofylt aktivitet

Flere enheter ved UiB har i tillegg til en overordnet HMS-risikovurdering behov for ytterligere HMS-risikovurderinger knyttet til risikofylt aktivitet.

Feltarbeid, tokt og gruppereiser skal være helse-, miljø- og sikkerhetsmessig forsvarlig. Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid, tokt og gruppereise som inkluderer risikovurdering og forebygging ble revidert i 2020. Grunnet koronapandemien foregikk implementeringen fra 2021 – 2022, der også E-læringskurs ble utviklet og tatt bruk. For 2023 svarer 27 av 63 enheter at det er «Ikke aktuelt» å gjøre retningslinjene kjent på enheten, mens 7 svarer «Nei». Årsaker til dette er nok sammensatte, sannsynligvis knyttet til fortsatt redusert reiseaktivitet generelt, og at retningslinjene er obligatoriske ved feltarbeid og tokt, men kun anbefalt ved gruppereiser, uten at dette er kommentert i rapportene. Noen enheter skriver at de vil rette fokus på dette området i 2024.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 56 av 63 enheter bekreftende (mot 61 av 67 bekreftende i 2022, 57 av 66 i 2021).

UiB skal sikre god risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder. UiB har retningslinjer for stoffkartotek, for biologiske risikofaktorer, for genmodifiserte organismer, for bruk og håndtering av kjemikalier, og for strålevern og bruk av stråling.

UiB tok i oktober 2023 i bruk et nytt digitalt stoffkartotek over kjemikalier – Workplace Safety, levert av Netpower. Dette stoffkartoteket benyttes nå av de fleste universitetene og høyskolene. Overføring av data fra EcoOnline til Workplace Safety ble utført av HR-avdelingen. Alle ansatte brukere og registrerte gjester og studenter har nå tilgang til stoffkartoteket automatisk gitt at enheten de tilhører har kjemikalier.

Alle enheter som arbeider med ioniserende stråling, kreftfremkallende, arvestoffskadelige kjemikalier og helseskadelige biologiske faktorer skal registrere ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret som er tilgjengelig i stoffkartoteket. Til sammen er det på UiB registret 12585 eksponeringer, en økning på ca. 1400 i løpet av 2023.

Det gjennomføres årlig strålevernrunde på alle lokasjoner der radioaktive kilder benyttes, og strålevernrunden for 2023 ble gjennomført på alle enheter. Strålevernrundene viser at enhetene utfører arbeidet på en trygg og sikker måte. I 2023 ble det rapportert inn ett avvik relatert til radioaktivt materiale, en radioaktiv kilde var plassert oppå en blysafe og ikke inni. Avviket ble varslet til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) i henhold til gjeldende rutiner. Årsrapport for strålevern 2023 ble oversendt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet i februar 2024 (2024/3028).

Ved UiB var det i 2023 21 av 63 enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern. Oversikt knyttet til dette er hentet fra UiB sitt stoffkartotek, årsrapportering for stålevern, samt HR-avdelingens kjennskap til miljøene. Enhetene skal håndtere disse risikofaktorene trygt. Disse 21 enhetene er derfor fulgt opp med spørsmål om enheten har trygg håndtering av biologiske faktorer; der 12 svarer «Ja» og 9 «Ikke aktuelt», om enheten har trygg håndtering av kjemikalier; der 19 svarer «Ja» og 2 «Ikke aktuelt», samt om enheten har trygg håndtering av strålekilder; der 13 svarer «Ja» og 8 svarere «Ikke aktuelt». Det er svært betryggende at ingen enheter svarer «Nei» på disse spørsmålene.

## Brann og innbrudd

Driftsområdene ved Eiendomsavdelingen gjennomfører kvartalsvis ettersyn/kontroll med alt brannteknisk utstyr. Brukerne ved enhetene gjennomfører ettersyn av rømningsveier, branndører og slokkeutstyr kvartalsvis, enkelte månedsvis. Feil eller mangler blir rapportert via Lydia. Det ble i løpet av høsten startet kartlegging av status for brannvernarbeidet, hvor det ble avdekket forbedringspotensial. Arbeid med kartlegging og nødvendige utbedringer fortsetter inn i 2024. Brannalarmen ble i 2023 utløst 46 ganger (41 i 2022, 71 i 2021), de fleste på grunn av arbeid på stedet (byggestøv), matlaging og damp. Det var ingen reelle branner i 2023. Det ble gjennomført

brannøvelse ved alle bygg. Kurs i praktisk brannslukking ble gjennomført av 180 ansatte. E-læringskurs i brannvern ble innført i 2022 og i 2023 deltok 591 på dette kurset. At flere observører og melder fra bidrar sterkt til økt sikkerhet, og mindre fare for branntilløp. Alle enheter bekrefter at UiBs Retningslinjer for brannvern er gjort kjent, utenom 1 enhet. Denne enheten vil blir fulgt opp av Eiendomsavdelingen.

I 2020 ble det etablert et Styringssystem for sikring av bygg og verdier. Siden februar 2023 har innleid sikkerhetsrådgiver hatt ansvar for oppfølging av styringssystemet, og det har blitt gjennomført kursing, veiledning, forbedringer etc. I 2023 er det registrert 9 innbrudd, en liten nedgang fra 10 innbrudd i 2022. Trenden det siste året har vært at en har hatt en relativt stor andel avvergede forsøk, da universitets vektertjeneste har klart å stanse innbruddsforsøk før gjerningspersonen har nådd byggets verdier. Dette i all hovedsak på grunn av at innbruddsalarm i bygg har blitt aktivert. Eksempelvis endte man i 2022 opp med at 80 % av registrerte innbruddsforsøk enten ble avbrutt eller avverget av vektertjeneste, eller at gjerningsperson ga opp forsøket før vektertjenesten responderte. Tilsvarende tall for 2023 er ca. 60 %. I likhet med brannvernarbeidet er det foretatt kartlegging av arbeidet med sikkerhet, og det er avdekket forbedringspotensial som det arbeides videre med inn i 2024.

## HMS-avvik

UiBs ansatte og studenter bruker UiBhjelp for å rapportere HMS-avvik, som deretter følges opp av linjeledelsen. Systemet gir fakulteter og avdelinger oversikt over innmeldte avvik. I Teams har operatører, ledere og verneombud tilgang til en rapport som viser avvikets tittel, kategori, status og annen relevant informasjon. Alle rapporterte HMS-avvik presenteres for AMU, dette bidrar til systematisk oppfølging og organisasjonslæring. Flere fakulteter gjør tilsvarende i sine respektive styrer.

Det er 5 enheter som ikke svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. Dette er en liten oppgang fra 2022 da alle enheter svarte bekreftende. I 2023 ble det meldt inn 267 HMS-avvik ved UiB, omtrent tilsvarende antall meldte HMS-avvik som i 2022, men dette er fortsatt lavere enn før koronapandemien. Dette kan tyde på underrapportering. Mulige årsaker til dette kan være lavere rapportering som begynte ved koronapandemien med lite aktivitet på campus, og nytt system i 2021, og der det bl.a. er tydeligere presisert at små bygningsmessige tiltak/feil bare skal meldes i Lydia. Dette vil følges opp i 2024.

Årstall	HMS-avvik
2023	267
2022	277
2021	225
2020	235
2019	430
2018	374
2017	341
2016	301
2015	276

Det er meldt flest HMS-avvik i kategoriene «Brudd på HMS-regelverk», «Personskade, alvorlig» og «Kjemi, biologi, strålekilder». I 2023 ble det rapportert inn 72 HMS-avvik i kategoriene «Personskader, alvorlig» og «Personskader, mindre». Det er i 2023 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet. Av de innmeldte HMS-avvikene i 2023 er ca. 37 % fremdeles åpne, og



gjennomsnittlig behandlingstid på avvikene er 36 dager. HMS-avvik er viktig informasjon ved enhetenes HMS-risikovurderinger, og dette bør brukes som grunnlag for kontinuerlig forbedring av HMS-arbeidet ved UiB.

## VEDLEGG

- 1) Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt». Rapporteringsskjema 2023.
- 3) Kurs/seminar med HMS-aspekter 2023.

