UNIVERSITETET I BERGEN

Arkivreferanse	Dokumentdato
2020/12742	25.04.2025

Styre	Styresak	Møtedato
Universitetsstyret	39/25	08.05.2025

ORIENTERINGSSAK:
Helhetlig internkontroll ved UiB og status for rapportering på internkontrollområdene

Bakgrunnsdokumenter

- Styresak 13/23 Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen (2022/1526)
- Internkontroll ved UiB – årlige aktiviteter og rapportering (2022/1526)
- Saksmappen; 2024/16141 Årsrapport 2024 – HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier
- Styresak 28/25 Ledelsens gjennomgang av Informasjonssikkerhet – UO (2023/16348)
- AMU-sak 12/25 Orienteringssaker (Kort orientering sikring bygg og verdier starter 2024)
- AMU-sak 15/25 Årsrapport 2024 – Helse, miljø og sikkerhet (2024/16141)
- AMU-sak 16/25 Årsrapport 2024 – Ytre miljøarbeid (2024/16141)

Saken gjelder

UiB skal ha prosesser for Helhetlig internkontroll (virksomhetsstyring), og det er både lovbestemt og et krav fra universitetsledelsen at det skal rapporteres på en rekke internkontrollområder.

Som oppfølging av styresak 13/23 Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen (2022/1526), er det gjennomført aktiviteter med formål å forenkle og forbedre internkontrollen ved universitetet. I forbindelse med rapportering for 2024 er gjennomføring av følgende områder endret:

- Helse- miljø og sikkerhet (HMS)
- Informasjonssikkerhet og personvern
- Ytre miljøarbeid
- Sikring av bygg og verdier

Det har vært et mål å øke graden av samordning av disse områdene, og i denne styresaken rapporteres det på de internkontrollområdene som er nevnt over. I tillegg har prosessen knyttet til årsrapportering vært samkjørt og koordinert gjennom felles frister og felles pålogging til rapporteringsskjema.

Forslag til vedtak

Universitetsstyret tar saken til orientering.

25.04.2025/Tore Burheim/Kjartan Nesse/Kathrine Brosvik/Per Arne Foshaug

Vedlegg

1. Rapporter
    a. Årsrapport 2024 – Helse, miljø og sikkerhet
    b. Årsrapport 2024 – Sikring av bygg og verdier (UO)
    c. Årsrapport 2024 – Ytre miljø

Saksframstilling

Styre	Styresak	Møtedato
Universitetsstyret	39/25	08.05.2025

Bakgrunn for saken

UiB har over tid arbeidet med å utvikle en mer systematisk og helhetlig internkontroll basert på vurdering av risiko, egenart og vesentlighet. Dette må balanseres med at UiB skal ha dokumenterte prosesser for helhetlig internkontroll (virksomhetsstyring), og at det er lovbestemt eller krav fra universitetsledelsen om rapportering på en rekke internkontrollområder. Det skal videre gjennomføres risikovurderinger som grunnlag for planer og tiltak på fakultets- og fellesadministrativt nivå.

Som oppfølging av styresak 13/23 Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen (2022/1526), er det gjennomført aktiviteter med formål å forenkle og forbedre internkontrollen ved Universitetet i Bergen.

I forbindelse med 2024-rapporteringen er praksis knyttet til følgende sentrale områder endret:

- Helse- miljø og sikkerhet (HMS)
- Informasjonssikkerhet og personvern
- Ytre miljøarbeid
- Sikring av bygg og verdier

Endringen innebærer samkjøring og koordinering av årsrapportering gjennom felles frister og lik pålogging til rapporteringsskjema i tillegg til at rapporteringen oppsummeres i denne felles styresaken. Tilbakemelding og oppfølging til enhetene vil også samkjøres.

Status for rapporteringen for 2024

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

HMS-årsrapport (se vedlegg 1A) tar utgangspunkt i UiBs HMS-handlingsplan for perioden 2023-2026, lovpålagte oppgaver og prioriteringer i Arbeidsmiljøutvalget, samt styrets behandling av HMS-årsrapport for 2023 (sak 37/24). HMS-årsrapporten er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Rapporteringen skal undersøke at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og samtidig vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig for å nå 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 62 enhetene.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) behandlet Årsrapport 2024 – HMS i møte 03.04.25 (15/25, 2024/16141). Rapporten viser at det i 2024 arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. UiB er inne i en god utvikling på flere områder, samtidig som det er områder hvor det 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. Enhetene rapporterer at 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. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper, og enhetene må sørge for at ledere har gjennomført obligatorisk HMS-opplæring.

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

26 % av UiBs enheter har ikke kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i 2024. Enheter som svarer at de ikke har gjennomført kartlegging i 2024, begrunner dette i hovedsak med at det skal gjennomføres felles arbeidsmiljøkartlegging våren 2025.

Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i HMS-handlingsplanen. Oppmerksomhet og tiltak knyttet til psykisk helse har fått et markant løft, mens rapporten viser at tiltak knyttet til det avhengighetsforebyggende arbeidet er viktig for kommende år.

Sykefraværet totalt for UiB ligger for 2024 på 4.71 %. Sammenlignet med sykefraværstallene for 2023 (4.47 %), har fraværet gått noe opp. Trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, god ressurs- og bemanningsplanlegging med tett og god oppfølging av sykefravær på alle nivåer i organisasjonen, både gjennom forebyggende arbeid og tiltak når sykefravær oppstår, er viktig fremover.

Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for alle ansatte har en liten oppgang til 74 % fra 72 % i 2023. Gjennomføringsgraden for vitenskapelige ansatte har økt fra 63 % i 2023 til 65 %. Målet er å nå 80 % i løpet av en 2-års periode (2024-2025). Delegasjon av medarbeidersamtaler benyttes, og opplæring av ansatte med delegert ansvar må prioriteres. I 2025 skal tiltak som lokaltilpassede seminarer/workshops videreutvikles og iverksettes. Tiltakene vil ha søkelys på planlegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler, med mål om å få samtalene til i større grad oppleves som viktige og nyttige.

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. Enhetene kartlegger sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av vernerunder. Alle enheter svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker), der det er aktuelt. Gode prosesser i forbindelse med bla. arealbehov blir viktig fremover.

God risikokultur og beredskap

Overgang til ny beredskapsorganisering ved UiB ble besluttet i 2024 (styresak 26/24, 2024/4579), inkl. innføring av nytt støtteverktøy for beredskapshåndtering. Endringene trådte i kraft 01.01.2025. Etter krav fra Norsk Sikkerhetsmyndighet (NSM) og Kunnskapsdepartementet, har UiB etablert og arbeider etter et Styringssystemet for sikkerhet etter sikkerhetsloven.

UiB har gjennomført VirksomhetsROS innen brann, it-sikkerhet, samt reiser i utandet og alvorlige vold og trusler. Flere fakultet/avdelinger har gjennomført ROS-analyser (overordnede vurderinger knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultet/avdelingsnivå).

Det skal gjennomføres/ajourføres HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter. Dette innebærer å kartlegge enhetens aktiviteter og vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom. 84 % har gjort dette. Arbeidet må fortsatt prioriteres.

Det er i 2024 meldt inn 357 HMS-avvik ved UiB, noe som er det høyeste antall innmeldte HMS-avvik siden før pandemien – hvorav flest gjelder brudd på HMS-regelverk, økt brannrisiko og alvorlige personskader. De alvorlige personskadene omfatter i hovedsak tilfeller som krever legevaktbesøk, og gjelder særlig stikkskader blant tannlegestudenter som må teste seg for mulig smitte.

Ytre miljøarbeid

I 2024 er ytre miljø for første gang en del av helhetlig internkontroll, og enhetene har rapportert på sitt arbeid med ytre miljø. Føringer for dette arbeidet er blant annet nedfelt i handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 – 2026.

I rapporteringen er enhetene bedt om å besvare 3 spørsmål:

- Følger enheten UiBs handlingsplan for klimaarbeidet?
- Skisser hvilke tiltak enheten har iverksatt?
- Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs handlingsplan for klimaarbeidet?

Rapport fra samlet rapportering viser at svar er mottatt fra alle 62 enheter. Av disse svarer 56 (90%) at de følger handlingsplanen. 6 av svarene (10%) svarer at de ikke følger handlingsplanen.

Enheter som oppgir at de ikke følger UiBs handlingsplan oppgir ulike årsaker til dette. Eksempelvis at de ikke har satt seg inn i hva arbeidet innebærer og at de ikke arbeider målrettet med ytre miljø, men gjennomfører noen tiltak i handlingsplanen.

Sikring av bygg og verdier

Styringssystem for sikring av bygg og verdier (heretter Styringssystemet) ble etablert og tatt inn i regelsamlingen til UiB i 2020. Styringssystemet er innrettet mot fysiske verdier og byggene disse befinner seg i, og har grenseflater mot blant annet styringssystem for HMS og Informasjonssikkerhet og personvern.

Alle enheter ved UIB skal ha et bevisst forhold til de fysiske verdiene enheten har ansvar for. Det skal foreligge en plan for hvordan disse skal sikres mot ulykkeshendelser som brann eller vannlekkasjer og tilsiktede handlinger som tyveri og hærverk.

Egenrapportering viser at det er forbedringspotensial både i enhetenes eget fokus og arbeid med sikring av bygg og verdier, og oppfølging, veiledning og opplæring som Eiendomsavdelingen er ansvarlig for.

Informasjonssikkerhet og personvern

I henhold til e-forvaltningsforskriften er UiB pålagt å ha et styringssystem for informasjonssikkerhet basert på anerkjente standarder (ISO27001) som legger strukturen for internkontroll på dette området. I tillegg stiller Personvernforordningen krav om en systematisk tilnærming for å ivareta behandlingsansvarliges plikter i henhold til personvernregelverket. Til sammen gir dette rammene for UiBs Styringssystemet for informasjonssikkerhet og personvern, SIP. Styringssystemet legger føringene for arbeidet på dette området og inngår som en del av regelsamlingen på UiB. Styringssystemet for informasjonssikkerhet og personvern er avgrenset mot styringssystemet for sikkerhet og retningslinjene for eksportkontroll.

SIP legger krav om at rapport til ledelsens gjennomgang skal legges fram for styret innen utgangen av første kvartal påfølgende år. Ledelsens gjennomgang for 2024 ble framlagt i styresak 28/25. Rapporten gav en bred gjennomgang av status for informasjonssikkerhet ved UiB inkludert rapportering av kontrolltiltak.

Styresaken må også sees i sammenheng med styresak 27/25 *Status styrking av informasjonssikkerhet ved UiB mars 2025*, som er halvårlig rapportering om oppfølging av UiBs prioriterte satsing på dette området.

Satsingen på informasjonssikkerhet har også resultert i en styrking av internkontrolltiltak innen informasjonssikkerhet. Dette inkluderer både teknisk internkontroll ved løpende sårbarhetsskanning, inntrengingstester, test av UiBs evne til gjenoppretting, i tillegg til rapportering på sikkerhetssaker, kompetansetiltak og en egenrapportering fra UiBs grunnenheter. Gjennom Prosjekt sikre forskningssystemer gjennomføres det en grundig kartlegging og vurdering av drift og forvaltning av all bruk av informasjonsteknologi på UiB med sikte på sikker drift og forvaltning. Prosjektet er ved inngang til 2025 inn i sitt siste år og er enten ferdig eller godt i gang med 85% av fagmiljøene.

Årets egenrapportering har lagt særlig vekt på gjennomføring av verdivurdering av forskningsdata. Ved fristen 15. januar har rundt 63% av fakultet, institutt og sentre en første versjon av verdivurdering ferdig. Dette arbeidet er fulgt opp i første kvartal. Videre er det rapportert på hva man opplever som viktigste sårbarheter for institutt og grunnenheter. Her var det flest svar knyttet til følgende områder i rekkefølge: kompetanse, e-post, tilgangskontroll, sikker lagring, reise og personvern. Den relativt høye oppmerksomheten på e-post kan skyldes at det de de to siste årene har vært mange ubehagelige svindelforsøk via e-post på UiB. Her er det gjennomført tiltak som har redusert dette vesentlig.

For ytterligere detaljer rundt ledelsens gjennomgang på dette området vises det til styresak 28/25.

Oppsummering

Rapporteringen på de fire områdene som nå er samkjørt, bærer noe preg av at enhetene både har ulike risikobilder, men også at det nok er mer kunnskap på områder der det har vært arbeidet systematisk over flere år (som på HMS-området) og der en systematisk rapportering er av nyere dato (som for sikring av bygg og verdier).

Rapportene fra de ulike enhetene viser at organisering av HMS-arbeidet ved UiB er oversiktlig og det arbeides gjennomgående godt og systematisk. I tilbakemeldingen til enhetene vil det være særlig oppmerksomhet på arbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, medarbeidersamtaler og HMS-risikovurderinger.

Rapportering knyttet til ytre miljøarbeid er i 2024 for første gang en del av helhetlig internkontroll. De fleste enhetene (90%) oppgir at de følger opp handlingsplanen og oppgir hvilke tiltak de har gjennomført. Rapporteringen viser at de fleste enhetene har hatt fokus på ytre miljøarbeid i rapporteringsåret.

Sikring av bygg og verdier er også er relativt nytt område med systematisk rapportering. Enhetene har et varierende fokus og det er et forbedringspotensial både i enhetenes arbeid med sikring av bygg og verdier, og oppfølging, veiledning og opplæring som Eiendomsavdelingen er ansvarlig for.

UiB har flere satsinger rundt informasjonssikkerhet og personvern. For en bredere gjennomgang vises det til sak 27/25 og 27/25. I 2025 vil det være særlig oppmerksomhet på overlevering av sikkerhetssatsingen til linjen, stabilisering og operasjonalisering av tiltakene over til drift og kontinuerlig forbedring samt styrket IT-tjenester til forskning. Vi ser også at det kan være behov for tiltak for å sørge for at man ikke tar i bruk usikrede løsninger etter at Prosjekt sikre forskningssystemer har fullført sin gjennomgang og nødvendige omlegginger.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

I denne saken rapporteres det for første gang felles på fire sentrale internkontrollområder. Det har vært et mål å øke graden av samordning av disse områdene. Fellesadministrative avdelinger har jobbet på tvers, og det er utarbeidet et nytt og samkjørt årshjul. Målet har vært å bidra til lik prosess og mer ensartete skjemaer og formuleringer i rapporteringen. Det gjennomføres nå en felles ledelsens gjennomgang for alle internkontrollområdene der form og omfang tilpasses enhetenes egenart og risiko. Endringen vil bli evaluert og justert i tråd med tilbakemeldinger.

Selve rapporteringen viser at enhetene på UiB i stor grad arbeider godt og systematisk, og det bør være realistisk å styrke resultatene på de områdene som avdekkes som mangelfulle. Dette vil også være tema i ledelsens gjennomgang.

Innenfor HMS-området vil strammere økonomiske rammer være en faktor som kan påvirke arbeidsmiljøet negativt. Det er viktig at enhetene er oppmerksomme på dette i tiden fremover. Et særlig søkelys på det psykososiale arbeidsmiljøet og å sikre gode kommunikasjonsformer er viktig. Arbeidet med medarbeidersamtaler må fortsatt prioriteres ved enhetene, samt kartlegging av enhetenes aktiviteter og vurdering av risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom (HMS-risikovurderinger).

Når det gjelder ytre miljøarbeid er det positivt at hele 90% av enhetene oppgir at de følger opp UiBs handlingsplan for klimaarbeidet. Dette indikerer god oppslutning om arbeidet, og det vil arbeides med å sikre læring på tvers av enhetene.

Innenfor området sikring av bygg og verdier er det viktig at enhetene er bevisst hvilket ansvar som ligger til enheten, og at de selv har kjennskap til egne verdier og kunnskap om hvordan disse best kan beskyttes. Det er et mål om å øke bevisstheten rundt styringssystemet for sikring av bygg og verdier, og at enhetene prioriterer dette området. Det pågår også et arbeid med å forenkle styringssystemet og sørge for god opplæring i praktisk bruk av dette.

Informasjonssikkerhet og personvernområdet har allerede mye oppmerksomhet gjennom særskilte satsinger. Denne rapporteringen bekrefter at det på mange områder arbeides systematisk, men at det er variasjon mellom ulike enheter. Denne variasjonen er et naturlig tema i oppfølgingen av rapporteringen.

Det vil arbeides med å ytterligere systematisere og effektivisere det helhetlige internkontrollarbeidet ved UiB i tiden fremover. Arbeidet vil skje i tett dialog med fakultetene.

25.04.2025/Tore Burheim/Kjartan Nesse/Kathrine Brosvik/Per Arne Foshaug

ÅRSRAPPORT 2024

Helse, miljø og sikkerhet

UNIVERSITETET I BERGEN

2024 KORT FORTALT **3**

SYSTEMATISK HMS-ARBEID **4**

Rapporter fra lokalt HMS-arbeid *4*

HMS-organisering *5*

HMS-handlingsplan *6*

HMS-kompetanse *7*

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP **8**

Inkluderende arbeidsmiljø *8*

Organisasjonskultur og endring *11*

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø *12*

Medarbeidersamtale *13*

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER **15**

HMS på arbeidsplasser *15*

Brannvern *16*

Digitalt arbeidsmiljø *17*

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP **17**

Beredskap *17*

HMS-risikovurdering *18*

Varsling *19*

HMS-avvik *20*

VEDLEGG **20**

2024 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 for å nå målene i UiBs HMS-handlingsplan. Rapporten er en del av helhetlig internkontroll ved UiB. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene. Rapporten viser at det i 2024 arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. UiB er inne i en god utvikling på flere områder, samtidig er det områder hvor det er behov for forbedringer.

HMS-organisering og -kompetanse

- HMS er et lederansvar på alle nivå. 16 % av enhetene rapporterer at leder ved enheten *ikke* har gjennomført obligatorisk «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. Det er en økning fra 14 % i 2023.
- 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 og gjester får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Studenter ved enhetene skal også få dette. Flere rapporterer at dette ikke er aktuelt. Det er imidlertid grunn til å anta at de fleste av disse enhetene har studenter og at det dermed *er* aktuelt.
- Alle enheter bekrefter at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

- UiB har strammere økonomiske rammer enn tidligere. At dette er en faktor som påvirker arbeidsmiljøet ved universitetet fremkommer av enkelte av fakultetsrapportene. Et særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og å sikre gode kommunikasjonsformer, er viktig fremover. En tydeligere risikovurdering i forkant av endringsprosesser skal nå være en del av rutinen ved endringsarbeid ved UiB. For å trygge ledere i disse prosessene er det iverksatt et arbeid med konseptet «Trygghet i endring» som vil lanseres i 2025.
- Sykefraværet totalt for UiB ligger for 2024 på 4.71 %. Det er det legemeldte fraværet som er høyest (3.59 %). Sammenlignet med sykefraværstallene for 2023, har fraværet gått litt opp. Trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, god ressurs- og bemanningsplanlegging med tett og god oppfølging av sykefravær på alle nivåer i organisasjonen, både gjennom forebyggende arbeid og tiltak når sykefravær oppstår, er viktig fremover.
- Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i HMS-handlingsplanen. Oppmerksomhet og tiltak knyttet til psykisk helse har fått et markant løft, mens rapporten viser at tiltak knyttet til det avhengighetsforebyggende arbeidet er viktig for kommende år.
- 26 % av UiBs enheter har ikke kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. Svarene fra enhetene tyder på at kravet om årlig kartlegging og ulike metoder for dette, oppleves som noe uklart av enkelte enheter, men at det er gode planer for kartlegging i 2025.
- Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for alle ansatte har en liten oppgang til 74 % fra 72 % i 2023. Gjennomføringsgraden for vitenskapelige ansatte har økt fra 63 % i 2023 til 65 % opp mot målet om 80 % i løpet av en 2-års periode (2024-2025). Delegasjon av medarbeidersamtaler benyttes. Opplæring av ansatte med delegert ansvar må prioriteres. Tiltak, som lokaltilpassede seminarer/workshops om planlegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler for å få samtalene til i større grad å oppleves som viktige og nyttige, skal videreutvikles og iverksettes i 2025.

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. Det pågår en rekke byggeprosjekter ved

UiB. Her er brukermedvirkning sentralt og viktig. Alle enheter, der det er aktuelt, svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker). Gode prosesser i forbindelse med bla. arealbehov blir viktig fremover.

- 95 % av enhetene rapporterer at de har kartlagt sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av vernerunder.
- Retningslinjene for brannvern meldes som kjent ved enhetene.
- 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 i 2024 meldt inn 357 HMS-avvik ved UiB, noe som er det høyeste antall innmeldte HMS-avvik siden før pandemien.
- Overgang til ny beredskapsorganisering ved UiB ble besluttet, inkl. innføring av nytt støtteverktøy for beredskapshåndtering. Endringene trådte i kraft 01.01.2025.
- Etter krav fra Norsk Sikkerhetsmyndighet (NSM) og Kunnskapsdepartementet, har UiB etablert og arbeider etter et Styringssystemet for sikkerhet etter sikkerhetsloven.
- UiB har gjennomført VirksomhetsROS innen brann, it-sikkerhet, samt reiser i utandet og alvorlige vold og trusler. Flere fakultet/avdelinger har gjennomført ROS-analyser (overordnede vurderinger knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultet/avdelingsnivå).
- Det skal gjennomføres/ajourføres HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter. Dette innebærer å kartlegge enhetens aktiviteter og vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom. 84 % har gjort dette. Arbeidet må fortsatt prioriteres.
- Alle enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern rapporterer om trygg håndtering.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

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

UiBs HMS-årsrapport beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets 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 62 enheter har levert rapporteringsskjema for 2024.

Som et ledd i forenkling og forbedring av internkontrollen ved UiB og i tråd med oppfølging av styresak 13/24 *Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen* (2022/1526), samt *Internkontroll ved UiB – Årlige aktiviteter og rapportering* (2020/12742) er det i forbindelse med rapportering for 2024 gjort noen endringer i skjemaverktøyet SurveyXact og noen justeringer i rutinen. For 2024 er det utarbeidet et felles årsrapporteringsskjema for HMS, Ytre miljø arbeid og Sikring av bygg og

verdier (vedlegg 1), der Del 1 omhandler Systematisk HMS-arbeid med spørsmål knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan. Del 2 Ytre miljø arbeid og Del 3 Bygg og verdier, foruten spørsmål knyttet til brannvern, omtales ikke i denne årsrapporten, men i egne rapporter. Antall spørsmål er ytterligere redusert fra tidligere år. Hver underkategori 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 nødvending informasjon om temaet, ved enheten, i f.eks. møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende. I tillegg er det noen tekstfelt i skjema 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. Del 1 i årsrapporteringsskjema fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud ved enhetene. Etter utfylling returneres skjema automatisk som rapportering i linjen. Utfylling forutsetter egenevaluering opp mot spørsmålene og dialog. En sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt» i Del. 1, samt spørsmål knyttet til brannvern, 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. Etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og i universitetsstyret gjennomfører universitetsdirektøren en felles "Ledelsens gjennomgang" – et årlig møte for internkontrollområdene HMS, Ytre miljøarbeid, Sikring av bygg og verdier, samt Informasjonssikkerhet og personvern per fakultet/Universitetsmuseet (UM)/Universitetsbiblioteket (UB)/ Fellesadministrasjonen (FADM). 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 (EIA).

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). Alle enheter rapporterer å ha dette på plass i 2024. Flere enheter har egne HMS-utvalg som bistår ledelsen i det systematiske HMS-arbeidet.

AMU ved UiB er et lovpålagt utvalg og arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU sine oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Læringsmiljøutvalget (LMU) ved UiB bidrar til at bestemmelsene om læringsmiljø i universitets- og høgskoleloven blir gjennomført. Det vises til årsrapporter for 2024 for AMU (2012/4460) og LMU (2024/12908) for utfyllende informasjon.

UiBs vernetjeneste skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Vernetjenesten ved UiB er organisert i 3 nivåer, med verneombud (VO) på grunnenheter, hovedverneombud (HVO) for hvert av hovedverneombudsområdene (fak./avd.) og universitets hovedverneombud (UHVO). Til sammen var

det på UiB 182 VO, HVO og UHVO inkludert vara i 2024. Det ble gjennomført valg av verneombud ved UiB for perioden 2025-2026 høsten 2024.

Vernetjenesten har faste nettverksmøter for alle hovedverneområdene og for HVO'ene. Vernetjenesten har også faste samlinger som blir brukt til kunnskapspåfyll, og til informasjons- og erfaringsutveksling. Høsten 2024 var mobbing, kvinnehelse og søvn blant temaene på Kompetansedagen for vernetjenesten. I 2024 har spesielt aktuelle saker på HVO'enes møter vært økonomi, felles arbeidsmiljøundersøkelse («FAMU»), og høringssvar til Arbeidstilsynet om endringer i det psykososiale arbeidsmiljøregelverket. Vernetjenesten ved UiB ved UHVO June Indrevik ble våren 2024 tildelt Arbeidsmiljøprisen UiB 2023. Det vises til Årsrapport 2024 - Hovedverneombudenes aktivitet (2025/2023) 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 alle enheter bekreftende. Det gode samarbeidet og kompetansen til verneombudene fremheves av fakultetene/avdelingene som av stor betydning for HMS-arbeidet.

Universitetets bedriftshelsetjeneste (BHT) støtter ansatte, ledere, AMU og verneombud i å skape et trygt arbeidsmiljø i tråd med arbeidsmiljøloven. BHT er godkjent av Arbeidstilsynet, har en fri og uavhengig rolle 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, og tydeliggjør BHTs rolle i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. BHT har i 2023 og 2024 arbeidet systematisk med å øke leveranser på det forebyggende nivået, da med mål om å redusere behovet for reparerende tiltak. Det har vært økende aktivitet i FADM når det gjelder samarbeid og bistand i det systematisk forebyggende HMS-arbeidet, mens det så langt har vært krevende å komme i rådgivende posisjon når lokale HMS-risikovurderinger og HMS-planer skal gjennomføres og utarbeides ellers ved universitetet. Dette arbeidet vil derfor fortsette i 2025. Videre gjennomføres det 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 EIA og med UHVO. Det vises til Årsrapport 2024 – 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 ivaretakelse 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, arbeidsmiljøundersøkelser, i utvikling av lokal HMS-handlingsplan, i vernerunder, 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 deltakelse i HMS-risikovurderinger nevnes. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (web, nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog.

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 FADM, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2024. UiB er inne i en god utvikling på flere områder, samtidig er det områder hvor det er behov for forbedringer.

Alle fakultetene/avdelingene har en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet/avdelingen for rapporteringsåret, og som bygger på UiBs HMS-handlingsplan. Alle enheter, utenom 1 melder at de har en lokal HMS-handlingsplan og har lagt ved en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2024). 3 enheter har ikke lagt ved handlingsplan for 2024, men for 2023. De aller fleste planene er operasjonalisert med tiltak, ansvar og tidsfrister, selv om svært få benytter seg av nyeste mal tilgjengelig på Ansatte-sidene. Det juridiske fakultet som ikke har institutter, UB 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. 10 enheter av 62 svarer «Nei» på spørsmål om leder ved enheten har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs (mot 9 av 63 enheter i 2023). «HMS for ledere» tilbys nå en gang i året, neste gang er høst 2025.

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, og blir holdt våren 2025. 57 av 62 enheter (mot 58 av 63 enheter i 2023) 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 til å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Det fremkommer tydelig av enhetenes rapporter for 2024 at ansatte fått dette. Det samme gjelder for gjester der det er aktuelt, bortsett fra ved 2 enheter. Når det gjelder studenter er det 21 enheter som svarer «Ikke aktuelt» og 3 enheter som svarer «Nei» av 62 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.

UiB skal legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte. Alle enheter bekrefter at de ved nyansettelser i 2024, som de tre siste årene, praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

HMS har en sentral plass i leder- og medarbeideropplæring ved UiB. I 2024 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere og ansatte, både på norsk og engelsk. En detaljert oversikt over kurs- og seminartilbudene for 2024 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. 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 høgskoler. 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», «Nygårdshøyden Sør» og «Prosjekt Vestlandslegen».

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 2024 er det gjennomført 102 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 2024 utdelt for 20. gang ved Fakultetet for naturvitenskap og teknologi (NT) – til Institutt for biovitenskap for deres arbeid med lokale arbeidsmiljøundersøkelse, og for 3. gang ved Det medisinske fakultet – til Institutt for biomedisins Tekniske fellesavdeling for arbeidet med objektiv strukturert klinisk eksamen; OSKE-eksamen. UiB sin årlige arbeidsmiljøpris blir for 2023 utdelt for 4. gang på HR-dagen 24 april 2024, og gikk til UiBs vernetjeneste ved UHVO June Indrevik.

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

HMS-handlingsplanen slår fast at UiB skal styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom å styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte, og videreutvikle livsfase- og sykefraværsdata for å gjennomføre mer målrettete tiltak for inkludering.

I starten av 2025 er det signert en ny IA-avtale og det kommer tydelig fram av denne at forebyggende arbeidsmiljøarbeid, god ledelse og tilrettelegging, dialog og arbeidsmuligheter og aktiv medvirkning kan bidra til færre og kortere sykefravær. HR-avdelingen jobber kontinuerlig med å videreutvikle metoder og verktøy for å fremme inkluderende arbeidsmiljø.

Sykefraværet totalt for UiB ligger for 2024 på 4.71 %. Det legemeldte fraværet er som vanlig det som utgjør den største delen av denne prosenten, 3.59 %. Sammenlignet med sykefraværstallene for 2023 på 4.47 %, og 3.29 %) har fraværet gått litt opp.

Ved UiB ligger sykefraværsprosenten for administrative og tekniske stillinger mye høyere enn for vitenskapelige stillinger. Som gruppe har postdoktor og stipendiater også en høyere prosent enn de teknisk/administrative stillingsgruppene.

	Administrative stillinger	Tekniske stillinger	Vitenskapelige stillinger (uten postdok/stip)	Postdok og stipendiat-stillinger
Totalt sykefravær	5,97%	5,63%	2,19%	6,37%
Egenmeldt sykefravær	1,58%	1,62%	0,41%	1,40%
Legemeldt sykefravær	4,40%	4,01%	1,79%	4,49%

For årene fra 2021 til og med 2024 ligger årsgruppen 18-39 0,2-0,4 prosentpoeng under gruppen 40-59 år frem til 2024. For 2024 ligger sykefraværsprosenten for 18-39 år 0,8 prosentpoeng over den eldre gruppen. I gruppen 18-39 år er det stort sett gruppene 30-34 år og 35-39 år som ligger høyest - begge ligger fra 4,1 % (35-39 år) og oppover siden 2021 og opp mot 6,1 % i 2024 (35-39 år).

I ansattgruppen «stipendiat», ligger kvinner på 9 % og menn på 4.7 % på gjennomsnittlig sykefravær for 2024. Denne gruppens sykefravær har vært økende, men forskjellen i gjennomsnittsprosenten mellom kvinner og menn har holdt seg relativ stabilt i årene fra 2021 til 2024. Det kan også se ut til at denne gruppen melder et høyere antall arbeidsrelaterte egenmeldinger.

I forbindelse med rapportering på sykefraværstall til AMU to ganger årlig, får enheter som har utfordringer med en høyere gjennomsnittlig sykefraværsprosent og langvarige sykefraværssaker tilbud om støtte til arbeidet med sykefravær både fra BHT og HR-avdelingen. Enheter kan tilbys støtte av rådgivere fra HR-avdelingen ved behov også utenom rapporteringsperiodene.

HR-avdelingen har i samarbeid med Serviceteamet for fravær- og foreldrepermisjon, og BHT holdt jevnlige kurs og opplæring for ledere og HR i oppfølging av sykefravær. Målet er at UiB skal styrke lederes kompetanse for inkluderende sykefraværsoppfølging og også tilrettelegging for enkeltansatte. Den samme arbeidsgruppen har utviklet korte videoer til Lederhåndboken, med tilsvarende informasjon for å tilgjengeliggjøre informasjonen for å tilegne seg kompetanse etter behov. På denne måten ønsker HR-avdelingen å bidra til standardisering for slik å sikre at ansatte kan oppleve likebehandling etter UiBs retningslinjer. Det er også lagt inn informasjon om sykefraværsoppfølging i HR-ressursbank på UiBs Ansatte-sider for at alle HR-medarbeidere kan holde seg oppdatert.

HR-avdelingen og BHT arbeider for å sikre tilrettelegging for ansatte med endret helsesituasjon som ikke lenger kan utføre oppgavene i stillingen de er 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. Informasjon om det administrative knyttet til disse prosessene er også lagt inn i HR-ressursbank for at også dette arbeidet skal bli mer standardisert.

Det arbeides videre med ulike perspektiver knyttet til livsfase, og universitetet har i 2024 utforsket temaet kvinnehelse. HR-avdelingen har i samarbeid med BHT og UHVO vært i dialog med andre store arbeidsgivere for å utforske hvordan det jobbes med dette temaet hos ulike virksomheter i Bergensområdet. Det gjennomsnittlige sykefraværet hos kvinner ligger om lag dobbelt så høyt som for menn, både ved UiB og på samfunnsnivå. Det er viktig at institusjonen tar samfunnsansvar og bidrar til å belyse ulike utfordringer knyttet til kvinners helse i forbindelse med arbeid. Arbeidsgruppen har koblet på forskere på feltet, og planlegger bl.a. et halvdagsseminar om temaet i

mars 2025 der vi kan dra nytte av UiBs forskningsressurser for å bevisstgjøre ansatte og ledere, og bidra til å fjerne tabu knyttet til å snakke åpent om disse temaene.

59 av 62 enheter bekrefter at de har gjort kjent rutiner for oppfølging av sykmeldte. I 2023 svarte 56 av 63 enheter «ja», mot 66 av 67 i 2022. Trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, god ressurs og bemanningsplanlegging med tett og god oppfølging av sykefravær på alle nivåer i organisasjonen, både gjennom forebyggende arbeid og tiltak når sykefravær oppstår, er viktig fremover.

Det fremgår av HMS-handlingsplan for 2023-2026 at alle enheter skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap. Mange enheter har ikke gjort dette i 2024: 32 av 62 enheter har *ikke* satt avhengighetsforebyggede arbeid på dagsorden (40 av 63 i 2023). Flere fakultetet/avdelinger understreker at dette er viktig arbeid og skal prioriterer dette i 2025. Enheter som har satt tema på dagsorden skriver at de har gjort dette i allmøter/HMS-dager, gitt informasjon i nyhetsbrev, vist til UiBs nettsider, samt har en bevisst og forsiktig linje når det gjelder alkoholservering ved fellesarrangementer.

UiB har egen rusmiddelpolitikk og Retningslinjer for håndtering av avhengighet (Akan-retningslinjer). AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid, Akan-utvalget, ble revitalisert i 2024. Utvalget har jobbet med å gjøre arbeidet kjent, bl.a. er informasjonen på UiBs Ansattsider oppdatert, en powerpoint med videoer og refleksjonsspørsmål er utarbeidet som enheter selv kan ta i bruk i sine møter lokalt for å skape engasjement, og utvalget har besøkt enheter. Ulike kanaler for informasjon skal tas i bruk i 2025 for å nå alle enheter og verneombud. Det vises til Akan-utvalget sin årsrapport for 2024 (2025/1459) for utfyllende informasjon om utvalgets arbeid.

I 2024 er det kun 5 av 62 enheter som *ikke* har satt psykisk helse på dagsorden. Dette er en betydelig oppgang fra 2023 (50 av 63 enheter). Noen enheter fremhev i årsrapporten 2023 at det nok vil kreve økt kompetanse og bistand fra sentralt hold for å sette psykisk helse på dagsorden.

Verdensdagen for psykisk helse ble i 2024 igjen markert i oktober - «Vi trenger å snakke mer sammen. #gi8minutter» ble markert ved kampanjemateriell og webinarer for ansatte 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, HR-direktøren og UHVO i Smauet café 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 slik bidra til å fremme inkludering i arbeidsmiljøet.

HR-avdelingen har sammen med BHT og representant fra fagforeningene ved UiB, ferdigstilt et kurs i psykisk helse og vil i første omgang tilby pilotering av kurset til enheter med høyt sykefravær. Som et forarbeid til utvikling av kurset, ble det foretatt en kartlegging av hvordan UiB allerede jobber med temaet psykisk helse for ansatte, slik at kurset kunne fylle det behovet som ikke allerede dekkes av HR-avdelingens arbeid. Psykososiale arbeidsfaktorer har stor betydning for bla. psykiske plager. Psykisk uhelse er tett forbundet med utenforskap, og det er viktig å prioritere tiltak som kan gjøre arbeidsplassen mer helsefremmende. Kurset vil ta for seg hvordan ledere kan møte ansatte som opplever psykisk uhelse på en god måte. I tillegg til dette har BHT utarbeidet retningslinjer for hvordan ansatte og ledere skal møte psykisk uhelse på arbeidsplassen.

Enheter som har satt psykisk helse på dagsorden i 2024 skriver at de har gjort dette i all hovedsak gjennom deltakelse på Verdensdagen for psykisk helse. Tema på allmøter/HMS-dager, kurs, HMS-undersøkelser, medarbeidersamtaler, gitt informasjon i nyhetsbrev og lign. fremheves også.

Rapporteringen synliggjør at oppmerksomhet og tiltak knyttet til psykisk helse har fått et markant løft i 2024, mens rapporten viser at tiltak knyttet til det avhengighetsforebyggende arbeidet er viktig for kommende år.

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er at UiB skal drive systematisk ivaretakelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte. UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere er forankret i UiB sin karrierepolitikk for yngre forskere. Senteret tilbyr individuelle karrieresamtaler, kurs i akademiske og overførbare ferdigheter, samt tilbyr tilpassede seminarer etter bestilling fra fagmiljøene. I 2024 har UiB Ferd avholdt til sammen 30 kurs, deltatt på 16 oppdrag i ulike fagmiljø, samt fulgt opp over 100 individuelle kandidater. UiB Ferd har et månedlig nyhetsbrev med nesten 500 abonnenter.

Lærings- og arbeidsmiljøet ved UiB skal være fullt forsvarlig. Dette innebærer bl.a. at studenter og ansatte ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det er positivt at UiBs Policy for mobbing, trakassering og konflikt er gjort kjent ved enhetene (59 av 62 enheter).

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 NT. For eksempel var hovedtema for dette fakultetets HMS-seminar i 2024 «Å lykkes med mangfold og inkludering – perspektiver, muligheter og dilemmaer», bl.a. med innlegg knyttet til «Relational aspects of language practices». Både denne handlingsplanen og HMS-handlingsplanen har som tiltak at UiB skal tilby god og tilstrekkelig norskopplæring for internasjonale ansatte, og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen. UiB tilbyr norskkurs på ulike ferdighetsnivå. Det arbeides med å følge opp og dimensjonere norskkursene etter innføringen av språkkrav i ny UH-lov og forskrift i 2024. Totalt har 459 ansatte og partnere deltatt på UiB sine språkkurs i 2024 (mot 476 i 2023).

Et annet tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er å oversette viktig informasjon for ansatte til engelsk. I forbindelse med W4 prosjektet for uib.no pågår en omfattende jobb i FADM med å sørge for at når en side oppdateres på norsk, så må den engelske oversettelsen følge med. Arbeidet med å oppdatere og forbedre informasjonen i Medarbeiderhåndboken og Lederhåndboken har i 2024 bestått av brukerinnsiktsarbeid, rydding, oppdatering av innhold og forbedring av språk.

Organisasjonskultur og endring

Det er 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 ivaretakelse 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. Fakultetene rapporterer om utstrakt kultur for fellesmøter og erfaringsdeling. 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 at UiB skal møte endringer på en konstruktiv måte, samt å sette klare mål og gjennomføre risikovurderinger ved endringer. Kompetanse om endringer og endringsprosesser har alltid blitt vektlagt i UiBs ulike lederutviklingsinitiativ, men en mer krevende økonomisk situasjon har aktualisert dette temaet ytterligere. 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. Samtidig skal systematikk og medvirkning ivaretas, og de ulike rollene i endringsarbeidet skal forstås. En tydeligere risikovurdering i forkant av endringsprosesser er

i 2024 etablert som en del av rutinen ved endringsarbeid ved UiB. For å trygge våre ledere i disse prosessene har HR-avdelingen iverksatt arbeidet med konseptet «Trygghet i endring» som vil lanseres i 2025.

Det har i tidligere HMS-rapporter blitt påpekt hvordan utfordringer både knyttet til systemer og organisering av feltet lønn og lønnsnær HR har gitt merbelastning for enhetene. UiB har i 2023 og 2024 arbeidet med forbedringer på dette området og UiBs Tjenestesenter for lønn, reise og fravær etableres våren 2025.

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 har kommet frem av enkelte av fakultetsrapportene de senere årene, og også for 2024. 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 og Prosjekt UB2026 ved UB. Det rapporteres at ansatte kan oppleve både utrygghet og frustrasjon og det fremheves av enkelte fakultet at de skal ha et særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og sikre gode kommunikasjonsformer, som allmøter, i tiden fremover.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

I tråd med universitetets HMS-handlingsplan skal alle enheter ved UiB kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet hvert år. Hvert tredje år gjennomføres det en felles kartlegging, og i mellomårene skal det gjennomføres lokale arbeidsmiljøundersøkelser. Med utgangspunkt i kartleggingene, skal enhetene tilrettelegge for at medarbeiderne kan medvirke i utformingen av tiltak. Hensikten er å fremme et produktivt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle medarbeidere.

I 2024 ble det besluttet å gjennomføre en felles arbeidsmiljøundersøkelse («FAMU») og at verktøyet skulle være Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen - ARK. En sentral prosjektgruppe med ansvar for gjennomføringen ble etablert, og som har arbeidet målrettet med å forenkle og effektiviserer gjennomføringen. Fakultet og avdelinger fikk velge blant tre alternative datoer for utsendelse av spørreskjema, med følgende fordeling: 11. november 2024 (JUR, UDIR, ØKA, FIA, HR, IT, KA, SA, EIA), 27. januar 2025 (NT, UM, SV) og 24. mars 2025 (HF, PSYK, KMD, MED, UB). Det juridisk fakultet og FADM har, i tråd med planen, gjennomført spørreundersøkelsen og mottatt rapporter for videre behandling ved de enkelte enheter. Resterende enheter vil gjennomføre undersøkelsen i 2025, og samlerapport for UiB forventes ferdig primo mai 2025.

I 2024 ble også rutinene rundt lokale arbeidsmiljøkartlegginger, tidligere kalt «HMS-møte», spisset og forenklet. Det ble opprettet en tilpasset spørreskjemamal med bistand fra BHT. Malen er tilgjengeliggjort i UiBs spørreskjemaverktøy (SurveyXact). Hensikten med endringen til lokale arbeidsmiljøkartlegginger er at det skal være mer likhet mellom felles arbeidsmiljøkartlegging («FAMU») og lokal arbeidsmiljøkartlegging, slik at metodikk og annet kan gjenbrukes.

På spørsmål om enheten har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret svarer 16 av 62 enheter «Nei» (mot 21 av 63 enheter i 2023). Enheter som har svart «Nei» på gjennomført kartlegging i 2024 begrunner dette hovedsakelig med at de avventer til den felles arbeidsmiljøundersøkelsen skal gjennomføres i begynnelsen av 2025, noen få begrunner det med mangel på kapasitet/ressurser. Noen få har svart «nei», men skriver at de har gjennomført «HMS-møte».

De 46 enhetene som har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet rapporterer gjennomgående om at de har gjort dette i form av arbeidsmiljøundersøkelser, som Felles arbeidsmiljøundersøkelse («FAMU»)/ARK eller lokal arbeidsmiljøundersøkelse/«HMS-møter» ved

hjelp av ulike metoder. Disse svarene synliggjør gode prosesser knyttet til planlegging, gjennomføring og oppfølging. Noen svært få enheter rapporterer imidlertid at de har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av medarbeidersamtaler, markering av Verdensdagen for psykisk helse, eller vernerunde. Svarene fra enhetene tyder på at kravet om årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og ulike metoder for dette, fortsatt oppleves som noe uklart av enkelte av UiBs enheter i 2024, men at det er gode planer for kartlegging i 2025.

Som besluttet av AMU i 2023 ble det i 2024 gjennomført en forespørsel om informasjon til markedet, for å få en oversikt over alternative arbeidsmiljøkartleggingsverktøy, som skal lede frem mot en vurdering og valg av fremtidig verktøy for UiB. ARK vil være et av alternativene man vurderer. HR-avdelingen mottok svar fra tre alternative leverandører, men har valgt å utsette en videre evaluering og vurdering til etter at «FAMU»-prosessen er gjennomført ved UiB i 2025.

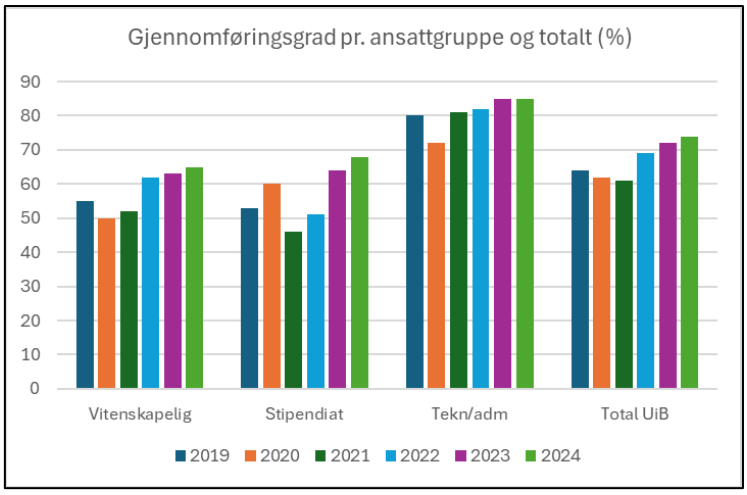
Medarbeidersamtale

I tråd med HMS-handlingsplanen skal UiB og alle enheter «tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse». Medarbeidersamtalene skal være en møteplass der forventninger og behov i forhold til arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold og kompetanseutviklingstiltak skal avklares. Universitetet ønsker at dialogen skal fremme gjensidig tillit og åpenhet, god kommunikasjon og et godt samarbeid som motiverer til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen. Alle ansatte som har hovedstilling ved UIB, inkl. stipendiater, skal ha medarbeidersamtaler. Kravet bortfaller hvis den ansatte er i permisjon, langvarig sykemeldt/fravær eller på forskningstermin. Ansatte i ervervsstillinger (bistillinger) tilbys ikke medarbeidersamtale, men samtalen kan holdes om vedkommende og leder ønsker dette. Det er leder ved enheten med personalansvar som er ansvarlig for at det blir avholdt de årlige samtalene. Gjennomføring av samtalen kan delegeres til ansatte som har et relevant forhold til den ansatte.

Universitetsstyret har hatt et spesielt fokus på gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte de siste årene. I løpet av en 2-års periode (2024-2025) er ambisjonen å nå en gjennomføringsgrad opp mot 80 % for vitenskapelig ansatte. Dette medførte tiltak, vedtatt av universitetsstyret november 2023 (92/24, 2022/2697) som gir tydeligere rammevilkår for ledere for å øke denne. I 2024 ble tiltakene utviklet og implementert. Rapporteringen viser at gjennomføringsgraden totalt for medarbeidersamtaler i 2024 er 74 % for alle ansatte.

Stillingskategori	Antall personer som skal ha med-arbeidersamtale 2024	Antall personer gjennomført med-arbeidersamtaler 2024	Gjennom-føringsgrad (%) 2024
Vit.	1548	1000	65%
Stip.	651	443	68%
Tekn./Adm.	1709	1448	85%
Sum	3908	2891	74%

Det er en liten oppgang fra 72 % i 2023. Rapporteringen viser en svak oppgang for både vitenskapelig ansatte og stipendiater, mens det er stabilt for tekn./adm. ansatte.



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). Enkelte fakultet/avdelinger skriver at samtalene ved noen enheter ikke er gjort i 2024 - skifte av leder nevnes som en årsak, men at de skal gjennomføres i begynnelsen av 2025.

For 2024 ble enhetene, som for 2023, bedt om å skissere kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som evt. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret. 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 takker nei; uviss av hvilken grunn, eller allerede har hyppig kontakt med leder, ikke ser behovet for det, skal slutte eller gå av med pensjon.

Medarbeidersamtalen kan delegeres. For 2024 har enhetene som for 2023 fått spørsmål om hvordan delegering av medarbeidersamtaler er fulgt opp i rapporteringsåret om de praktiserer delegering. Delegasjon er rapportert benyttet i særlig grad av de større enhetene. Medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte og stipendiatgruppen er delegert til nestleder/stedfortreder, forskningskoordinator, fagområdeledere, forskningsgruppeledere eller tilsv. Enhetene svarer gjennomgående at medarbeidersamtaler for teknisk/administrative er delegert til mellomledere. Utfordringer med delegasjon og stort lederspenn som har vært gjennomgående i tidligere HMS-årsrapporter trekkes ikke frem i for 2024, og kan tyde på at iverksatte tiltak begynner å fungere.

God kjennskap til rutiner og ansvar for gjennomføring, både hos ledere og ansatte, er viktig for tilrettelegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler. Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i 2024 kan tyde på at opplæring av alle som har delegert ansvar for medarbeidersamtale må prioriteres. Det fremkommer videre i enkelte av rapportene at for stipendiatgruppen er det fornuftig å ha en struktur der en ser medarbeidersamtaler i lys av øvrige oppfølgingssamtaler for kandidatene. Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel i det systematiske HMS-arbeidet for å fremme godt arbeidsmiljø, gode arbeidsprosesser og god personalpolitikk. Det er viktig at ansatte benytter seg av tilbudet om samtale. Tiltak, som lokaltilpassede seminarer/workshops om planlegging, gjennomføring og oppfølging av

medarbeidersamtaler, for å få samtalene til i større grad å oppleves som viktige og nyttige, skal videreutvikles og iverksettes i 2025.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

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. Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av vernerunder. Det er kun 3 enheter som i 2024 melder at dette ikke er gjennomført. Dette har holdt seg stabilt etter lave rapporteringstall grunnet koronapandemien i 2020-2021 med utstrakt bruk av hjemmekontor og redusert aktivitet på campus.

Universitetets bygningsmasse 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 2025 er det planlagt en fjerde revisjon av planen. Gode prosesser i forbindelse med bla. arealbehov blir viktig fremover.

EIA har til enhver tid rundt 50 prosjekt i alt fra planlegging til sluttførelse, dette inkluderer alt fra små vedlikeholds-, prosjekt i planlegging, og investeringsprosjekt. Brukermedvirkning er viktig i alle byggeprosjektene. Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» ble gjennomgått og resulterte i en ny utgave i 2023/2024 der ny prosjektmodell er presentert og brukermedvirkning i idéfase og konseptfase er kommet med. Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter i 2024 der det er aktuelt, bekreftende, som de tre siste årene. Det er 38 av 62 enheter som svarer «Ikke aktuelt» i 2024 (28 av 63 i 2023, 34 av 67 i 2022, 38 av 66 i 2021).

Av prosjekt ferdigstilt i 2024 kan etablering av nye midlertidige konserveringsarealer for UM på 970 kvm i Thor Møhlens gate 53B trekkes frem. Avklaring om nytt Griegakademi i Møllendal fortsatte i 2024. UiB har finansiert forprosjekt som Statsbygg har gjennomført. Her er det et godt samarbeid mellom UiB, brukere og Statsbygg. Prosjektet er godkjent gjennom ekstern kvalitetssikring og det forventes oppstart i 2025 nå når finansiering er på plass over statsbudsjettet. I Nygårdshøyden Sør-prosjektene pågår arbeid med tilleggsutredninger til konseptvalgsutredningen som ble overlevert KD i juni 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. Det vises til Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026 og oppfølging av denne for informasjon om bla. energisparendetiltak i UiBs bygg.

Brannvern

Bergen brannvesen gjennomførte i 2024 systemtilsyn hos UiB, som eier av 18 bygg som er registrert som særskilte brannobjekter. Det ble i forkant av branntilsynet kartlagt status for brannvernarbeidet og det ble gjennomført en samsvarsvurdering sett mot aktuelle krav i forskrift om brannforebygging, med en tilhørende handlingsplan for å oppfylle alle krav. Samsvarsvurderingen viste at UiB ikke oppfyller alle krav som stilles, og dette ble presentert for brannvesenet under tilsynet. Bergen brannvesen foretok sine egne vurderinger og kom til samme konklusjon, og gav UiB derfor ett avvik – at det ikke er gjennomført en revisjon av det systematiske sikkerhetsarbeidet for å unngå brann. Det ble ikke stilt krav om tilbakemelding/tilsvar på tilsynsrapporten, dette under forutsetning av at handlingsplanen (tilhørende samsvarsvurderingen) følges opp og at tiltakene gjennomføres innen rimelig tid. Handlingsplanen ble fulgt opp gjennom 2024 og arbeidet fortsetter i 2025.

Ett av avvikene som ble avdekket i EIAs samsvarsvurdering var at det ikke er gjennomført en overordnet ROS-analyse av uønskede hendelser knyttet til brann. Dette ble gjennomført i november og resulterte i at over 90 ulike årsaker til brann ble avdekket og det ble foreslått over 180 risikoreduserende tiltak. Det arbeides videre med oppfølging av dette i 2025. Andre avvik omhandler manglende oversikt og dokumentasjon av ettersyn og kontroll av branntekniske anlegg – mye av dette vil etter planen bli ivaretatt i nytt FDVU-system, som skal erstatte Lydia, og det ble derfor lagt arbeid ned i å bidra til at kravspesifikasjonen for nytt system beskriver nødvendige funksjoner.

Bergen brannvesen hadde videre som plan å gjennomføre tilsyn hos brukeren av de 18 byggene, men fikk tilsyn hos tre av dem. EIA hadde samme prosess i forkant her som for systemtilsynet – det ble gjennomført samsvarsvurdering med tilhørende handlingsplan, denne ble presentert for brannvesenet, og brannvesenet gjorde sine egne vurderinger og kom til samme konklusjon. Avvikene som ble gitt her var av mer konkret karakter, og blir fulgt opp av brukerrepresentantene ved de respektive byggene.

Mange av utfordringene knyttet til brukernes brannvernarbeid relaterer seg til manglende rammeverk og uklare oppgavebeskrivelser. Det ble derfor arbeidet mye med forslag til nye og forbedrede løsninger for brukerrepresentantene i 2024. Dette arbeidet fortsetter inn i 2025. Alle enheter bekrefter at UiBs Retningslinjer for brannvern er gjort kjent, utenom 1 enhet. Denne enheten vil blir fulgt opp av EIA.

Brannalarmen ble i 2024 utløst 48 ganger (46 i 2023, 41 i 2022, 71 i 2021, 51 i 2020, 47 i 2019), de fleste på grunn av arbeid på stedet (byggestøv), matlaging og damp. Det var ingen reelle branner i 2024. Det ble gjennomført brannøvelse ved alle bygg, foruten om ett.

Kurs i praktisk brannslukking ble gjennomført av 207 ansatte. Det ble imidlertid tilbudt 24 kurs med 25 plasser hver, totalt 600, så det var en nokså dårlig deltakerandel. Digitalt brannvernkurs (e-læring) ble innført i 2022, i 2023 deltok 591 på dette kurset, i 2024 gjennomførte 430 ansatte dette kurset. Det er igangsatt arbeid med å utarbeide eget nettkurs som retter seg mot studentene. Dette arbeidet videreføres i 2025 og nettkursene skal da flyttes til mitt.uib.no.

Digitalt arbeidsmiljø

Som HMS-handlingsplanen slår fast skal UiB også ha et godt digitalt arbeidsmiljø. 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. 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 tidligere års HMS-årsrapporter har vist kan balansen mellom det digitale, det fysiske og det psykososiale i noen tilfeller være 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.

Det er 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.

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. I løpet av 2024 har der vært en rekke arrangementer, foredrag og kurs som på ulike vis formidler kompetanse om kunstig intelligens - både med tekniske og praktiske vinklinger. UiB AI er et initiativ for å koordinere og synliggjøre all forskning-, utdannings- og innovasjonsaktivitet innen kunstig intelligens ved UiB, og legge til rette for samarbeid og kontakt mellom fakultetene og med partnere utenfor UiB. KI vil også påvirke vårt administrative arbeid ved UiB, og i løpet av 2024 har flere ledersamlinger tematisert praktisk anvendelse av KI. IT-avdelingen har holdt en rekke presentasjoner og foredrag rundt temaet i ulike miljøer.

I løpet av 2025 vil det arbeides videre med pilotprosjektet rundt bruk av integrert Copilot i Microsoft sine applikasjoner, noe som krever økt innsats i forhold til kontroll på egne data og bevissthet på IT-sikkerhet. IT-sikkerhet er en viktig faktor i det digitale arbeidsmiljøet, og det er viktig at de ansatte føler seg trygge når de navigerer i det digitale landskapet. I 2024 ble det holdt flere innlegg om IT-sikkerhet hvor fokuset var hvordan vi som sluttbrukere kan benytte digitale verktøy på en tygg måte. I tillegg ble det gjennomført en rekke aktiviteter i forbindelse med sikkerhetsmåneden i oktober.

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. I 2024 besluttet universitetet overgang til ny beredskapsorganisering, basert på erfaringer fra hvordan beredskapshendelser er blitt håndtert ved universitetet. Dette sammenfaller med overgang til nytt

støtteverktøy for beredskapshendelser, Ravyn. Begge endringene trådte i kraft 01.01.2025 og implementering er igangsatt våren 2025.

Høsten 2024 gjennomførte UiB en beredskapsøvelse som testet sentral beredskapsorganisasjon, IT-avdelingens beredskapsorganisasjon og UiBs «Incident Response Team» (IRT). Øvelsen kom midt i bytte av beredskapssystem. Viktigste læringspunkter er behov for å tydeliggjøre roller knyttet til IRT, beslutte kommunikasjonskanaler og styrke samhandlingen. Det planlegges en samhandlingsøvelse med NORCE våren 2025.

Etter krav fra Norsk Sikkerhetsmyndighet (NSM) og Kunnskapsdepartementet, har UiB etablert og arbeider etter et «Styringssystem for sikkerhet» etter sikkerhetsloven, med en tredelt inndeling. Hovedfunksjonen er å beskrive hvordan UiB jobber for å planlegge, utføre, kontrollere og forbedre sikkerhetsarbeidet i henhold til sikkerhetslovens bestemmelser. Styrende del I beskriver styringssystemets virkeområde, sikkerhetsmål, sikkerhetsstrategi og fordeling av ansvar i sikkerhetsorganisasjonen. Gjennomførende del II med vedlegg beskriver utfyllende om oppgaver og aktiviteter som skal gjennomføres i henhold til styringssystemet. Kontrollerende del III med vedlegg beskriver den kontrollerende aktiviteten som skal gjennomføres i henhold til styringssystemet.

Det ble gjennomført VirksomhetsROS i 2024 innen brann, it-sikkerhet, samt reiser i utandet og alvorlige vold og trusler. Arbeid med rapporter og oppfølging fortsetter i 2025. Fakultet og avdelinger utfører, ajourfører og følger opp egne ROS-analyser, som er som er overordnede vurderinger knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultet/avdelingsnivå. Flere fakultet rapporterer dette for 2024.

HMS-risikovurdering

UiB skal ha god HMS-risikoforståelse. Det skal gjennomføres/ajourføres HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter og iverksettes tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet. Dette betyr at alle enheter skal ha gjennomført/ajourført minst én HMS-risikovurdering i 2024, som dekker enhetens aktiviteter. Dette innebærer å kartlegge enhetens aktiviteter og vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom. Enheter med høyere risikonivå, f.eks. relatert til laboratorier, klinikk og verksted, må gjennomføre flere vurderinger for å dekke enhetens aktiviteter. Dette er en lovpålagt oppgave, og HMS-risikovurderingen må oppdateres og dokumenteres årlig. I 2024 arrangerte HR-avdelingen 5 dagerskurs i HMS-risikovurdering både på norsk og engelsk.

På spørsmål om enheten har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetenes aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetenes aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom) svarer 52 av 62 enheter «Ja».

I rapporteringsskjema blir de 10 enhetene som har svart «Nei» fulgt opp med spørsmål om hva som er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetenes aktiviteter. Begrunnelser som blir gitt er at det er delvis gjennomført, at det er lavt risikonivå ved enheten, ikke behov/ingen ny aktivitet, endring av HMS-ansvar, eller ikke har hatt tid. Noen påpeker at det vil bli gjort i 2025. HMS-risikovurderingsarbeidet må fortsatt prioriteres fremover.

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. Overgangen til nytt stoffkartotek ble i all hovedsak gjennomført av HR-avdelingen. Overgangen til nytt system var noe utfordrende innledningsvis for brukerne, men funksjonaliteten per i dag oppleves som brukervennlig og god.

Alle ansatte, studenter og gjester som håndterer ioniserende stråling, kreftfremkallende, mutagene eller forplantningsskadelige kjemikalier, samt helseskadelige biologiske faktorer, skal registrere eksponeringene i eksponeringsregisteret, som er tilgjengelig i stoffkartoteket. På UiB er det i nytt system registrert 315 eksponeringer i 2024. Dette er betraktelig mindre registeringer enn i det gamle systemet da det inneholdt muligheten til å legge inn repeterende eksponeringer. I det nye systemet vil denne muligheten først tas i bruk i hele organisasjonen medio april 2025.

Høsten 2024 gjennomførte Helsedirektoratet et varslet tilsyn med innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO) ved Det medisinske fakultet og Fakultet for naturvitenskap og teknologi. Formålet med tilsynet var å kontrollere at betingelsene for godkjenning var oppfylt, samt at de pågående prosjektene var innenfor regelverk, godkjenninger og meldinger. Tilbakemeldingene fra Helsedirektoratet til fakultetene var at de generelt har god kontroll med bruken av GMO, inkludert opplæring og utarbeiding av risikovurderinger. Begge fakultetene fikk mindre avvik, som ble rettet opp på kort tid, og Helsedirektoratet har orientert om at tilsynet formelt er avsluttet.

Det gjennomføres årlige strålevernrunder på alle lokasjoner der radioaktive kilder brukes, og for 2024 ble dette gjennomført ved samtlige enheter. Gjennomgangen viser at enhetene arbeider på en trygg og sikker måte. I 2024 ble det rapportert ett avvik knyttet til eksponering for røntgenstråling, som ble varslet til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) i tråd med gjeldende rutiner. Årsrapporten for strålevern 2024 er oversendt DSA februar 2025 (2025/2922).

Ved UiB var det i 2024 21 av 62 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 kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern. 19 svarer «Ja» og 2 «Ikke aktuelt» på om enheten har trygg håndtering av kjemikalier. 11 svarer «Ja», 2 «nei» og 8 «Ikke aktuelt» vedr. biologiske faktorer. Om enheten har trygg håndtering av strålekilder svarer 13 «Ja», 2 «nei», og 6 «Ikke aktuelt». Enheter som har svart «nei» på disse spørsmålene har ikke denne aktiviteten og skulle derfor ha svart «ikke aktuelt». Det er svært betryggende at alle enheter ved UiB som faktisk har aktivitet som innebærer arbeid med risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern rapporterer om trygg håndtering.

Varsling

UiBs retningslinjer for varsling rapporteres som gjort kjent ved enhetene (60 av 62 enheter). Dette har holdt seg stabilt de senere år.

HR-avdelingen mottok 7 varslingssaker i 2024, hvorav tre av dem knyttet seg til allerede pågående saker der varslingen ikke endret den pågående saksbehandlingen lokalt. En av sakene var en klage på en varsler for at forholdene var tatt opp på en utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima. De tre siste varslene var varslingssaker i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Alle sakene er håndtert og fulgt opp i linjen.

For studenter har UiB et Si fra-system for tilbakemeldinger og varsling om kritikkverdige forhold ved læringsmiljøet. I 2024 er det bla. arbeid med å forenkle informasjonen som ligger på Si fra-systemets nettsider. For utfyllende informasjon om Si fra-systemet vises det til årsrapport 2024 fra Læringsmiljøutvalget (2024/12908).

HMS-avvik

Ansatte og studenter ved UiB bruker UiBhjelp til å melde inn HMS-avvik, som deretter blir fulgt opp av linjeledelsen. Det skal være lav terskel for å melde HMS-avvik og ansatte bør oppmuntres til å melde HMS-avvik. Systemet gir fakulteter og avdelinger innsikt i de registrerte avvikene. I Teams har operatører, ledere og verneombud tilgang til en rapport som inneholder informasjon om avvikene. Alle innrapporterte HMS-avvik presenteres for AMU, noe som bidrar til systematisk oppfølging og fremmer læring i organisasjonen. Flere fakulteter har en tilsvarende ordning i sine respektive styrer.

Alle enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent. I 2024 ble det meldt inn 357 HMS-avvik ved UiB, noe som er det høyeste antall innmeldte HMS-avvik siden før pandemien.

Årstall	HMS-avvik
2024	357
2023	267
2022	277
2021	225
2020	235
2019	430
2018	374
2017	341
2016	301
2015	276

For å styrke arbeidet med HMS-avvikshåndtering ble det i 2024 sendt ut brev til alle enheter med en tydelig oppfordring om å rapportere HMS-avvik. Dette har resultert i en økning på innrapporterte HMS-avvik på ca. 33 %. Samtidig ble operatører minnet på viktigheten av å gripe fatt i innrapporterte avvik og behandle dem.

Det er meldt flest HMS-avvik i kategoriene «Brudd på HMS-regelverk», «Økt brannrisiko», og «Personskade, alvorlig» i 2024. Det ble rapportert inn til sammen 89 HMS-avvik i kategoriene «Personskader, alvorlig» og «Personskader, mindre». Det er i 2024 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet. 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 for HMS, ytre miljø og sikring av bygg og verdier - 2024. Rapporteringsskjema.
2) Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt». Rapporteringsskjema Del 1 - 2024.
3) Kurs/seminar med HMS-aspekter 2024.

UNIVERSITAS
BERGENSIS

Årsrapport for HMS, ytre miljøarbeid og sikring av bygg og verdier – 2024

Formålet med rapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet, ytre miljøarbeidet og sikring av bygg og verdier ved enheten er i tråd med myndighetskrav, interne regler og handlingsplaner (internkontroll).

Del 1-3: Fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud.
Del 4: Fylles ut av linjeleder.

Deretter blir skjemaet automatisk returnert i linjen. Skjema lagres automatisk underveis i utfyllingen.

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har «ikke aktuelt». I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Deltakere fra arbeidsgiversiden:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Deltakere fra vernelinjen:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Del 1. Systematisk HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Informasjon

Internkontrollforskriften
Arbeidsmiljøloven
HMS-handlingsplan UiB 2023-2026
Systematisk HMS-arbeid - HMS-handlingsplan og tiltak
Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

Spørsmål

	Ja	Nei
Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	(1) ❍	(2) ❍
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?	(1) ❍	(2) ❍
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	(1) ❍	(2) ❍

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

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2024)

HMS-KOMPETANSE

Informasjon

- Arbeidsmiljøloven
  - § 1-6.Personer som ikke er arbeidstakere
  - § 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere
- Universitets- og høyskoleloven - Kapittel 10. Læringsmiljø, studentrettigheter og studentrepresentasjon
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
  - Kapittel 3. Valg, opplæring m. m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg
  - Kapittel 8. Opplæring
  - Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne
- Mottak av nyansatte

Spørsmål

	Ja	Nei
Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	(1) ❍	(2) ❍
Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	(1) ❍	(2) ❍
Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	(1) ❍	(2) ❍
Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	(1) ❍	(2) ❍

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? (Med gjester menes i denne sammenheng gjesteforskere o.l., ikke besøkende eller publikum)	(1) ❍	(2) ❍	(3) ❍
Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	(1) ❍	(2) ❍	(3) ❍

MEDARBEIDERSAMTALE

Informasjon
Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler ved UiB

Alle ansatte som har hovedstilling ved UiB, skal ha en årlig medarbeidersamtale. Dette inkluderer også stipendiater. Ansatte i permisjoner / langtidssykemeldte / forskningstermin og i andre langvarige fravær, samt ansatte i ekstraerverv (bistillinger), tas ikke med i denne rapporteringen.

Spørsmål

Hvor mange vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte med hovedstilling i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)

_____

Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret

_____
_____
_____
_____

_____
_____

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Informasjon

Arbeidsmiljøkartlegging
Oppfølging av sykemeldte
Mobbing, trakassering og konflikt
Rus og spillavhengighet
Arbeidsrelaterte psykiske plager

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

Spørsmål

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

(1) ❍ Ja

(2) ❍ Nei

Hvis ja: Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Hvis nei: Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

_____
_____
_____
_____

_____
_____

	Ja	Nei
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	(1) ❍	(2) ❍
Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten?	(1) ❍	(2) ❍
Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	(1) ❍	(2) ❍
Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	(1) ❍	(2) ❍

Hvis ja: Skisser kort på hvilken måte enheten har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Hvis ja: Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Informasjon

- HMS-risikovurdering
    - Dette gjelder HMS-risikovurderinger på lokalt enhetsnivå, ikke ROS-analyser knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultetsnivå.

- Laboratorie, verksted og klinikk
- HMS-avvik
- Retningslinjer for varsling

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

Spørsmål

	Ja	Nei
Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er, i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom).	(1) ❍	(2) ❍
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	(1) ❍	(2) ❍
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	(1) ❍	(2) ❍

Hvis nei: Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.
Har enheten trygg håndtering av...

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
kjemikalier?	(1) ❍	(2) ❍	(3) ❍
biologiske faktorer?	(1) ❍	(2) ❍	(3) ❍
strålekilder?	(1) ❍	(2) ❍	(3) ❍

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Informasjon
Arbeidsmiljøkartlegging
Byggesaker

Spørsmål

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

(1) ❑ Ja

(2) ❑ Nei

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?

(1) ❑ Ja

(2) ❑ Nei

(3) ❑ Ikke aktuelt

DEL 3 YTRE MILJØ

Informasjon

Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026
Klimanøytralt UiB

Spørsmål

Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?

(1) ❍ Ja

(2) ❍ Nei

Hvis ja: Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Hvis nei: Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

DEL 4 BYGG OG VERDIER

Informasjon
Retningslinje for brannvern
Brannvern
Styringssystem for sikring av bygg og verdier
Sikring av bygg og verdier

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

Spørsmål

	Ja	Nei
Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	(1) ❍	(2) ❍
Er enheten kjent med kravene satt til enheten i Styringssystem for sikring av bygg og verdier?	(1) ❍	(2) ❍
Ansvar for tilfredsstillende skallsikring av det enkelte bygg ligger hos Eiendomsavdelingen. Med skallsikring menes sikringstiltak og adgangskontroll i byggets ytterste elementer, slik som dører og vinduer. Har enheten grunn til å tro at det er forhold ved enhetens skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter?	(1) ❍	(2) ❍
Har enheten gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret?	(1) ❍	(2) ❍

Hvis nei: Hva er årsaken til at enheten ikke er kjent med kravene satt til enheten i Styringssystem for sikring av bygg og verdier?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Hvis ja: Skisser kort forhold ved enhetens skallsikring som enheten har grunn til å tro ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Årsrapport 2024 – HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier

Del 1. Systematisk HMS-arbeid

Sammenfatning av svar i kategorispørsmål: Ja / Nei / Ikke aktuelt. Det er totalt 62 rapporterende enheter for 2024, hvor 21 av dem i tillegg fikk spørsmål knyttet til håndtering av biologisk materiale, kjemikalier og strålekilder.

HMS-organisering

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**61**	**1**

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**62**	**0**

Følger enheten UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	

Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**62**	**0**

HMS-kompetanse

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	5	2
Det psykologiske fakultet	3	4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**52**	**10**

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet		1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Totalt	**57**	**5**

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	

Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**62**	**0**

Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**62**	**0**

Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet		1	
Det medisinske fakultet	2	5	
Det psykologiske fakultet	3	4	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	2	5	1
Fakultet for kunst, musikk og design	1	4	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1	8	
Fellesadministrasjonen	8		
Det humanistiske fakultet	2	3	1
Universitetsbiblioteket	1	3	
Universitetsmuseet i Bergen	1	6	
Totalt	**21**	**39**	**2**

Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet		1	
Det medisinske fakultet	1	6	
Det psykologiske fakultet	2	5	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	4	3	1
Fakultet for kunst, musikk og design	1	4	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1	7	1
Fellesadministrasjonen	6	2	

Det humanistiske fakultet	3	2	1
Universitetsbiblioteket	2	2	
Universitetsmuseet i Bergen	4	3	
Totalt	**24**	**35**	**3**

Medarbeidersamtaler

Vitenskapelig ansatte (hovedstilling)			
Enhet	**Hvor mange er gjennomført?**	**Hvor mange skal ha?**	**%**
Det juridiske fakultet	60	85	71 %
Det medisinske fakultet	253	321	79 %
Det psykologiske fakultet	58	122	48 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	167	276	61 %
Fakultet for kunst, musikk og design	64	70	91 %
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	238	417	57 %
Fellesadministrasjonen	1	1	100 %
Det humanistiske fakultet	132	229	58 %
Universitetsbiblioteket	0	0	N/A
Universitetsmuseet i Bergen	27	27	100 %
Totalt	**1000**	**1548**	65 %

Stipendiater			
Enhet	**Hvor mange er gjennomført?**	**Hvor mange skal ha?**	**%**
Det juridiske fakultet	24	24	100 %
Det medisinske fakultet	140	195	72 %
Det psykologiske fakultet	27	45	60 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	63	94	67 %
Fakultet for kunst, musikk og design	21	24	88 %
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	100	199	50 %
Fellesadministrasjonen	0	0	N/A
Det humanistiske fakultet	60	62	97 %
Universitetsbiblioteket	0	0	N/A
Universitetsmuseet i Bergen	8	8	100 %
Totalt	**443**	**651**	68 %

Tekniske/administrative			
Enhet	**Hvor mange er gjennomført?**	**Hvor mange skal ha?**	**%**
Det juridiske fakultet	28	29	97 %
Det medisinske fakultet	246	303	81 %
Det psykologiske fakultet	49	59	83 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	98	99	99 %
Fakultet for kunst, musikk og design	61	65	94 %
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	183	255	72 %
Fellesadministrasjonen	523,5	568,5	92 %

Det humanistiske fakultet	76	83	92 %
Universitetsbiblioteket	61	116	53 %
Universitetsmuseet i Bergen	123	132	93 %
Totalt	**1448,5**	**1709,5**	85 %

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	5
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	7	2
Fellesadministrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	3	3
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	4	3
Totalt	**46**	**16**

Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**59**	**3**

Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**59**	**3**

Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	3	4
Det psykologiske fakultet	3	4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1	7
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	3	6
Fellesadministrasjonen	5	3
Det humanistiske fakultet	4	2
Universitetsbiblioteket		4
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**30**	**32**

Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	4	2
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**57**	**5**

God risikokultur og beredskap

Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret? (Dvs. kartlagt enhetenes aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom)	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	4	3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	7	2
Fellesadministrasjonen	7	1
Det humanistiske fakultet	5	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**52**	**10**

Er UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik	Ja	Nei

gjort kjent ved enheten?		
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**62**	**0**

Er UiBs retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**60**	**2**

Har enheten trygg håndtering av kjemikalier			
(Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 21 stk)	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet			
Det medisinske fakultet	1	5	
Det psykologiske fakultet		1	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design		3	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		6	
Fellesadministrasjonen		1	
Det humanistiske fakultet			
Universitetsbiblioteket			
Universitetsmuseet i Bergen	1	3	
Totalt	**2**	**19**	

Har enheten trygg håndtering av biologiske faktorer?			
(Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 21 stk)	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet			

Det medisinske fakultet	1	5	
Det psykologiske fakultet		1	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design	2	1	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	3	3	
Fellesadministrasjonen			1
Det humanistiske fakultet			
Universitetsbiblioteket			
Universitetsmuseet i Bergen	2	1	1
Totalt	**8**	**11**	**2**

Har enheten trygg håndtering av strålekilder? *(Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 21 stk)*	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet			
Det medisinske fakultet	1	5	
Det psykologiske fakultet	1		
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design	2	1	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		6	
Fellesadministrasjonen			1
Det humanistiske fakultet			
Universitetsbiblioteket			
Universitetsmuseet i Bergen	2	1	1
Totalt	**6**	**13**	**2**

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	0
Det medisinske fakultet	7	0
Det psykologiske fakultet	6	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	0
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	0
Fellesadministrasjonen	8	0
Det humanistiske fakultet	6	0
Universitetsbiblioteket	4	0
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Totalt	**59**	**3**

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	**Ikke aktuelt**	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	0	0
Det medisinske fakultet	4	3	0

Det psykologiske fakultet	2	5	0
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3	0
Fakultet for kunst, musikk og design	4	1	0
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	5	4	0
Fellesadministrasjonen	5	3	0
Det humanistiske fakultet	5	1	0
Universitetsbiblioteket	1	3	0
Universitetsmuseet i Bergen	6	1	0
Totalt	**38**	**24**	**0**

Er UiBs retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	**Ja**	**Nei**
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	**61**	**1**

Kurs/seminar med HMS-aspekter
2024

2024	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
For ledere	Administrativt mellomlederprogram	V	1 samling	23
	Admsjef samlinger	V/H	5 samlinger	200
	Instituttlederprogrammet	V/H	3 samlinger	75
	HMS for ledere	V	2 dagerskurs	19
For ansatte	Dual Career Seminar: Norwegian culture applying for jobs in Norway	V	Seminar for partner/ansatt	15
	Brannvernopplæring	V/H	E-læring (NO/EN)	430
	ARK prosessveilederkurs	H	Kurs	35
	Ergonomi ved dataarbeidsplassen	V/H	E-læring (NO/EN)	30/4
	Førstehjelpskurs	V/H	7 kurs, i regi av Røde kors	70
	Hjelp med å fylle ut skattemeldingen for internasjonale ansatte	V	1 online seminar	5
	HMS-risikovurdering og SJA	V/H	E-læring	51
	HMS-kurs for lærlinger: Psykologisk og organisatorisk arbeidsmiljø, samt ergonomi.	H	1 heldagssamling	13
	HMS-kurs for lærlinger: Arbeidsmiljø, verneombudsrollen og vernetjenesten. Innføring i HMS-regelverk og rutiner ved UiB.	H	1 heldagssamling	12
	I møte med livstruende vold	V/H	E-læring	90
	Håndtering av vold og trusler	V	2 timers kurs 2 samlinger	80
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	E-læring (NO/EN)	N/A
	Orientation course for international employees	V/H	6 kurs	79
	Opplæring i CIM – 1 til 1 opplæring	H	Webinar	3
	Kurs i HMS-risikovurdering og SJA	V/H	Dagskurs (NO/EN)	V:33+25/16 H: 21/14
	Kurs i praktisk brannslukking	V/H	19 kurs NO)/4 kurs (EN)	207
	Pre-arrival essentials: immigration, registration and tax	V/H	20 online seminar	107
	Regelverk for arbeidsmiljø	V/H	E-læring	73
	Seniorkurs	V/H	3 2-dagerskurs	135
	Sosiale og kulturelle arrangement for nytilsatte internasjonale medarbeidere	V/H	4 meet and greet.	35
	Utreiseseminar (2)	V/H	2 Online kurs	55
	Digitalt kurs for HMS-avviksoperatører	H	Online Webinar	42
For ansatte innen risikofylt arbeid	Kjemikalieregisteret (WorkplaceSafety), digitale opplæringer	H	Videokurs	381
	Laboratoriekurs for nytilsatte / HSE at the lab, new employees	V/H	E-læring (NO/EN)	80/73
	Kurs i personlig verneutstyr - hansker	V	Halvdagskurs	20
	Kurs i personlig verneutstyr - åndedrettsvern, hørselvern, m.m.	H	Halvdagskurs	20
	Strålevern	H	Dagskurs	10
	Strålevern / Radiation Protection	V/H	E-læring (NO/EN)	53/28

UNIVERSITETET I BERGEN

Arkivreferanse	Dokumentdato
2025/3594	24.03.2025
Utvalgssak	Møtedato

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Årsrapport 2024 - Ytre miljøarbeid

Bakgrunnsdokument

- Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 – 2026 Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 - 2026.pdf
- Styresak 13/24: *Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen* (2022/1526)
- *Internkontroll ved UiB – Årlige aktiviteter og rapportering* (2020/12742)

Saken gjelder

Universitetsstyret vedtok i sak 39/23 *Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 – 2026*. Handlingsplanen omfatter 6 ulike innsatsområder for klimaarbeidet. Hvert innsatsområde er inndelt i delmål. På følgende delmål er ansvar lagt til ledelse på alle nivåer ved UiB:

- Ytre miljø skal inngå i all lederopplæring og årlige handlingsplaner
- Arbeid med ytre miljø skal være en del av HMS-arbeidet ved alle enheter, i tråd med internkontrollforskriften
- I størst mulig utstrekning velge kortreiste arrangementer, eksterne leverandører med lavt klimaavtrykk og menyvalg med lavt klimaavtrykk

Arbeide med ytre miljø ble tatt med som internkontrollområde i HMS-rapporteringen i 2024 i tråd med styresak 13/24 *Helhetlig internkontroll ved Universitetet i Bergen* (2022/1526) samt *Internkontroll ved UiB – Årlige aktiviteter og rapportering* (2020/12742).

Resultater fra rapporteringen

Enhetene er bedt om å rapportere gjennomført ytre miljøarbeid som del av helhetlig internkontroll i 2024. Føringer for dette arbeidet er blant annet nedfelt i Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 – 2026.

I rapporteringen er enhetene bedt om å besvare 3 spørsmål:

- Følger enheten UiBs handlingsplan for klimaarbeidet?
- Skisser hvilke tiltak enheten har iverksatt

- Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs handlingsplan for klimaarbeidet?

Rapport fra samlet rapportering viser at svar er mottatt fra 62 enheter. Av disse svarer 56 (90%) at de følger handlingsplanen. Resterende svarer at de ikke følger handlingsplanen.

Enhetene som svarer at de følger UiBs handlingsplan, oppgir tiltak som er iverksatt som del av det ytre miljøarbeidet.

Enheter som oppgir at de ikke følger UiBs handlingsplan nevner ulike årsaker til dette. Eksempelvis at de ikke har satt seg inn i hva arbeidet innebærer og at de ikke arbeider målrettet med ytre miljø, men gjennomfører noen tiltak i handlingsplanen.

Anbefalte tiltak og videre prosess

Resultatene fra kartleggingen viser at en stor andel av enhetene ved UiB er kjent med Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB, og følger opp tiltak i planen. Dette indikerer god oppslutning om tiltakene i planen, men arbeidet med informasjon og motivasjonstiltak bør fortsette for å styrke engasjementet ytterligere.

Det er ønskelig at alle enheter ved UiB følger opp tiltak i handlingsplanen. For å bidra til dette foreslås det at det også i 2025 bes om tilbakemelding på dette arbeidet.

Årrsrapporten skal etter behandling i AMU behandles i universitetsstyret den 8. mai, som del av UiBs helhetlige internkontroll.

Orienteringssak

Resultatene fra rapportering for 2024 tas til orientering og spørsmål om ytre miljøarbeid gjentas i internkontrollen i 2025.

[Kathrine Brosvik Thorsen]
[HR-direktør]

24.03.2025/Ove Botnevik

Ytre miljø

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Fellesadministrasjonen	Forskningsadministrativ avdeling	Alette Gilhus Mykkeltvedt
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Geofysisk institutt	Tor Eldevik Kristin Kalvik
Fakultet for kunst, musikk og design	Institutt for kunst	Katrine Hjelde
Humanistisk fakultet	Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Anders Fagerjord
Det psykologiske fakultet	Senter for krisepsykologi	Unni Heltne
Det medisinske fakultet	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Ingvild Strømsnes, admsjef Erlend Nåmdal, HMS-koordinator Bjarne Robberstad
Humanistisk fakultet	Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Tone Lund-Olsen Rasmus Slaattelid Kari Jegerstedt
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Institutt for geovitenskap	Atle Rotevatn Andrea Grimnes Siv Hjorth Dundas
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for sosialantropologi	Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for geografi	Hans Peter Andersen
Fakultet for kunst, musikk og design	Verksted og tekniske tjenester	Heine Bringe, seksjonsleder verksteder og tekniske tjenester KMD/UiB
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Fakultetssekretariatet	Bjørn Arild Petersen
Fellesadministrasjonen	Eiendomsavdelingen	Beathe Gjertsen Kjartan Nesset
Humanistisk fakultet	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Steinar Bøyum, instituttleiar
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Institutt for biovitenskap	Ann Kristin Frøyset, HMS-koordinator Julie Stavnes, administrasjonssjef
Universitetsmuseet i Bergen	Fornminne	Morten Ramstad

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Det medisinske fakultet	Institutt for klinisk odontologi	Asgeir Bårdsen - Instituttleder Ove Kristian Bakkevig - Administrasjonssjef
Humanistisk fakultet	Fakultetssekretariatet	Susanne Ostendorf, assisterende fakultetsdirektør HF, HMS-koordinator
Universitetsbiblioteket	Seksjon for tilvekst og system	Paul Simon Svanberg Marion Mühlburger
Universitetsbiblioteket	Seksjon for utdanning- og forskningsstøtte	Marion Mühlburger, fungerende seksjonsleder UFS
Fakultet for kunst, musikk og design	Institutt for design	Ørjan Djønne
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for politikk og forvaltning	Lise H. Rykkja (instituttleder)
Fellesadministrasjonen	HR-avdelingen	Ingve Bergheim
Universitetsmuseet i Bergen	Avdeling for kulturhistorie	Björn Nilsson
Det medisinske fakultet	Klinisk institutt 2	Silke Appel, Maria Holmaas, Siv Lise Bedringaas,
Fellesadministrasjonen	Studieadministrativ avdeling	Christen Soleim og Torunn Valen
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for økonomi	Instituttleder Tommy Staahl Gabrielsen Adminstrasjonssjef Marianne Bø Larsen
Fellesadministrasjonen	Kommunikasjonsavdelingen	Anne Line Grepne, Komm. dir.
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for sammenlignende politikk	Leiv Marsteintredet
Fakultet for kunst, musikk og design	Fakultetssekretariatet	w
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Matematisk institutt	Antonella Zanna, Lill Knudsen
Universitetsbiblioteket	Seksjon for bibliotektjenester	Trude Færevaag
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Institutt for informatikk	Inge Jonassen, instituttleder Linda Vagtskjold, administrasjonssjef og HMS-koordinator
Det psykologiske fakultet	Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Instituttleder Frøydis Morken, administrasjonssjef Hege Folkedal
Det medisinske fakultet	Vivarium - Dyreavdelingene	Christian Vedeler Cathrine Svanevik Lise Madsen

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Universitetsmuseet i Bergen	Administrasjonen	Wenche K. Førre Underdirektør Kari Loe Hjelle Direktør
Universitetsmuseet i Bergen	Avdeling for forskningskommunikasjon	Eli Kristine Økland Hausken
Universitetsmuseet i Bergen	Universitetshagene	Berit Gehrke, seksjonsleder Universitetshagene
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Kjemisk institutt	Magne Olav Sydnes Signe Solberg Lisbeth Glærum
Fellesadministrasjonen	IT-avdelingen	Tore Burheim
Universitetsbiblioteket	Seksjon for spesialsamlingene	Bjørn-Arvid Bagge
Fakultet for kunst, musikk og design	Institutt for musikk	Randi Rolvsjord
Humanistisk fakultet	Institutt for fremmedspråk	Martin Paulsen, instituttleiar Susann Aga, administrasjonskonsulent
Det medisinske fakultet	Fakultetssekretariatet	Synnøve Myhre Ørjan Leren Gjert Bakkevold
Det medisinske fakultet	Klinisk institutt 1	Klinisk institutt 1: Christian Vedeler Cathrine Svanevik
Det psykologiske fakultet	HEMIL-senteret	Fungisai Gwanzura Ottemöller Maria Luttges Mathieu
Det psykologiske fakultet	Institutt for samfunnspsykologi	Rune Aune Mentzoni, instituttleder Ida Lundberg Samuelsen, administrasjonssjef
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Institutt for informasjons- og medievitenskap	Marija Slavkovik instituttleder Espen Dahle Admistrasjonssjef
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Institutt for fysikk og teknologi	Kjetil Ullaland Elisabeth Holba

Enhet	Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:
Det medisinske fakultet	Institutt for biomedisin	Frode Berven Anita Garden Bård Sværi Juha Vahokoski
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Fakultetssekretariatet	Elisabeth Müller Lysebo
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Michael Sars-senteret	Solveig Siqveland Nilsen Carol Bruce
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Sosiologisk institutt	Kristoffer C. Vogt
Fellesadministrasjonen	Rektors kontor og universitetsdirektørens kontor	Arne Ramslien
Det juridiske fakultet	Fakultetsadministrasjonen	Fakultetsdirektør Øystein L. Iversen
Humanistisk fakultet	Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Teemu Ryymin
Det psykologiske fakultet	Fakultetssekretariatet	Ove Borge, fak dir. Verneområde 7.1 Fakultetssekretariatet
Fellesadministrasjonen	Økonomiavdelingen	Per Arne Foshaug Kirsti R. Aarøen
Det psykologiske fakultet	Institutt for klinisk psykologi	Instituttleder Reidar Jakobsen Adm.sjef. Bjørn Olav Telnes
Det psykologiske fakultet	Institutt for pedagogikk	Kjersti Lea, instituttleiar Øystein Steine Larsen, administrasjonsjef
Universitetsmuseet i Bergen	Avdeling for samlingsforvaltning	Camilla Nordby
Universitetsmuseet i Bergen	Avdeling for naturhistorie	Jenny Smedmark

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Forskningsadministrativ avdeling	Ja	Tema ved reisevirksomhet. Følger felles retningslinjer for NG5.	
Geofysisk institutt	Ja	Reiser vs digitale arrangementer. Innkjøp. Transport av utstyr.	
Institutt for kunst	Ja	Vi har sterkt reduser reisevirksomhet for asatte og flyttet en årlig studie tur fra Oslo til Hardanger for å kutte ned på reise og utslipp for studentene. Teams og Zoom har en naturlig plass for å redusere unødvendig reise.	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Vi vurderer om reiser er nødvendig. Fellesarrangementer er i hovedsak lagt nær eller på campus.	
Senter for krisepsykologi	Ja	Vi fokusere daglig på gjenvinning og gjenbruk og kildesortering. De fleste av oss bruke kollektivtransport.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Ja	Vi bestiller i hovedsak vegetarmat. Vi kildesorterer avfall. Vi gjennomfører digitale eksamener og disputaser (ikke alle). Instituttet og administrasjonen gjennomfører arrangementer lokalt.	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Oppfordrer til mindre reisevirksomhet og flere digitale møter. Legger interne seminar til kortreiste destinasjoner. Bestiller vegetarmeny på de fleste arrangement. Bruker gjenbruksmøbler i den grad det lar seg gjøre.	
Institutt for geovitenskap	Nei		Vi gjør en del og har også fått tildeling fra Klimafondet til flere tiltak som bidrar positivt. Vi bruker IT-utstyret mye lengre enn tidligere og sender brukt utstyr til gjenvinning. Vi kjøper mindre kontorutstyr og bruker mye gjenbruk fra andre. Men vi kan bli bedre f.eks ved å reudsere antall reiser, bruk av rammeavtaler for catering, profilartikler etc i større grad.

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for sosialantropologi	Ja	Flere teams møter som bidrar til færre flyreiser. Kildesortering av avfall. Oppfordring til å sykle på jobb når været tillater det.	
Institutt for geografi	Ja	Sykletiljobben. Teams møter. Velger kollektiv om mulig.	
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Vi brenner ikke keramikk uten fulle ovner, innkjøp av materialer og utstyr.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Fokus på gjenbruk fremfor nye kjøp.	
Eiendomsavdelingen	Ja	Klimaarbeidet til EIA, strekker seg fra tiltak i operativ virksomhet (elektrifisering av maskinpark), bruk ("Ikke bruk") av kjemikalier i utofmhus drift og drift av bygg. Eneregiøk tiltak i bygg. Ombruk, gjenbruk av interiør og bygningskomponenter.....	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Her er det fylt ut "ja" under tvil. Handlingsplanen har få punkt som gjeld "ledelse på alle nivåer", og fleire av desse er svært vage. Me vil gjerne også vite meir om kva som er meint med "i størst mulig utstrekning velge kortreiste arrangementer", sidan dette kan ha stor tyding for forskingsarrangement, som vil seie dei fleste av våre arrangement.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for biovitenskap	Nei		Handlingsplan for ytre miljø Instituttet følger endel av tiltakene i planen, men har ikke arbeidet målrettet og strukturert for å ivare handlingsplanen lokalt. Vi har derfor valgt å svare nei på dette spørsmålet.
Fornminne	Nei		Vi bruker mye leiebiler og fossilt brennstoff ved feltarbeid, ellers krevende å gjennomføre dette særlig i felt.
Institutt for klinisk odontologi	Ja	Stort fokus på å få ned forbruksmaterialer/engangs artikler i klinikken. Planlegger kurs for studenter og ansatte innen bærekraft og grønn odontologi. Grønt fokus på anbudsrunder. Digital hverdag. Sortering av klinisk avfall.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Fokus på miljøvennlige valg ved innkjøp og reiser, f.eks. tog fremfor fly, kildesortering, bruk av UiBs gjenbrukslager (møbler). Orientering i diverse egnede fora (for eksempel innkjøperforum, ledermøter etc.). Unngå pappkopper, engangsbestikk mm.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Seksjon for tilvekst og system	Ja	Matavfallsortering Miljøsertifisering, jf vedlagt HMS-handlingsplan	
Seksjon for utdanning- og forskningsstøtte	Ja	matavfallsortering miljøfyrtårn-sertifisering mfl jf vedlagt handlingsplan for HMS	
Institutt for design	Ja	på fakultetsnivå	
Institutt for politikk og forvaltning	Ja	Mindre reisevirksomhet, kildesortering	
HR-avdelingen	Ja	Følger UiBs reisepolicy Kildesorterer i hht policy BHT har sykkel for reiser på campus	
Avdeling for kulturhistorie	Ja	Diskusjon om måter på å reise og møtes uten fly. Bruke klimanøytrale transportmidler da det er mulig.	
Klinisk institutt 2	Ja	kildesortering null utslipp mål Mindre flyreiser / teams møter miljøbevist innkjøp / resikulering av møbler	
Studieadministrativ avdeling	Ja	Sluttet med trykksaker, brev pr post og andre forsendelser. Digitalisert de fleste arbeidsprosesser, og det jobbes kontinuerlig med dette. Klimabevissthet i forbindelse med reiser og innkjøp. Digitale møter for å hindre reiser.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for økonomi	Nei		Kan ikke se at deter relevant med noe tiltak med enheten bortsett fra generell bevissthet på innkjøp og vurdering av reiser.
Kommunikasjonsavdelingen	Ja	Informasjon fra miljøkoordinator Jonas Asbjørnsen i felles avdelingsmøte høsten 2024.	
Institutt for sammenlignende politikk	Ja	Kortreist mat, tilbyr vegetarmat, innledere i møter hentet lokalt, revurdere konferansedeltakelse med reiser.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Oppfordring om ikke å reise unødig/begrense reiseaktivitet, slette nettsider, gjenbruk der det er mulig, begrenser trykking av informasjonsmatriell etc.	
Matematisk institutt	Ja	Kildesortering. Redusert bruk av engangsartikler, innkjøp av svanemerket produkter, følge UiB sin rutine for reise, redusert bruk av papir.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Seksjon for bibliotektjenester	Ja	Se tiltak i UB HMS handlingsplan 2024 : Det ytre miljø. Enheten har iverksatt mange tiltak som f.eks legge til rette for at EiA kan gjennomføre tiltak knyttet til masterplan for areal, og tiltak for areal- og energi effektivisering, inkludert rehabilitering av bygningsmassene, i bygg hvor UB er leietaker, oppmuntre ansatte til matavfallsortering, oppfordre ansatte til å søke midler fra UiB's klimafond, foreta digital rydding ved å slette utdaterte websider og filer som opptar plass og bruker unødig energi - WEB 4- prosjektet – videreutvikling av UiB's nettsider m.m	
Institutt for informatikk	Ja	-Vi velger miljøvennlig ved innkjøp der det er mulig -Unngår storfekjøtt som pålegg eller tallerkenrett ved matbestilling til samlinger, seminarer og andre tilstelninger i regi instituttet -Vi bruker service, ikke engangutstyr til alle arrangementer for 12 eller færre, og helst for flere deltakere også -Bruker høye glass av glass, ikke plast, ifm mottakelse etter disputas -Administrasjonen reiser ikke med fly eller båt (med mindre den er gassdrevet) på sine årlige utviklingsseminar	

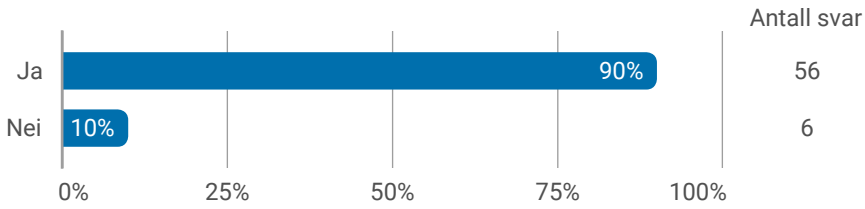
Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	Ja	Instituttet har sortering av avfall, fokus på innkjøp / gjenbruk og søkt om - og fått midler til - tørkeskap for de som sykler til jobb. Sistnevnte er akkurat tildelt, så det jobbes med i 2025.	
Vivarium - Dyreavdelingene	Ja	Reduksjon av papirbruk og påminnelse om engangsutstyr	
Administrasjonen	Ja	- vi følger opp handlingsplanens anbefalinger innen for eks energi, avfall, reiser/reisemåte og innkjøp	
Avdeling for forskningskommunikasjon	Ja	Stort fokus på gjenbruk av kontormøbler og utstillingsmøblement. Færre reiser. Avfallshåndtering.	
Universitetshagene	Ja	Utskifting av maskiner til elektrisk. Delta i nasjonal prosjekt om torvreduksjon, bruk av egen kompostering (eksisternde og nye anlegg), ingen bruk av kemiske sprøytemidler. Byggningsmassene og lys har blitt oppgradert av EIA.	
Kjemisk institutt	Ja	Nullutslipp av kjemikalier. Instituttet følger rammeavtalene til UiB. På tiltakslisten fra handlingsplanen til instituttet skal vi prøve å bli Green lab-sertifisert.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
IT-avdelingen	Ja	Vi har kuttet arealbruk fra 2024 til 2025. Vi har over år hatt kortreist sommersamling og HMS dag, uten behov for bruk av transport og med lokal bærekraftig servering i NG5. Enheten disponerer elbil. Vi skifter ut stoler og henter inn supplementmøbler ved bruk av gjenbruksordning ved UiB, og reparerer stoler istedet for å kjøpe nytt.	
Seksjon for spesialsamlingene	Ja	Matavfallsortering miljøfyrtårnsertifisering. Se handlingsplan for HMS	
Institutt for musikk	Ja	ble fulgt opp på fakultets HMS dag forsøker å følge opp kildesortering vurderinger reising følges nok ikke systematisk, men forsøker å bygge bevissthet om reising for å redusere	
Institutt for fremmedspråk	Ja	Informasjon i nyhendebrev.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Følger opp tiltakene som er i regi av Eiendomsavdelingen (f.eks. kildesortering), arealeffektivsering, mindre bruk av engangsprodukter.	
Klinisk institutt 1	Ja	Informasjon finnes på HMS portalen til UiB. Når vi sitter på sykehuset sine lokaler (vi leier der) så følges deres rutiner.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
HEMIL-senteret	Ja	Bestiller mindre kjøtt og mindre mat Mindre reiser Kilde sortering Gjenbruk av møbler Sendt IT avfall til resirkulering	
Institutt for samfunnspsykologi	Ja	Ingen særskilte tiltak i rapporteringsåret.	
Institutt for informasjons- og medievitenskap	Nei		Lite kjenskap til denne
Institutt for fysikk og teknologi	Ja	–	
Institutt for biomedisin	Ja	Vi har nulltoleranse for utslipp av kjemikalier. I HMS-onboardingen for nyansatte er det fokus på dette temaet.	
Fakultetssekretariatet	Ja	Laget retningslinjer for gjenbruk og ombruk i fakultetsadminstrasjonen (tatt inn i HMS-handlingsplanen), følger opp kildesortering og UIBs reisepolicy.	
Michael Sars-senteret	Ja	MY Green Lab sertifisering pågår	
Sosiologisk institutt	Ja	Ansatte unngår flyreiser som ikke er nødvendig for den faglige virksomheten.	
Rektors kontor og universitetsdirektørens kontor	Ja	Vi unngår matsvinn ved bestillinger. Vi følger UiBs retningslinjer i dialog med eventbyråer og underleverandører. Vi gjennomfører ikke unødvendige flyreiser.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Fakultetsadministrasjonen	Ja	Fakultetet benytter UiB sine innkjøpsavtaler.	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	All bestillingsvirksomhet skjer etter UiBs retningslinjer på dette området Ekstra rom for gjennomføring av digital sensur for å få ned reisevirksomheten	
Fakultetssekretariatet	Ja	Forsøker å være god på kildesortering og gjenbruk av for eksempel møbler ved flyttinger. Ellers hadde vi dette som eget tema på HMS dagen med en veldig nyttig diskusjon med representant fra EIA.	
Økonomiavdelingen	Ja	Klimaarbeid har vært tema i HMS-seminar Generell fokus på gjenbruk	
Institutt for klinisk psykologi	Nei		Instituttet jobber aktivt med å redusere innkjøp og generelt forbruk av materiell og utstyr. Dette gjelder også reisevirksomhet internt og eksternt. Handlingsplanen er ikke innarbeidet i instituttets HMS-plan, og har heller ikke vært tematisert på allmøter.
Institutt for pedagogikk	Ja	- bruker møbellager og følger policy om gjenbruk. - redusert bruk av eingongsutstyr - gode vilkår for sykkel til jobb og gode garderobefascilitetar. - hovuddel av møter med eksterne samarbeidpartnerar føregår digitalt.	

Underenhet	Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?	Skisser kort hvilke tiltak enheten har iverksatt.	Hva er årsaken til at enheten ikke følger UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?
Avdeling for samlingsforvaltning	Ja	Enheten har allerede EL-bil VI gjenbruker mest mulig av møbler/pakkermateriale Er med å resirkulerer/gjenbruker møbler fra EIAs møbellager Bytter ut pakkematerialer som er lite miljøvennlige med mer miljøvennlige pakkematerialer der vi har mulighet Bytter ut giftige kjemikalier med mindre giftige kjemikalier der vi har mulighet. Deltar mer på Online-konferanser enn å reise til andre byer/land der det er mulighet for det. Bruker It-utstyr inkludert mobiltelefon lengst mulig og reparerer der det er mulig å reparere. .	
Avdeling for naturhistorie	Ja	Fokus på valg av miljøvennlige reisemåter, feks,. ta toget til Oslo. Energibruk - fjernet elektriske ovner på kontorene. Prioriterer miljøvennlige varer ved innkjøp og mer vegetarmat ved møter. Arbeider med å minske kontor- og labareal.	

Ytre miljø

Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?