



# Årsrapport 2015 - Arbeidsmiljøutvalget ved UiB

## 1. Innledning

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven (§ 7–2), og skal i henhold til § 7-2 (6) «hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner». I følge Arbeidstilsynet bør rapporten inneholde fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid.

## 2. Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning og møter i 2015

AMU ved Universitetet i Bergen (UiB) har 10 faste medlemmer med tale-, forslags- og stemmerett. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har like mange representanter i utvalget. AMU ved UiB har to faste medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett og en fast observatør fra studentene.

Ledervervet i utvalget alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2015 hadde arbeidstakersiden ledervervet ved universitetets hovedverneombud Else Jerdal.

AMU 2015 ble konstituert i møtet 18.02.2015 og har i perioden hatt følgende sammensetning:

### Medlemmer:

#### Arbeidsgiverrepresentanter:

Rektor Dag Rune Olsen  
Universitetsdirektør Kjell Bernstrøm  
HR-direktør Janicke Stople  
Avdelingsdirektør Even Berge  
Dekan Asbjørn Strandbakken

#### Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud:  
Rådgiver Else Jerdal

#### Akademikerne:

Overingeniør Siv Lise Bedringaas

#### Forskerforbundet:

Rådgiver Toril Ivarsøy

#### NTL:

Førstekonsulent Jørgen Melve

#### Parat:

Avdelingsingeniør Randi Heimvik

#### Fra bedriftshelsetjenesten:

Seksjonsleder Roar Nese  
Senioringeniør Bente-Lise P Lillebø

### Varamedlemmer:

Prorektor Anne Lise Fimreite  
Ass. universitetsdirektør Tore Tungodden  
Avdelingsdirektør Christen Solheim  
Underdirektør Agnethe Erstad Larsen  
Fakultetsdirektør Trine Moe

Overingeniør Lill Kristin Knudsen

Rådgiver Arne Mykkeltveit

Professor Kristin Klock

Konsulent Berit Storaker

Rådgiver Liv-Grethe Gudmundsen

Senioringeniør Bente-Lise P Lillebø  
Bedriftslege Ruza Antic



**Observatør fra studentene:**

Tommy Mo Aarethun (vår -15)  
Tord Lauvland Bjørnevik

Susann Strømsvåg

**Sekretær for AMU og arbeidsutvalget:**

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen. I 2015 har seniorrådgiver Runa Jakhelln vært sekretær.

**Arbeidsmiljøutvalgets arbeidsutvalg hadde disse medlemmene i 2015:**

Universitetsdirektør Kjell Bernstrøm, HR-direktør Janicke Støple, forskerforbundet/rådgiver Toril Ivarsøy, seksjonsleder Roar Nese, universitetets hovedverneombud/rådgiver Else Jerdal. Leder av AMU har ledet arbeidsutvalgets arbeid.

**Møter i 2015:**

AMU har avholdt fire møter og AMUs arbeidsutvalg har avholdt fire møter i 2015.

Det har vært gjennomført ett fellesmøte med Læringsmiljøutvalget hvor tema var «Beredskapsarbeid - status og utfordringer».

### 3. Arbeidsmiljøutvalgets saker i 2015

AMU har behandlet til sammen 40 saker i 2015, mot 38 saker i 2014 (34 saker i 2013 og 33 saker i 2012). To saker ble lagt frem av arbeidstakersiden i 2015. Tilsvarende ble to saker lagt frem av arbeidstakersiden i 2013 og 2012, mens det i 2014 ikke var noen saker lagt fram fra arbeidstakersiden.

AMU har i 2015 arbeidet spesielt med saker knyttet til HMS-regler og –system, organisasjonsutvikling og verneombudsordningen. Utvalget har gjennomgått en rekke yrkeshygieniske undersøkelser og målinger. I 2015 har AMU hatt særlig oppmerksomhet om spesialventilasjon og avtrekksskap. AMU har behandlet og godkjent rapport med forslag om tiltak for tilrettelegging for fysisk aktivitet for ansatte ved UiB.

Rundt halvparten av sakene er faste saker som AMU har på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering og møteplan behandles ulike årsrapporter fra foregående år. Det gjelder årsrapport for AMU, bedriftshelsetjenesten (BHT), AKAN-utvalget, HMS og strålevern. Rapport og plan for HMS-opplæring og årsplan BHT og HMS-handlingsplan blir også behandlet. Nytt fra 2015 er Årsrapport fra universitetets hovedverneombud. Alle saker knyttet til verneombudsordningen behandles i AMU.

AMU har i hvert møte gjennomgått HMS-avvik som har blitt meldt i perioden fra forrige møte. Det har ikke vært registrert alvorlige personskader i 2015.

I hvert møte har universitetets hovedverneombud orientert om vernetjenestens arbeid, og Eiendomsavdelingen har orientert om byggesaker og drift. I tillegg har det blitt gitt orienteringer om pågående arbeid med sikkerhet og beredskap, arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK), HMS-avviksprosjektet, organisasjonsutviklingsprosjektet (OU), pågående organisatoriske prosesser med lokale høgskoler, og arbeidet med sertifisering av UiB som miljøfyrtårn.

Nedenfor gis en oversikt over saker som har vært behandlet i AMU. HMS-avvik (sak 12/15, 22/15, 28/15 og 37/15), aktuelle byggesaker ved UiB (sak 11/15, 39/15), faste saker (som beskrevet ovenfor) (sak 1/15, 4/15, 5/15, 6/15, 15/15, 16/15, 17/15, 38/15), orienteringer (sak 13/15, 39/15, III 06.05 og 16.09) og eventuelt (sak 14/15, 23/15, 29/15, 40/15), omtales ikke i detalj her.



Følgende tema har hatt spesiell oppmerksomhet i 2015:

### **HMS-regler og -system:**

#### **Sak 7/15 Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet**

**Vedtak:**

AMU tar saken til etterretning og ber om at arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud arbeider sammen for å nå aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet ved UiB.

#### **Sak 20/15 HMS-handlingsplan - status og videre arbeid**

**Vedtak:**

AMU vedtar mandat og sammensetning av arbeidsgruppe, med en tilføyelse av en studentrepresentant, som skal utarbeide forslag til HMS-handlingsplan 2016-2018. AMU ber arbeidsgruppen legge fram forslag til HMS-handlingsplan 2016-2018 i AMU-møte 2. desember 2015.

#### **Sak 25/15 Sykefraværet ved UiB og status for oppfølging av UiBs IA-mål**

**Kommentarer fra AMU:**

Bruk av sykefraværstatistikken er mangelfull og må utvikles for å bli et godt verktøy i IA-arbeidet. Bedriftshelsetjenesten har viktig kompetanse som bør benyttes mer enn tilfellet er i dag. AMU anbefaler at det tas en gjennomgang av bruk av bedriftshelsetjenesten i sykefraværsoppfølging. For å kunne måle resultater av arbeidet med å øke antallet arbeids- og tiltaksplasser for personer med nedsatt funksjonsevne, må UiB ha systemer som sikrer oversikt over antall tiltaksplasser til enhver tid.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering, med de merknader som fremkom i møtet.

#### **Sak 27/15 Samordningsavtale mellom Helse Bergen HF og UiB for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – utkast**

**Kommentarer fra AMU:**

Det er viktig at samordningsavtalen kommer på plass og at signeringsmøte mellom partene på virksomhetsnivå gjennomføres så snart som mulig. Avtalens oppbygging med tre deler gir en tydelig struktur, der den lokale del av avtalen (Del III) bygger på Del I og Del II. Del III i avtalen er å betrakte som en mal, som må gjennomgås lokalt og følges opp. Det er partene lokalt som beslutter hvem som er å regne som hovedbedrift der det er uklart, samt avgjør hvilket nivå i organisasjonen som tar ansvar for Del III.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar utkast til «Samordningsavtale mellom Helse Bergen HF og Universitetet i Bergen for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» til etterretning, med de merknader som fremkom i møtet.

**Referatanmerkning:**

Fremdriften er noe utsatt ift. plan for i dialog med Det medisinsk-odontologisk fakultet sikre en så hensiktsmessig og god praktisering av Del III som mulig.

#### **Sak 32/15 Forslag til Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2016-2018**

**Kommentarer fra AMU:**

HMS-handlingsplanen følger myndighetskrav, gjenspeiler universitetets strategi og fremhever HMS-utfordringer som virksomheten skal ha særlig oppmerksomhet om. Det er positivt at beredskap, sikkerhet og risikovurdering er løftet fram.



**Vedtak:**

AMU slutter seg til arbeidsgruppens forslag til HMS-handlingsplan 2016-2018 med de merknader som fremkom i møtet. AMU anbefaler at planen blir oversatt til engelsk, publiseres på universitetets nettsider og informeres om i relevante fora.

**Sak 33/15**

**Retningslinjer for risikovurdering knyttet til helse, miljø og sikkerhet**

**Kommentarer fra AMU:**

Retningslinjene skal sikre at risikovurdering gjennomføres. Prosess og fremgangsmåte tydeliggjøres, og det digitale krisestøtteverktøyet CIMs modul for risikovurdering tas i bruk. Risikovurdering danner grunnlag for beredskapsarbeidet, derfor omfatter retningslinjene arbeid/aktiviteter utover de risikofylte arbeidsmiljøene. Opplæring i risikovurdering ved både fakultet og avdelinger ble igangsatt våren 2015. Det er viktig og riktig at risikovurdering sees i sammenheng med beredskapsarbeidet og er tydelig forankret i HMS-handlingsplanen.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til Retningslinjene for risikovurdering knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) med de merknader som fremkom i møtet, og ber om at retningslinjene oversettes til engelsk og blir implementert i organisasjonen.

**Organisasjonsutvikling:**

**Sak 2/15**

**Orientering om organisasjonsutviklingsprosjektet ved UiB**

Prosjektleder Kari Fuglseth, universitetsdirektørens kontor, orienterte om status for organisasjonsutviklingsprosjektet. Styringsgruppen har behandlet delprosjektene OU-4–6 i fase 1 og skal behandle OU-1–3 den 19.02.15. Arbeidsgruppene i fase 2; OU-7–10, skal levere sine anbefalinger i slutten av februar. Kommunikasjonsplanen følges.

**Kommentarer fra AMU:**

Prosjektet er godt lagt opp, med åpenhet og medvirkning i prosessen.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering, med de merknader som fremkom i møtet.

**Sak 31/15**

**En effektiv administrasjon**

**Kommentarer fra AMU:**

Det er uheldig å gjennomføre effektivitetsskutt kun i administrative stillinger, da det er tett faglig samarbeid mellom de administrative, tekniske og vitenskapelig ansatte. Arbeidsprosesser involverer og har konsekvenser for alle grupper ansatte og studenter, og det blir kunstig å skille skarpt mellom administrative og andre oppgaver. Effektiviseringstiltak bør derfor vurderes for hele organisasjonen. Det er viktig at prosessen sikrer god medvirkning fra ansatte, og med tydelig informasjon til alle ansatte. Det er viktig å ha oppmerksomhet om fordeling av arbeid og mulig økt arbeidsmengde som følge av reduksjon i den administrative staben. Hovedverneombudet kommenterte at vernetjenestens rolle i prosessen er uklar. UHVO bør delta i styringsgruppen.

**Vedtak:**

AMU tar orienteringen fra Universitetsdirektøren til orientering, og ber om at dette blir fast sak i AMUs møter så lenge arbeidet pågår.

**Verneombudsordningen:**

**Sak 3/15**

**Verneombud for funksjonsperioden 2015 - 2016**

**Kommentarer fra AMU:**



Valget er gjennomført på en tilfredsstillende måte. Oversikten over verneombud fordelt på stillingskategori og kjønn er nyttig.

**Vedtak:**

AMU tar saken til orientering.

**Sak 26/15 Endring av verneområde – Muséplassen 3 – Sørfløyen**

**Vedtak:**

Hovedverneområde 8.0 Administrasjonen, verneområde 8.1 får følgende inndeling:

- Rektors kontor (Muséplassen 1)
- Universitetsdirektørens kontor (Muséplassen 1)
- UiB Global (Jekteviksbakken 31)
- Sørfløyen (Muséplassen 3)

Endringen trer i kraft umiddelbart. AMU ber om at det gjøres en ny vurdering av verneområdet når hele museet igjen er i drift.

**Sak 34/15 Tilrettelegging for å ivareta vervet som hovedverneombud (HVO)**

**Kommentarer fra AMU:**

De 9 hovedverneombudene ved UiB har i praksis ulike vilkår. Det er behov for tydeligere føringer for å sikre at ordinære oppgaver tilrettelegges for at hovedverneombudet kan ivareta sine oppgaver for fakultetet/avdelingen.

**Vedtak:**

AMU understreker at det er fakultetenes og avdelingenes ansvar å sørge for at alle hovedverneombudene ved UiB har tilstrekkelig tid og opplæring til å ivareta vervet på en forsvarlig måte. Hovedverneombudenes ordinære arbeidsoppgaver på institutt/enhet må tilrettelegges for å frigi nødvendig tid til vervet. AMU ber om at det utarbeides en mal for individuelle skriftlige avtaler mellom fakultet/avdeling, hovedverneombud og institutt-/enhet. Avtalen skal dokumentere at krav i lov og forskrift er ivaretatt. Det må fremgå hvor mye tid som trengs til å ivareta vervet og hvordan dette sikres gjennom praktisk tilrettelegging. AMU ber om å bli informert om implementering av denne ordningen.

**Yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater:**

**Sak 8/15 Avtrekkskap UiB**

**Kommentarer fra AMU:**

UiB har ansvar for å legge til rette for at virksomheten vår er i tråd med gjeldende regelverk.

**Vedtak:**

Eiendomsavdelingen og HMS-seksjon får i felleskap ansvar for å legge en plan for å sikre at alle avtrekkskap ved UiB er i forskriftsmessig stand i løpet av 2015. AMU ber om status for arbeidet i neste AMU-møte.

**Sak 9/15 Arbeidsinstruks for samtidig arbeid med cytostatika (cellegift) og ioniserende stråling**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Sak 10/15 Spesialventilasjon - ansvar og grensesnitt**

**Kommentarer fra AMU:**

Presiseringen som skal sendes alle enheter med utstyr for spesialventilasjon, klargjør ansvar og grensesnitt mellom byggetstyr og brukerstyr på en god måte.



**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Sak 19/15**

**Status avtrekkskap**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Sak 21/15**

**Inneklimaundersøkelser - Bibliotek for psykologi, utdanning og helse rapport**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Sak 35/15**

**Strålevern – fornyelse av godkjenninger**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Sak 36/15**

**Inneklimaundersøkelser – Bibliotek for humaniora og Kartlegging av arbeidsoppgaven disseksjon ved Makroanatomisk avdeling – rapport**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Andre saker:**

**Sak 18/15**

**Tiltak for fysisk aktivitet ved UiB - forslag fra arbeidsgruppe**

**Kommentarer fra AMU:**

Det er viktig at UiB stimulerer og tilrettelegger for fysisk aktivitet med en felles policy. Tilrettelegging for sykkel og garderobeløsninger må stå i forhold til UiBs behov.

**Vedtak:**

1. AMU støtter kulepunkt 1, 3 og 4 i anbefalingene i rapporten om fysisk aktivitet i arbeidstiden og ber om at Personal- og organisasjonsavdelingen utarbeider en plan for gjennomføring.
2. AMU støtter anbefalingene om tilrettelegging for sykkel og garderobeløsninger i rapporten og ber om at dette prioriteres de kommende år.

**Sak 24/15**

**Årsmelding 2014 for AKAN-utvalget og Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2015-2018**

**Kommentarer fra AMU:**

Det rusforebyggende arbeidet ved UiB er viktig og bør satses mer på i fremtiden. AMU ønsker seg en mer offensiv handlingsplan som kan gi ny giv i AKAN-arbeidet i UiB og sette dette enda tydeligere på agendaen, både for ledere og medarbeidere. Det er behov for å synliggjøre hva som skal til for å få dette på plass, som for eksempel å utvikle nye tiltak og tilnærminger til tema. Lederne må få tilbud om opplæring i å gjennomføre vanskelige samtaler.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar årsmelding 2014 fra AKAN-utvalget til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget ber om at nytt utkast til Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2015 – 2018, i tråd med de merknadene som fremkom på møtet, legges frem for behandling i neste AMU-møte.



**Sak 30/15      Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2016-2018 – utkast  
Kommentarer fra AMU:**

I tråd med kommentarer fra AMU i møte 16.09.15 (sak 24/15) er det lagt større vekt på informasjon, opplæring og holdningsskapende tiltak for å styrke det forebyggende arbeidet og øke bevisstheten om rus- og spillavhengighet både blant ledere og ansatte. Det rusforebyggende arbeidet ved UiB er viktig og må implementeres på alle nivå, og ikke minst i lederopplæringen.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner utkast til Handlingsplan for det rusforebyggende arbeidet ved UiB 2016-2018 og ber om at denne implementeres i virksomheten.

#### **4. Arbeidsmiljøutvalgets arbeidsform og resultater**

AMU gjennomførte sine fire planlagte møter med godt oppmøte i 2015. Studentenes observatør har møtt på to av fire møter. Nyansatt studentombud ble invitert til å være tilstede i ett møte. Utvalget har i tråd med arbeidsmiljøloven og Regelsamling for UiB (1.4 Regler om nemnder og utvalg) deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet. Sakslistene og møtereferatet er publisert på UiBs web. Samarbeidet i møtene har vært preget av åpen diskusjon. Partene har funnet fram til vedtak det har vært enighet om.

25.01.16

Else Jerdal  
leder av Arbeidsmiljøutvalget 2015

Runa Jakhelln  
sekretær for Arbeidsmiljøutvalget