



**Protokoll** (2022/4168) fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 17.02.2022. Møtet ble holdt digitalt og varte fra kl. 12:00 - 15:00.

**Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:**

rektor Margareth Hagen (fung.leder), ass.universitetsdirektør Tore Tungodden (vara) (t.o.m. sak 9/22), avdelingsdirektør Christen Solheim (vara), eiendomsdirektør Kjartan Nettet, fakultetsdirektør Alette Gilhus Mykkeltvedt (settevara), universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen (t.o.m. sak 14/22), tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Linda Emdal, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, senioringeniør Bente-Lise P. Lillebø, student Oscar dos Santos Kalsvik, studentombud Karsten Olav Aarestrup

**Fra administrasjonen:**

seniorrådgiver Runa Jakhelln, underdirektør Britt-Karin Muri (sak 7/22 og 8/22), seniorrådgiver Lisa Lund (sak 9/22), rådgiver Heidi Sanden Lappegård (sak 9/22), seniorrådgiver Tone Bergan (sak 10/22)



### **Godkjenning og innkalling til sakliste**

Innkalling og sakliste ble godkjent.

#### **1/22 Referat AMU 24.11.21**

Sak nr. 2020/14104

##### **Vedtak:**

Referat fra møtet 24.11.21 ble godkjent.

#### **2/22 Konstituering av AMU 2022, oppnevning av AMU-medlemmer 2022-2023 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg**

Sak. nr. 2022/397

##### **Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget vil i perioden 2022-2023 bestå av 10 medlemmer fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden med tale-, forslags- og stemmerett, og 2 medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett. Observatør fra studentene og studentombud har tale- og forslagsrett i utvalget.

2022 blir AMU ledet av arbeidsgiversiden ved universitetsdirektør Robert Rastad. HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn er nestleder.

AMUs arbeidsutvalg vil i perioden 2022-2023 bestå av 4 representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og 1 representant fra bedriftshelsetjenesten. I tillegg møter Eiendomsdirektør ved behov. Leder av AMU leder arbeidsgruppens arbeid.

#### **3/22 Årsrapport 2021 – Arbeidsmiljøutvalget**

Sak. nr. 2012/4460

##### **Vedtak:**

AMU vedtar årsrapporten fra Arbeidsmiljøutvalget 2021.

#### **4/22 Årsrapport 2021 - Hovedverneombudenes aktivitet**

Sak. nr. 2018/5076

##### **Kommentar:**

Arbeidet i vernelinjen er veldig bra og har stor aktivitet. Frokostseminarene som felles arrangement for verneombud, ansatte og ledere er svært positivt.

##### **Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2021 – Hovedverneombudenes aktivitet til orientering.

#### **5/22 Årsrapport 2021 – Bedriftshelsetjenester**

Sak. nr. 2012/4460

##### **Kommentar:**

BHT har vært en tydelig faglig ressurs under pandemien for sentral beredskapsledelse, Studieavdelingen og Eiendomsavdelingen. BHT har gitt god støtte til fagmiljøene knyttet til blant annet smittesporing. Oppfølgingen av stipendiatene under pandemien er et viktig nybrottsarbeid som må fortsette.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2021 - Bedriftshelsetjenester til orientering.

**6/22 Årsplan 2022 – Bedriftshelsetjenester**

Sak. nr. 2017/14403

**Kommentar:**

Det er positivt at BHT etter hvert som koronapandemien avtar systematisk vil ta kontakt med risikoutsatte miljøer og kartlegge behov for bistand og følge disse opp, samt å bistå i større grad med kompetanseutvikling av ledere.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsplan 2022 - Bedriftshelsetjenester til orientering.

**7/22 Årsrapport 2021 - AKAN-utvalget**

Sak. nr. 2019/5164

**Kommentar:**

AMU støtter utvalget i at det vil være nyttig med tettere samarbeid med IA-utvalget og at det viktig å komme mer på dagsorden ved enhetene. En felles handlingsplan for IA- og rusforebyggende arbeidet vil kunne styrke arbeidet.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2021 fra AKAN-utvalget til orientering.

**8/22 Medarbeidersamtaler ved UiB**

Sak. nr. 2022/2697

**Kommentar:**

UiB vil øke gjennomføringsgraden av medarbeidersamtaler. AMU anerkjenner at det er vanskelig, men dette må vi fortsette å arbeide for. Nyttige tiltak for å øke gjennomføringen av medarbeidersamtaler er å styrke forståelsen blant lederne om at dette er et viktig styringsverktøy, benytte årshjul i planleggingen og å spre samtalene ut over hele året. Det er viktig å styrke kompetansen hos lederne, men også å se på omfanget av instituttledernes oppgaver, sammenhengen mellom oppgavene og på hvilken støtte de får/kan få. Mer målrettet og lokalt tilpasset rådgiving fra HR-avdelingen vil være hensiktsmessig. Også felles webinarer med «beste praksis» som viser at samtalene har en betydning for miljøene, de ansatte og virksomheten, er positivt. Å innkalle til medarbeidersamtale kan oppleves mer forpliktende enn å invitere, men det er ikke sikkert det gagnar målet alle steder. Å få på plass engelskspråklig materiell knyttet til medarbeidersamtaler er viktig. Muligheter for delegering må utforskes videre. Å få på plass en mal for delegasjon kan være nyttig. Delegasjon på tvers av faglig og administrativ linje er ikke aktuelt. Når det gjelder stipendiatene må det presiseres hva som er veiledning og hva som er medarbeidersamtale. Det kan være fornuftig å sette et høyt ambisjonsnivå for å øke gjennomføringsgrad ved UiB. Det kan imidlertid være klokt å ha ulikt ambisjonsnivå i 2022 for de ulike ansattgruppene.

**Vedtak:**

AMU tar saken til orientering med de merknader som framkom i møte.

**9/22 Sykefravær ved UiB 2021 – rapport**

Sak. nr. 2017/14402

**Kommentar:**

HR-avdelingen monitorer sykefraværet ved UiB, følger opp enheter med høyt sykefravær og kobler på BHT ved behov. Det kan være interessant for AMU å få presentert videre analyser av dataene knyttet til sykefravær.

**Vedtak:**

AMU tar sykefraværsrapporten til orientering og ber om ny rapport i første AMU-møte høsten 2022.

**10/22 Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) – erfaringer fra gjennomføring**

Sak. nr. 2018/5019

**Kommentar:**

Som en del av ARK-prosessen vil alle ledere og verneombud som har deltatt fylle ut et digitalt «Skjema for oppsummering og evaluering» som samles i en rapport. AMU ønsker at det i tillegg gjennomføres: 1) en undersøkelse blant lederne om bruk av verktøy, prosess, iverksetting og oppfølging av tiltak, og 2) en bred kartlegging av brukernes (deltakernes) erfaringer knyttet til verktøy, prosess og oppfattelse av effekter på arbeidsmiljøet.

**Vedtak:**

AMU tar den foreløpige oppsummering av ARK-gjennomføringen fra prosjektledergruppen til orientering og ber om at det i juni-møtet legges fram for AMU en samlet rapport i tråd med de merknader som framkom i møtet.

**11/22 Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB**

Sak. nr. 2018/5019

**Kommentar:**

Det er behov for å styrke den praktiske siden ved gjennomføring av kartlegginger av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiBs enheter, som bruk av ulike verktøy og hvordan følge opp tiltak. Det kan være hensiktsmessig at HR-avdelingen knytter til seg en ressursgruppe til hjelp i dette tilretteleggingsarbeidet.

**Vedtak:**

AMU ber om at saken kommer opp på nytt med forslag til reformulert mandat og sammensetning av ressursgruppe i neste AMU-møte.

**12/22 Kartlegging av støy i forbindelse med rengjøring - Institutt for klinisk odontologi**

Sak. nr. 2014/9555

**Kommentar:**

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**13/21 HMS-avvik**

Sak nr. 2017/14394

**Kommentar:**

I tidsrommet 05.10.21 – 31.12.21 er det meldt 91 HMS-avvik. Fra 5. oktober tok UiB i bruk nytt HMS-avvikssystem. Nytt system har allerede gitt et større fokus på organisasjonslæring.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**14/21 AMUs Byggeutvalg – orientering**

Sak nr. 2019/5179

**Kommentar:**

Gjennomgang av pågående saker viser svært stor aktivitet.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**15/21 Orienteringssaker**

Sak nr. 2022/397

- **Orientering fra universitetets hovedverneombud**

Årets første frokostseminar ble arrangert digitalt 19. februar. Tema var «Hva er den gode arbeidsplassen?» og hadde 190 påmeldte. Årets første VO-samling var 3. februar med tema kommunikasjon og sykefraværsoppfølging. 60 verneombud deltok. Det er avholdt 3 HVO-nettverksmøter siden forrige AMU. UHVO har gjennomført «Walk and talk» med HVO'ene og deltatt på en rekke møter i utvalg-, styrings- og arbeidsgrupper, samt holdt flere presentasjoner.

- **Koronapandemien - status og veien videre**

Rektor Margareth Hagen orienterte om at UiB skal tilbake til normalen – til kontorene og campus etter oppheving av tiltak, Det er en viktig lederjobb å få dette til og å ta høyde for høyt sykefravær grunnet høy smitte i samfunnet.

- **Budsjettsituasjonen 2022**

Rektor Margareth Hagen orienterte om at UiB jobber aktivt opp mot departementet for å få en bedring av UiBs kritiske budsjett i revidert budsjett. Budsjettarbeidet med fakultetene og avdelingene gjøres på en ny måte i år.

- **Strategiprosess og arbeidsmiljø**

Rektor Margareth Hagen orienterte. Prosess mot ny strategi for UiB 2023-2030 er så vidt i gang. I styremøte i mars vil det legges fram forslag til milepælsplan – og prosess. Det planlegges innspillmøter i april og to styreseminar om tema. Det vil bli opprettet en egen nettside «Universitetssamfunnet», for arbeidet med ny strategi hvor alle dokumenter, møtevirksomhet og framdrift i prosessen vil bli lagt ut. Det vil også bli muligheter for debatt og dialog omkring arbeidet på disse sidene.

- **Oppfølging av prosjekt Bedre arbeidshverdag**

Utgikk.

- **Reviderte retningslinjer for befaring før innflytting**

Senioringeniør Bente-Lise Lillebø orienterte om at retningslinjene med tilhørende sjekklister er reviderte.

**Eventuelt.**

Ingen saker meldt.