



**Protokoll (2022/4168)** fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 17.11.2022. Møtet ble holdt i Muséplassen 1 og varte fra kl. 09:00 - 12:00.

**Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:**

Universitetsdirektør Roert Rastad (leder), rektor Margareth Hagen (t.o.m. sak 47/22), HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn (t.o.m. sak 47/22), eiendomsdirektør Kjartan Nettet, universitetshovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Gerog Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Steinar Vagstad (vara), tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Linda Emdal, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, studentombud Karseth Olav Aarestrup, student Andrea Nesvik Voss

**Forfall:**

Dekan Per Bakke

**Fra administrasjonen:**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, seniorrådgiver Lisa Lund (sak 45/22), administrasjonssjef Signe Solberg (sak 45/22), klinikkleder Neshe Lie (sak 45/22), seksjonssjef Ingve Bergheim (sak 4722), seniorrådgiver Emil Hausvik (sak 55/22, 57/22)

**Observatør:**

Student Aksel Haukom



## **Godkjenning og innkalling av saksliste.**

Innkalling og saksliste ble godkjent.

### **41/22 Godkjenning av referat fra møtet 22.09.22**

*Sak nr. 2022/4168*

#### **Vedtak:**

Referat fra møtet 22.09.22 ble godkjent.

### **42/44 Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2023**

*Sak nr. 2022/4168*

Universitetsdirektør Robert Rastad redegjorde for saken.

#### **Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2023: 16.02, 13.04, 20.06, 21.09 og 16.11.

### **43/22 Endring av verneområder**

*Sak nr. 2021/7383*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

#### **Vedtak:**

AMU vedtar følgende endringer i verneområder:

Hovedverneområde 3.0 Det medisinske fakultet

Verneområde	Enhet	Adresse
3.12.1	Klinisk institutt 2	Laboratoriebygget 4. og 5. etg
3.12.2	Klinisk institutt 2, Kontoraktivitet	Laboratoriebygget 3., 6., 8. og 9. etg.
3.12.3	Klinisk institutt 2	Barne- og ungdomssykehuset (BUS 1), Haukelandsveien 15, Blokk 2, 6. etg., Overlege Danielsens hus, Årstadveien 21, 2. etg.
3.12.4	Klinisk institutt 2	Kvinneklinikken, Jonas Lies vei 71, U og 4. etg.
3.12.5	Klinisk institutt 2, Laboratorieaktivitet	Laboratoriebygget 3., 6., 8. og 9. etg.

Det nye verneområdene trer i kraft 01.01.2023.

### **44/22 Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet**

*Sak nr. 2018/10136*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

#### **Kommentar/innspill:**

- Endelig forslag til ny strategi for UiB 2023-2030 skal vedtas i universitetsstyret i februar. Strategien vil peke retning for arbeidsmiljøarbeidet, men det er ikke klart pr nå hvordan oppfølging av strategien skal foregå.
- Det er lovpålagt å ha plan for HMS-arbeid. UiBs gjeldende HMS-handlingsplan er allerede prolongert ett år grunnen pandemien og i påvente av ny strategi.
- Det kan la seg gjøre å utarbeide ny HMS-handlingsplan for UiB våren 2023 selv om det vil bli utfordrende mtp universitetet HMS-internkontrollregime, samt innenfor dagens administrative ressurser. HR-avdelingen følger opp saken.

## Drøftingssak

Forslag til ny HMS-handlingsplan legges fram for AMU til behandling i april møtet og til junimøte i universitetsstyret.

### 45/22 Sykefravær ved UiB - oppfølging

Sak nr. 2017/14402

Seniorrådgiver Lisa Lund holdt en presentasjon og redegjorde for saken.

Institutt for klinisk odontologi (IKO), ved administrasjonssjef Signe Solberg og klinikkleder Neshe Lie, og Eiendomsavdelingen (EIA) ved Eiendomsdirektør Kjartan Nettet, presenterte sine tiltak for å redusere sykefraværet ved egen enhet.

#### Kommentar:

- Innenfor dagens DFØ-verktøy Innsikt er det kun mulig å få automatisk rapportert det totale sykefraværet pr enhet og de som oppgir egenmeldt sykefravær. Det er dessverre mange feilmarginer her.
- Dersom sykefraværet er registrert med bakgrunn i sykmelding fra lege/behandler har ikke universitetet mulighet til å ta ut rapporter på om fraværet er arbeidsrelatert. Dette må evt. gjøres manuelt.
- Det er ikke godt kjent blant ledere at de har verktøyet Innsikt, og det er ikke felles rutiner for bruk. Oppfølgingen lokalt kan dermed variere og UiB får ikke god nok oversikt. Det kan bli vanskelig å iverksette tilfredsstillende tiltak. Fraværsteamet ved Økonomiavdelingen bør gjøres oppmerksom på dette.
- Verktøyet Innsikt kommuniserer ikke godt med andre verktøy som kan supplere analyser.
- IKO har 206 klinikkansatte, 347 studenter og daglig ca. 400 pasienter. Det er stabilt, høyt sykefravær blant tannhelsesekretærer. Det er ikke mulighet for tilrettelegging i særlig grad og det er få muligheter til fleksibel arbeidstid, hjemmekontor eller omplassering. Det er ikke budsjett til å ansette flere tannhelsesekretærer. IKO har lagt frem eventuelle konsekvenser ved å drive en underbemannet klinikk over lengre tid.
- IKO har gjennomført en rekke prosjekter i de senere år for å redusere sykefraværet. Disse har vært og er svært ressurskrevende for ledelsen ved klinikken. Det er kommet en del gode resultater fra disse. IKO ønsker nå å skifte fokus fra fravær til nærvær med «Nærværsprosjektet på IKO i 2023», og er i gang med refleksjoner og forslag til tiltak.
- EIA har gjennom mange år hatt et høyt sykefravær og har et gjennomsnittlig fravær på 9,09 % pt i 2022. Det er stor variasjon innenfor de ulike seksjonene. Flere av stillingskategoriene har krevende fysisk arbeid kombinert med høy gjennomsnittsalder, noe som kan være en medvirkende årsak til at sykefravær ved avdelingen er høyere enn snittet ved UiB. Ca 70 % av de ansatte har ikke mulighet til hjemmekontor. De siste årene har flere langtidsfravær grunnet sykdom. Det har også vært høyt koronarelatert sykefravær i 2022.
- EIA har over flere år hatt fokus på sykefravær og tiltak for å begrense sykefraværet. Både gjennom felles rutiner på avdelingen, tilrettelegging for enkeltpersoner og lederstøtte i form av HMS/HR-rådgiver i staben. Lederne på alle nivå og verneombud er nå med i et pilotprosjekt igjennom HR-avdelingen og NAV: Arbeidslivspakken «Sees i morgen» - arbeid med psykisk helse. Målet er å gi utslag i lavere sykefravær, økt arbeidsinkludering og en felles forståelse for temaet psykisk helse.
- Det er ved UiB behov for bedre verktøy, analyse og lederopplæring. UiBs serviceteam har igangsatt arbeid knyttet til dette. Det er ulike behov sentralt og lokalt.

- Det blir interessant å følge med på nærværprosjekt ved IKO – det kan være relevant for andre.

#### **Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

#### **46/22 Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB - status**

*Sak nr. 2018/5019*

Seksjonssjef Ingve Bergheim redegjorde for saken.

#### **Kommentar:**

- Sak om ARK som kartleggingsverktøy ved UiB vil bli lagt fram for Arbeidsmiljøutvalget for behandling i løpet av våren.

#### **Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

#### **47/22 Konflikthåndtering og vanskelige personalsaker**

*Sak nr. 2018/5019*

Seksjonssjef Ingve Bergheim holdt en presentasjon og redegjorde for saken.

#### **Kommentar:**

- I utarbeidelsen av opplæringskonseptet for økt lederkompetanse på feltet har det vært gjennomført arbeidsøkt med avdelingsdirektørene og i HR-gruppen, med gode tilbakemeldinger. En styrking av praktiske ferdigheter vektlegges. Fakultet for kunst, musikk og design og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal være piloter for opplæringskonseptet ved fakultet, som består av en halv-dagssamling og forberedende e-læringskurs.
- UiBs tillitsvalgte har mye erfaring innen feltet, og det er riktig at disse blir inkluderte i det pågående arbeidet.
- Det er viktig med helhetlig og systematisk tilnærming, også utover skisserte opplæringskonsept, som for eksempel del i andre lederopplæringer.

#### **Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

#### **48/22 Haakon Shetelig plass 10, Kulturhistorisk Museum - status**

*Sak nr. 2022/4168*

Eiendomsdirektør Kjartan Nesset holdt en presentasjon og redegjorde for saken.

#### **Kommentar:**

- Det arbeides nå med nærmere utredning av delvis åpning av museet, knyttet til kostnader og fremdrift.
- Det er viktig at realistiske tidshorisonter formidles til de ansatte som en del av prosessen.

#### **Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

#### **49/22 Yrkeshygieniske befaringer ved ulike verksted, Fakultet for kunst, musikk og design**

*Sak nr. 2017/15293*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**50/22 Kartlegging av støy, Institutt for biovitenskap**

*Sak nr. 2020/1743*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**51/22 Kartlegging av støy, Klinisk institutt 2**

*Sak nr. 2015/12669*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**52/55 Kartlegging av inneklima, Forskningsenhet for helseundersøkelser, Klinisk institutt 2**

*Sak nr. 2022/14746*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**53/22 Kartlegging av inneklima, Seksjon for spesialsamlinger, Universitetsbiblioteket**

*Sak nr. 2014/306*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**54/22 Dagslysforhold på BB-bygget**

*Sak nr. 2022/4168*

Eiendomsdirektør Kjartan Nesset holdt en presentasjon og redegjorde for saken.

**Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**55/22 HMS-avvik**

*Sak nr. 2017/14394*

Seniorrådgiver Emil Hausvik holdt en presentasjon og redegjorde for saken.

**Kommentar:**

- Fra 31.10.22 har AMU tilgang til en liverapport for HMS-avvik i Teams. Denne ble presentert i møtet. Liverapporten oppdateres 4 ganger daglig og skal tilgjengeliggjøres for alle ansatte innen kort tid.
- Linjeledelsen blir jevnlig gjort oppmerksom på saker som ikke er lukket i avvikssystemet.

**Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**56/22 AMUs Byggeutvalg – orientering**

*Sak nr. 2022/4168*

Eiendomsdirektør Kjartan Nasset redegjorde for saken.

**Kommentar:**

- Det er stor aktivitet, med harde prioriteringer grunnet stramme budsjett.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**57/22 Orienteringssaker**

*Sak nr. 2022/4168*

- **Universitetets hovedverneombud orienterer**

UiB har gjennomført verneombudsvalg i høst. Vernetjenesten har utarbeidet litt nytt valgmateriell i forbindelse med dette, samt en velkomstbrosjyre til verneombud som ikke har vært verneombud tidligere. Frokostseminar med tema ytringsklima arrangeres 22. november. Det har vært to møter i hovedverneombudsnettverket, inkludert høstseminar.

Samarbeidskonferanse med ledelsen ble gjennomført 9. november. UHVO har deltatt i paneldebatt på Arbeidslivskonferansen, i en samarbeids- og erfaringsdag med HVO ved UiO, og skal ha innlegg for verneombudene ved NTNU om hvordan verneombudene arbeider ved UiB. UHVO har som vanlig deltatt på en rekke møter i utvalg, styrings- og arbeidsgrupper, deriblant miljøfyrtårnsertifiseringen som pågår nå.

- **Verneombudsvalget – status**

Seniorrådgiver Emil Hausvik gav en kort orientering om status i arbeidet knyttet til verneombudsvalget. Valget er nå offisielt ferdig, men det skal på plass 95 verneombud, inkludert vara, innen utgangen av året og pr i dag gjenstår det 15. AMU vil få utfyllende informasjon om valget og resultater fra valget i neste AMU-møte.

- **Budsjett UiB 2023**

Universitetsdirektør Robert Rastad orienterte. Overordnet er det er svært krevende og stramt budsjett for UiB. Vi er ikke kompenserte i forhold til forventet lønns- og prisøkning og høyere energikostnader. For fakultetene er det spesielt krevende for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet. Budsjetttrimmen er betydelig lavere enn forventet aktivitet for Fellesadministrasjonen.

**Eventuelt**

Ingen saker meldt.