



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Arbeidsmiljøutvalget

15.02.2024, kl. 12:00 - 15:00, på styrerommet, Museplassen 1.

Innkalling er sendt til:

tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), rektor Margareth Hagen, universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, eiendomsdirektør Kjartan Nasset, dekan Norman Anderssen, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, student Lars Jacob Ruland Jacobsen, studentombud Karsten Olav Aarestrup

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest sekretariatet ved Runa Jakhelln per e-post til runa.jakhelln@uib.no

Bergen, 08.02.2024

Runa Jakhelln
Sekretær AMU

Saksliste

Utvalgssak Saker til behandling

Godkjenning og innkalling av saksliste.

1/24	Godkjenning av referat fra møte 16.11.23
2/24	Konstituering av AMU 2024, oppnevning av AMU-medlemmer 2024-2025 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg
3/24	Årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvalget
4/24	Årsrapport 2023 - Bedriftshelsetjenester
5/24	Årsplan 2024 - Bedriftshelsetjenester
6/24	Årsrapport 2023 - Hovedverneombudenes aktivitet
7/24	Årsrapport 2023 - Akanutvalget
8/24	Akan-utvalget - endring av sammensetning
9/24	Psykososialt arbeidsmiljø - hovedkartleggingsverktøy ved gjennomføring
10/24	Sykefravær ved UiB - rapport 2023
11/24	HMS-avvik
12/24	AMU's Byggutvalg - orientering
13/24	Orienteringssaker
Eventuelt	



Arkivsaksnr.:
2022/18847

Dokumentdato:
02.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
1/24

Møtedato:
15.02.2024

Godkjenning av referat fra møte 16.11.23

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 16.11.2023 er vedlagt.

Forslag til vedtak:
Referat godkjennes i møtet.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

02.01.2024/Runa Jakhelln

Vedlegg:
1. Referat AMU 16.11.23.



Protokoll (2022/18847) fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 16.11.2023. Møtet ble holdt i Museplassen 1 og varte fra kl. 12:00 - 14:30.

Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:

Tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, underdirektør Agnethe Erstad Larsen (vara), fakultetsdirektør Elisabeth Müller Lysebo (settevara), universitetets hovedverneombud Michael Peter Riisøen (vara), tillitsvalgt Akademikerne Trygve Knag (settevara), tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, studentombud Karsten Olav Aarestrup, student Lars Jacob Ruland Jacobsen

Forfall:

Rektor Margareth Hagen

Fra administrasjonen:

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli (sak 51/23 og 52/23, seniorrådgiver Kristin Miskov Nodland (sak 51/23, 52/23), seksjonssjef Ingve Bergheim (sak 51/23, 52/23 og 55/23), seniorrådgiver Ingrid Christensen (sak 55/23)

Observatører:

Hovedverneombud MED Lise Skålvik Amble, Hovedverneombud SADM Mary Stien Rørdal



Godkjenning og innkalling av saksliste.

Innkalling og saksliste ble godkjent.

49/23 Godkjenning av referat fra møtet 21.09.23

Sak nr. 2022/18847

Vedtak:

Referatene fra møtet 21.09.23 ble godkjent.

50/23 Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2024

Sak. nr. 2022/18847

Vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2024: 15.02, 04.04, 20.06, 26.09 og 21.11.

51/23 Kartleggingsverktøy knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet

Sak. nr. 2018/5019

Seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli og seniorrådgiver Kristin Miskov Nodland redegjorde for saken og presenterte to alternative planer for arbeid med valg av fremtidig kartleggingsverktøy. Begge alternativene starter med å undersøke og vurdere alternative verktøy med oppstart høsten 2023, men skiller seg ved at Alternativ 1 skisserer å gjennomføre felles ARK-undersøkelse for UiB høsten 2024, mens Alternativ 2 skisserer å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse basert på lokalt utviklet spørreundersøkelse i perioden høsten 2024-25.

Kommentarer:

- UiB går ikke bort fra årlige kartlegginger. UiB vil ha en felles UiB-undersøkelse i en syklus, men med enhetskartlegginger i mellomårene.
- ARK er med i undersøkelsen opp mot andre aktuelle verktøy.
- I påvente av undersøkelse og vurdering av alternative verktøy er det, basert på innspill fra arbeidsgiverlinjen, fornuftig å gå for Alternativ 2. Alle arbeidsgiverrepresentantene i AMU støtter Alternativ 2.
- Vernetjenesten har tidligere vært positiv til ARK, men basert på erfaringene som arbeidsgiver kommer med forstår verneombudene dette, og støtter dermed Alternativ 2.
- Lokalt utviklet og skreddersydd spørreundersøkelse skal være utviklet av UiB for UiB av HR-avdelingen i samarbeid med utvalgte miljøer. Det skal gjennomføres en pilot på Eiendomsavdelingen og HR-avdelingen nå.
- Det er viktig at et miljø som inkl. vitenskapelige testes ut ved utvikling av lokal spørreundersøkelse.
- Det er viktig at også enhetskartlegginger i mellomperiodene er kvalitetssikret.

Drøftingssak

Arbeidsmiljøutvalget drøftet saken og gav sin tilslutning til Alternativ 2. Saken skal være tema på AMU-seminaret 7. desember, med intensjon om å komme med en anbefaling til universitetsledelsen etter behandling i AMU-møte i februar.

52/23 Medarbeidersamtaler ved UiB - status i arbeidet

Sak. nr. 2022/2697

Seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli og seniorrådgiver Kristin Miskov Nodland redegjorde for saken. I juni 2023 ba universitetsstyret om å få fremlagt en helhetlig plan for å ytterligere øke gjennomføringsgraden for vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved UiB. Det har vært gjennomført 2 spørreundersøkelser og en instituttledersamling for innhenting av kunnskap. Saken skal behandles i universitetsstyret 30/11.

Kommentarer:

- Medarbeidersamtaler for stipendiatene må være mer hensiktsmessig enn slik det er i dag. Det arbeides med forenkling av mal for stipendiatene.
- Regelmessig opplæring og informasjon rettet mot de utenlandske ansatte er svært viktig.
- Det bør sees nærmere på årsaker til at ansatte avslår medarbeidersamtaler, og hva ansatte mener de får ut av det.
- Det kan være hensiktsmessig med ulike gjennomføringsmål for ulike grupper ansatte.

Drøftingssak

Arbeidsmiljøutvalget drøftet saken og gav sin tilslutning til videre arbeid i universitetsstyret.

53/23 HMS-avvik

Sak. nr. 2017/14394

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø redegjorde for saken.

Orienteringssak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

54/23 AMU Byggutvalg møte - orientering

Sak. nr. 2019/5179

Underdirektør Agnethe Erstad Larsen redegjorde for saken.

Orienteringssak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

55/23 Orienteringssaker

Sak. nr. 2022/18847

- **Universitetets hovedverneombud orienterer**

Universitetets varahovedverneombud Michael Peter Riisøen orienterte om at HVO-nettverket har hatt 2. nettverksmøter, høstseminar med fokus på sykefravær, psykisk helse og rus, samarbeidsseminar med universitetsledelsen 8. november vedr. beredskap og sikkerhetskultur, omstilling og endring og innvirkning på arbeidsmiljøet, og arrangert kompetansedag for 85 verneombud i Storsalen i NG5 i oktober. UHVO har siden sist deltatt i en rekke møter, holdt innlegg, bla. for hovedverneombudene i Bergen kommune, for lærlingene på UiB, for phd kandidatene ved Det psykologiske fakultet, og deltatt i møter i styringsgruppe for UiB tjenesteutvikling, UH-sak og Klimanøytralt UiB. Det skal arrangeres frokostseminar 21. november med fokus på Beredskap - sikkerhet – trygghet.

- **Orientering – universitetsstyresaker**

Universitetsdirektør Tore Tungodden orienterte om noen av sakene som skal behandles i styret 30.11.23. UiBs valgreglement skal revideres, utkastet følger i stor grad høringsinnspillene. Medarbeidersamtaler har styret vært opptatt av over lengre tid og ambisjonsnivå skal settes. Retningslinjer for sidegjøremål skal oppdateres.

- **Yrkeshygiene orienteringssaker**

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte om befaring, oppfølging og tiltak knyttet til bruk av bly ved grafikkverksted, Fakultet for kunst, musikk og design. Bly skal ikke være lett tilgjengelig, ansatte skal ha helsekontroll og det jobbes med avhending. Det er gjennomført befaring av nye lokaler i Damsgårdsveien i forbindelse med søknad til Arbeidstilsynet. Forholdne er tilfredsstillende. Det er i oktober utført støymålinger i forbindelse med lekter og pågående arbeid i Store Lungårdsvann. Arbeidet vil pågå til påske. Noen av målingene ligger over anbefalinger gitt i forskrift, og tiltak er iverksatt.

- Innføring av nytt stoffkartotek ved UiB

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte. UiB har gått over fra EcoOnline til Netpower med stoffkartoteket Workplace safety, og har gjennomført et svært omfattende arbeid og implementeringsprosess. Institutt for biovitenskap har vært pilot. Resten av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har nå tatt systemet i bruk, og resten av UiB skal være gjennomført i november. Tilgang – lese/redigering gis via Stoffkartoteket.uib.no. Studentbrukere skal tas for seg, mens gjesttilganger gjenstår. Det gis opplæring til brukerne på teams (NO/EN) og opptak er tilgjengelig på HMS-portalen. Det pågår arbeid med overføring av Eksponeringsregisteret.

- **Hjemmekontorordningen for teknisk-administrativt ansatte**

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn orienterte om at ordningen er revidert etter ny forskrift slik at disse harmoniserer, og det er informert om i arbeidsgiverlinjen og på Ansatte sidene. Det er også gjennomført frokostseminar med stort oppmøte. Alle eksisterende hjemmekontoravtaler må gjennomgås lokalt og evt. nye inngås.

- **Rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» - utredning fra Arbeidstilsynet**

Seksjonssjef Ingve Bergheim orienterte om at Arbeidstilsynet i 2022 satte i gang et utredningsarbeid i samarbeid med partene i arbeidslivet, Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) med tanke på å styrke og tydeliggjøre lovkravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Rapporten som kom i september, konkluderer med at dagens lovverk ikke er godt nok. Hensikten er å klargjøre lovkravene som allerede ligger der, men som mange har slitt med å forstå. Psykososialt arbeidsmiljø er et felt i utvikling, bla. knyttet til teknologi. En nasjonal høring vil komme i 2024. HR-avdelingen vil følge med og vil uavhengig av denne fortsette det pågående arbeidet ved UiB knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

- **Arbeid knyttet til sikkerhets- og beredskapsorganisering ved UiB**

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn og seksjonssjef Ingve Bergheim orienterte. Universitets- og høyskolesektoren faller inn under sikkerhetslovgivningen som innebærer at vi må ha et klarere system for dette arbeidet. En arbeidsgruppe med representanter fra IT-avdelingen, Eiendomsavdelingen, HR-avdelingen og Universitetsdirektørens kontor, samt ressurspersoner fra fagmiljø skal utarbeide et utkast som skal være klart før jul med sikte på behandling i universitetsstyret i februar. Det arbeides med revisjon av beredskapsorganiseringen ved UiB. Dagens organisering er altfor omfattende. Planverket skal forenkles og det skal tas i bruk et nytt verktøy. Det er også behov for gjennomgang av funksjoner og roller i beredskapsarbeidet. Øvelsesfrekvensen må også opp.

- **Innføring av UH-sak – status**

Seniorrådgiver Ingrid Christensen orienterte om status i det nasjonale prosjektet og utrullingsplan lokalt ved UiB. Hele sektoren har anskaffet systemet Documaster som skal erstatte Ephorte. NTNU er pilot med UiB som nr. 3 i utrulling. NTNU skal beslutte om de skal starte i april. Det forskyver oppstart ved de andre institusjonene. Systemet har en saksbehandlerplattform med en arkivkjerne. Alle saker i UH Sak er knyttet opp mot et saksområde (prosess) og en organisasjonsenhet (behandlende enhet). I tillegg vil alle få en «forretningsrolle» som leder, godkjenner, saksbehandler etc. Dette bestemmer hvem som har hvilke oppgaver, og hvor. Det er laget en prosessoversikt som er identifisert i sektoren, for eksempel innen utdanning. Det er et svært omfattende arbeid. UiB jobber nå med prioritering av prosesser ut ifra størst gevinst. Det skal også gjennomføres omfattende brukertester. Samtidig skal det utvikles maler, kunnskapsartikler og veiledninger.

Eventuelt

Ingen saker meldt.



Arkivsaksnr.:
2024/77

Dokumentdato:
10.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
2/24

Møtedato:
15.02.2024

Konstituering av AMU 2024, oppnevning av AMU-medlemmer 2024-2025 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 7-1: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL

Saken gjelder:

Ifølge arbeidsmiljøloven skal virksomheter som sysselsetter minst 30 arbeidstakere ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU) der arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.

Etter loven skal arbeidsgiver og arbeidstakerne ha like mange representanter i utvalget. Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. Arbeidstakerrepresentantene kan utpekes av lokale fagforeninger, dersom det er inngått avtale om dette. Ved UiB er det som hovedregel lederne av de største fagforeningene som er arbeidstakernes representanter i AMU. Universitetets hovedverneombud skal også være en av arbeidstakernes representanter i utvalget. Bedriftshelsetjenesten er faste medlemmer i AMU, men skal ifølge loven ikke være representanter fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden. Medlemmene i AMU skal ha stedfortredere. Ved UiB har utvalget i tillegg fast observatør fra studentene, samt universitetets studentombud. Sekretariatsfunksjonen er lagt til HR-avdelingen.

Lederen av utvalget skal velges vekselvis av arbeidsgivers og arbeidstakers representanter i utvalget hvert år. I 2023 var det en representant fra arbeidstakerne som hadde ledervervet i AMU, i 2024 er det derfor arbeidsgiversiden som skal være leder for utvalget.

Følgende representanter er oppnevnt av partene i 2024-2025:

Medlemmer:

Arbeidsgiverrepresentanter:

Rektor Margareth Hagen
Universitetsdirektør Tore Tungodden
HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen
Eiendomsdirektør Kjartan Nesset
Dekan Norman Anderssen

Varamedlemmer:

Viserektor Pinar Heggernes
Ass. universitetsdirektør Kari Fuglseth
Avdelingsdirektør Christen Solheim
Underdirektør Agnethe Erstad Larsen
Dekan Camilla Brautaset

Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud:

Seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Seniorrådgiver Michael Peter Riisøen

Akademikerne:

Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes

Overingeniør Kristian Botnen

Forskerforbundet:

Førsteamanuensis Astrid Louise Hanssen Wang

Professor Steinar Vagstad

Parat:

Seniorrådgiver Linda Emdal

Seniorrådgiver Liv-Grethe Gudmundsen

NTL:

Rådgiver Jørgen Melve

Seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen

Bedriftshelsetjenesten:

Kontorsjef Bente Nilsen Hordvik

Seniorrådgiver Bente-Lise P Lillebø

Seniorrådgiver Bente-Lise P Lillebø

Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro

Observatør fra studentene og studentombud:

Student Lars Jacob Ruland Jacobsen

Student Kaja Ingdal Hovdenak

Studentombud Karsten Olav Aarestrup

AMUs arbeidsutvalg

UiB har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og bedriftshelsetjenesten. Følgende representanter er oppnevnt av partene i 2024-2025:

Arbeidsgiverrepresentanter:

Universitetsdirektør Tore Tungodden

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen

Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud/seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Førsteamanuensis Astrid Louise Hanssen Wang

Bedriftshelsetjenesten:

Kontorsjef Bente Nilsen Hordvik

I tillegg møter Eiendomsdirektør Kjartan Nasset ved behov.

Universitetsdirektør Tore Tungodden leder arbeidsutvalget. HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen er nestleder.

Sekretariatsfunksjonen er lagt til HR-avdelingen ved seniorrådgiver Runa Jakhelln

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vil i perioden 2024-2025 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.

I 2024 blir AMU ledet av arbeidsgiversiden ved universitetsdirektør Tore Tungodden. HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen er nestleder.

AMUs arbeidsutvalg vil i perioden 2024-2025 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.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

10.01.2024/Runa Jakhelln



Arkivsaksnr.: 2012/4460 Dokumentdato: 05.01.2024

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 3/24 Møtedato: 15.02.2024

Årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvalget

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven (§ 7-2): https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL_7
- Regelsamling for UiB, 1.4. Regler om nemnder og utvalg: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.4-Regler-om-nemnder-og-utvalg/Arbeidsmiljoeutvalget-AMU-Lovpaalagt-organ/>
- Arbeidstilsynet: Arbeidsmiljøutvalget (AMU): <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>
- 2022/18847: AMU-seminar 07.12.23
- AMU-saksliste 2023: <https://www.uib.no/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu#saksliste-nbsp->
- AMU-referat 2023: <https://www.uib.no/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu#m-tereferat-nbsp->

Saken gjelder:

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved Universitetet i Bergen 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». Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport for 2023 fremlegges herved for utvalget (vedlegg 1). I tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger inneholder rapporten fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid.

Utvalget har deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet (jfr. arbeidsmiljøloven og Regelsamling for UiB). Det er holdt seks møter, inkludert et ekstraordinært møte, og behandlet 55 saker i 2023. Alle møtene er avholdt fysisk, der to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling.

Utvalget har i 2023 arbeidet spesielt med saker knyttet til ulike HMS-regler, system og planer, samt verneombudsordningen, foruten flere saker knyttet til fysisk- og psykososial arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. AMU har særlig hatt en aktiv rolle i utvikling av UiBs nye HMS-handlingsplan og har behandlet planen på alle sine møter våren 2023.

AMU har gjennomgått alle meldte HMS-avvik. Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble gjennomført 7. desember med tema Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø – hvordan skal UiB arbeide med dette. Det planlagte årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget utgikk i 2023.

Forslag til vedtak:
Arbeidsmiljøutvalget vedtar årsrapporten fra Arbeidsmiljøutvalget 2023.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

05.01.2024/Runa Jakhelln

Vedlegg:
1. Årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvalget



ÅRSRAPPORT 2023

ARBEIDSMILJØUTVALGET

UNIVERSITETET I BERGEN



ARBEIDSMILJØUTVALGET	2
MEDLEMMER.....	2
ARBEIDSUTVALG	3
SEKRETARIAT	3
MØTER.....	3
SAKER.....	4
REGLER, SYSTEM OG PLANER	4
VERNEOMBUDSORDNING	5
KARTLEGGING OG UTVIKLING	5

Arbeidsmiljøutvalget 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». Rapporten inneholder fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid, i tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger.

ARBEIDSMILJØUTVALGET

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er partssammensatt og skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved Universitetet i Bergen.

Utvalget deltar i planleggingen av HMS-arbeidet ved Universitetet i Bergen (UiB), og følger nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. AMU sine oppgaver er beskrevet i Arbeidsmiljøloven.

AMU ved UiB har ti faste medlemmer med tale-, forslag-, og stemmerett. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har like mange representanter i utvalget. AMU har to faste medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett og fast observatør fra studentene og studentombudet.

Ledervervet i utvalget alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2023 hadde arbeidstakersiden ledervervet ved tillitsvalgt Parat Linda Emdal, og med universitets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik som nestleder.

Medlemmer

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2022-2023 i AMU-møte 17.02.22 (sak 2/22, 2022/397). AMU 2023 ble konstituert i møtet 16.02.23 (sak 2/23, 2022/18847) og har hatt følgende sammensetning:

	Medlemmer	Varamedlemmer
Representanter for arbeidsgiversiden	<ul style="list-style-type: none"> Rektor Margareth Hagen Universitetsdirektør Robert Rastad (vår) Universitetsdirektør Tore Tungodden (høst) HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn Eiendomsdirektør Kjartan Nasset Dekan Per Bakke 	<ul style="list-style-type: none"> Viserektor Pinar Heggernes Ass. universitetsdirektør Tore Tungodden (vår) Avdelingsdirektør Christen Solheim Underdirektør Agnethe Erstad Larsen Dekan Gunn Mangerud
Representanter for arbeidstakersiden	<ul style="list-style-type: none"> Hovedverneombud: Seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik Akademikerne: Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes Forskerforbundet: Førsteamanuensis Helge Holgersen Parat: Seniorrådgiver Linda Emdal NTL: Rådgiver Jørgen Melve 	<ul style="list-style-type: none"> Hovedverneombud: Seniorrådgiver Michael Peter Riisøen Akademikerne: Overingeniør Kristian Botnen Forskerforbundet: Professor Steinar Vagstad Parat: Seniorrådgiver Liv-Grethe Gudmundsen NTL: Seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen
Representanter fra Bedriftshelsetjenesten	<ul style="list-style-type: none"> Kontorsjef Bente Nilsen Hordvik Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø 	<ul style="list-style-type: none"> Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro

Observatør fra studentene og studentombud

- Student Alexander Pettersen Fredheim (vår)
 - Student Lars Jacob Ruland Jacobsen (høst)
 - Studentombud Karsten Olav Aarestrup
 - Student Andrea Nesvik Voss (vår)
 - Student Kaja Ingdal Hovdenak (høst)
-

Arbeidsutvalg

AMU har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU. Leder av AMU leder arbeidsutvalgets arbeid.

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2022-2023 i AMU-møte 17.02.22 (sak 2/22, 2022/397) og bestod i 2023 av tillitsvalgt Parat Linda Emdal, universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, eiendomsdirektør Kjartan Nettet, universitetets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik og BHT ved kontorsjef Bente Nilsen Hordvik.

Sekretariat

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen for AMU og dets arbeidsutvalg. I 2023 har seniorrådgiver Runa Jakhelln vært sekretær.

Møter

AMU har avholdt seks møter i 2023, inkludert et ekstraordinært møte. Tilsvarende antall møter har AMUs arbeidsutvalg (AU) gjennomført. AMU gjennomførte sine møter med godt oppmøte. Arbeidsgivers representant fra fakultet, rektor og studentobservatør har møtt på fire av seks møter, mens arbeidsgivers representant fra Fellesadministrasjonen, arbeidstakers representant fra Parat og Forskerforbundet har møtt på fem av seks møter.

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. Samarbeidet i møtene har vært preget av åpen diskusjon. Partene har hatt saker til informasjon, drøfting og funnet fram til vedtak det har vært enighet om.

Alle møtene er avholdt fysisk, der to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling. I 2023 gjaldt dette Det psykologiske fakultet og Det humanistiske fakultet som presenterte sitt HMS-arbeid, -satsningsområder og -utfordringer. Ved Det psykologiske fakultet inkluderte dette befaring i fakultetets nye fasiliteter i Christies gate 12, mens ved Det humanistiske fakultet fikk AMU en gjennomgang av fakultetets planer for nybygg og rehabilitering av eldre bygg.

Medlemmer av AMU har et eget Teams «Arbeidsmiljøutvalget» der de finner informasjon om aktivitet i utvalget, inkludert en liverapport over HMS-avvik ved UiB.

Sakslistene og møtereferatene er publisert på UiBs [Ansattesider](#) på web. Universitetsstyret får alle møtereferater til orientering. Alle av utvalgets saker ligger tilgjengelig i Ephorte.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble gjennomført 7. desember med tema Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø – hvordan skal UiB arbeide med dette, og med innlegg og betraktninger fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det planlagte årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget utgjikk i 2023.

Saker

AMU har behandlet til sammen 55 saker i 2023.

AMU har en rekke faste saker på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering (2/23, 2022/18847), møteplan (50/22, 2022/18847), referater (2022/4168: 1/23, 2022/18847: 19/23, 33/23, 41/23, 49/23), samt Årsplan Bedriftshelsetjenester (5/23 og 20/23, 2017/14403) ble ulike årsrapporter behandlet. Dette gjelder årsrapport for:

- AKAN-utvalget (6/23, 2019/5164),
- AMU (3/23, 2012/4460),
- Bedriftshelsetjenester (4/23, 2012/4460),
- Helse. miljø og sikkerhet (22/23, 2022/18190),
- Hovedverneombudenes aktivitet (7/23, 2018/5076),
- Strålevern (21/23, 2023/3049).

Utvalget har i 2023 arbeidet spesielt med saker knyttet til ulike HMS-regler, system og planer, samt verneombudsordningen, foruten flere saker knyttet til fysisk- og psykososial arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. AMU har særlig hatt en aktiv rolle i utvikling av UiBs nye HMS-handlingsplan og har behandlet planen på alle sine møter våren 2023. Detaljer følger nedenfor.

Alle meldte HMS-avvik er gjennomgått i AMU (16/23, 30/23, 37/23, 45/23, 53/23, 2017/24394). Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg (17/23, 31/23, 38/23, 46/23, 54/23, 2019/5179). Orientering om universitetsstyresaker er gitt i tre møter (39/23, 47/23, 55/23, 2022/18847). AMU har i tillegg hatt Verdensdagen for psykisk helse (47/23, 2022/18847) til muntlig orientering i ett møte.

Regler, system og planer

Sak 9/23 (2017/14402)	Sykefravær ved Universitetet i Bergen 2022 – rapport
Sak 10/23 (2017/14402)	Videre arbeid med inkluderende arbeidsliv
Sak 42/23 (2017/14402)	Sykefravær rapport UiB, 1. halvår 2023
Sak 11/23 (2023/2128)	Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet
Sak 24/23 (2023/2128)	Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026
Sak 36/23 (2023/2128)	Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026
Sak 12/23 (2007/10759)	Revidering av Retningslinje for årlig kontroll av avtrekkskap
Sak 40/23 (2017/11668)	Revisjon av Masterplan for areal
Sak 48/23 (2019/4125)	Handlingsplan for klimaarbeidet

Det ble gitt muntlig orientering om Resertifisering Miljøfyrtårn UiB (18/23, 2022/18847), Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB (39/23, 2022/18847), Nye regler for yrkesmessig bruk av diisocyanater (kjemiske forbindelser) (39/23, 2022/18847), Innføring av nytt stoffkartotek ved UiB (55/23, 2022/18847), Hjemmekontorordningen for teknisk-administrativt ansatte (55/23, 2022/18847), Arbeid knyttet til

sikkerhets- og beredskapsorganisering ved UiB (55/23, 2022/18847) og Innføring av UH-sak – status (55/23, 2022/18847).

Verneombudsordning

Sak 8/23 (2022/8140) Verneombudsvalget for funksjonsperiode 2023-2024

Det ble gitt muntlig orientering om Endring av verneområde – Det medisinske fakultet (39/22, 2022/18847) og Nytt e-læringskurs for verneombud (18/23, 2022/18847). Universitetets hovedverneombud har gitt muntlig orientering om vernetjenestens arbeid i fem møter (18/23, 32/23, 39/23, 47/23, 55/23, 2022/18847).

Kartlegging og utvikling

Sak 23/23 (2022/2697)	Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet
Sak 34/23 (2022/2697)	Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet
Sak 52/23 (2022/2697)	Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet
Sak 43/23 (2017/14402)	Inkluderende arbeidsliv - oppfølging knyttet til psykisk helse - 2023
Sak 35/23 (2018/5019)	Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB
Sak 44/23 (2018/5019)	ARK som kartleggingsverktøy av det psykososiale arbeidsmiljø - status
Sak 51/23 (2018/5019)	Kartleggingsverktøy knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet
Sak 13/23 (2017/15293)	Kartlegging av inneklima, undervisningsrom, Fakultet for kunst, musikk og design
Sak 14/23 (2018/11137)	Kartlegging av allergen, Vivariet, Klinisk institutt 1
Sak 15/23 (2017/15783)	Kartlegging av temperatur - Det juridiske fakultet
Sak 26/23 (2014/9555)	Kartlegging av inneklima Odontologen, rapport for utførte og pågående tiltak, 2014 – 2023
Sak 25/23 (2023/3390)	Kartlegging hjertestartere ved UiB - orientering
Sak 27/23 (2023/1378)	Kartlegging av støy, Bibliotek for kunst og design, Universitetsbiblioteket
Sak 28/23 (2017/454)	Kartlegging av temperatur – Studieavdelingen
Sak 29/23 (2014/306)	Kartlegging av inneklima magasin, Seksjon for spesialsamlinger, Universitetsbiblioteket

Det ble gitt muntlig orientering om Haakon Sheteligplass 10, Kulturhistorisk Museum – status (18/23, 2022/18847), Hjertestarter ved UiB (18/23, 2022/18847), Yrkeshygieniske orienteringssaker (55/23, 2022/18847) og Rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» - utredning fra Arbeidstilsynet (55/23, 2022/18847).





Arkivsaksnr.: 2012/4460
Dokumentdato: 25.01.2024

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 4/24
Møtedato: 15.02.2024

Årsrapport 2023 - Bedriftshelsetjenester

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap.13:
https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_13
- AMU-sak 4/23: Årsplan BHT 2022 (2017/14403):
<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/Amu/Sakslister/Saksdokumenter%20AMU-m%C3%B8te%20160223.PDF>
- AMU-sak 5/23: Utkast Årsplan BHT 2023 (2017/14403):
<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/Amu/Sakslister/Saksdokumenter%20AMU-m%C3%B8te%20160223.PDF>
- AMU-sak 20/23: Årsplan BHT 2023 (2017/14403):
<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/Amu/Sakslister/Saksdokumenter%20AMU-m%C3%B8te%20130423.PDF>

Saken gjelder:

Årsrapport 2023 - Bedriftshelsetjenester gir en oversikt over leveranser fra Universitetet i Bergen (UiB) sin bedriftshelsetjeneste (BHT), til ansatte og ledere på alle nivå (vedlegg 1).

BHT bistår universitetet i forebyggende HMS-arbeid og ved ulike arbeidsmiljøutfordringer. Det gjennomføres befaringer og kartlegginger ved enhetene og gis individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt.

Rapporten er i tråd med Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap.13. Som nevnt i årsrapport 2022 ble det fra 01.01.2023 gjort regelverksendringer i denne forskriften. Hensikten var å tydeliggjøre beskrivelsen av bedriftshelsetjenestens rolle og mandat, der BHT først og fremst skal bidra til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. I forbindelse med utarbeidelse av Årsplan BHT 2023 ble AMU orientert om forskriftsendringene og Årsplan 2023 ble vedtatt. For at bedriftshelsetjenesten og UiB skal oppnå målene i årsplanen kreves det at arbeidsgiversiden også benytter BHTs tjenester og fagkompetanse i det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, som i lederutvikling og ved organisasjonsendringer. Her er vi enda ikke i mål. I 2024 vil dette derfor være et satsningsområde videre.

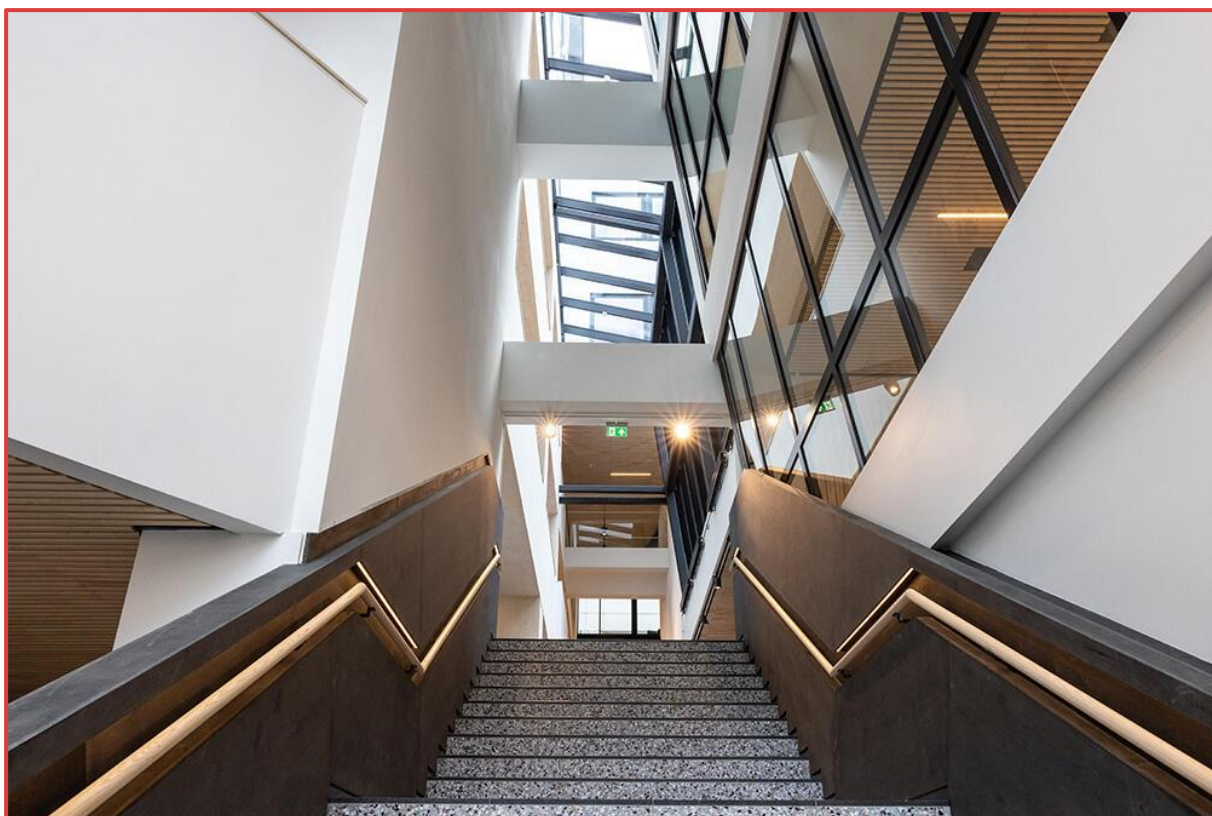
Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2023 – Bedriftshelsetjenester til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

25.01.2024/Bente Nilsen Hordvik

Vedlegg:
1. Årsrapport 2023 – Bedriftshelsetjenester



ÅRSRAPPORT 2023

BEDRIFTSHELSETJENESTER

UNIVERSITETET I BERGEN



BEDRIFTSHELSETJENESTEN	2
ORGANISERING OG BEMANNING	3
BEREDSKAP OG SMITTEVERN	3
ARBEIDSMEDISINSK OPPFØLGING	3
FYSISK ARBEIDSMILJØ / INNEKLIMA/ HMS-AVVIK	4
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	5
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING FOR PH.D.-KANDIDATER OG YNGRE FORSKERE	6
SAMARBEIDSAVTALE KLINIKK FOR KRISEPSYKOLOGI	7
SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING	8
AVHENGIGHETSPROBLEMATIKK	8
ERGONOMI OG TILRETTELEGGING	8
RESULTATMÅL ÅRSPLAN 2023 OG PRIORITERINGER I 2024	9

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Årsrapport 2023 - Bedriftshelsetjenester gir en oversikt over leveranser fra Universitetet i Bergen (UiB) sin bedriftshelsetjeneste (BHT), til ansatte og ledere på alle nivå.

BHT bistår universitetet i forebyggende HMS-arbeid og ved ulike arbeidsmiljøutfordringer. Det gjennomføres befaringer og kartlegginger ved enhetene og gis individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt.

Rapporten er i tråd med Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap.13. Som nevnt i årsrapport 2022 og årsplan 2023 ble det fra 01.01.2023 gjort regelverksendringer i denne forskriften. Hensikten var å tydeliggjøre beskrivelsen av bedriftshelsetjenestens rolle og mandat, der BHT først og fremst skal bidra til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Dette krever at arbeidsgiversiden benytter BHTs tjenester og fagkompetanse i det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, som i lederutvikling og ved organisasjonsendringer. Arbeidstilsynet vil følge opp endringene med veiledning og tilsyn.

I AMU-sak 20/23, arkivsaknr 2017/14403 Årsplan 2023 BHT, ble følgende endringer for UiB foreslått og støttet:

- Krav til arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste i skal synliggjøres i [UiBs overordnede HMS-handlingsplan](#).
- Enhetene skal bruke lokal HMS-plan for å synliggjøre og dokumentere behov for bedriftshelsetjenester. Bistanden skal være utløst av risikoforhold i arbeidsmiljøet som kan ha betydning for arbeidstakernes helse og kartlegges ved hjelp av HMS-risikovurderingsverktøy. Bedriftshelsetjenesten kan bistå enhetene med kartlegging ved behov. Kopi av lokal HMS-plan må sendes BHT innen fastsatt frist i de tilfeller BHT-plikten er utløst.
- Bedriftshelsetjenesten skal i større grad delta i opplæring av HMS-risikovurdering, sammen med HR-avdelingen. BHT kan også bistå enhetene med gjennomføring av HMS-risikovurderinger, dette gjelder i hovedsak enheter som har et arbeidsmiljø med større risiko for sykdommer, skader og psykiske belastninger.

Et team fra bedriftshelsetjenesten har i samarbeid med HR-avdelingen oppdatert skjema for lokal HMS-plan og informasjon på UiBs nettsider. I tillegg er det sendt informasjonsbrev i ephorte til alle enheter. Ved utgangen av 2023 har BHT ikke mottatt noen kopier av lokal HMS-plan med beskrivelse av behov for forebyggende BHT-tjenester i året som kommer. Det er derfor planlagt egne informasjonsmøter for de mest risikoutsatte miljøene fra januar 2024. Foreløpig prioriteringsplan er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetsmuseet i Bergen, Det medisinske fakultet og Fakultet for kunst, musikk og design. Videre har Arbeidstilsynet meldt lignende tydeliggjøring av arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet og hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå i dette arbeidet, enten i ny forskrift eller som del av eksisterende forskrifter. Dette arbeidet er planlagt i 2024.

På bakgrunn av dette vil årsplan for bedriftshelsetjenester 2024 derfor følge tidligere mal, med overordnede satsningsområder basert på BHTs erfaringer og i dialog med ledelsen ved HR-avdelingen. Under følger oppsummering av organisering og tjenester som er gitt i 2023.

Organisering og bemanning

Bedriftshelsetjenesten ved UiB fikk høsten 2021 fornyet sin godkjenning som egenordning fra Arbeidstilsynet med bemanning som beskrevet under (ephorte sak 2010/11770). Det er gitt aksept for fortsatt innleid bedriftslege for denne godkjenningsperioden utfra begrunnelser gitt i søknadsprosessen. Arbeidstilsynet gir godkjenning for en periode på fem år og det må søkes om ny godkjenning før utløpet av 5-årsperioden. Arbeidstilsynet kan trekke godkjenningen tilbake dersom kravene ikke lenger er oppfylt, eller hvis de ikke oppfylles innen en fastsatt frist.

Bedriftshelsetjenesten har ved utgangen av 2023 en bemanning på totalt 6,1 årsverk fordelt på stillingskategoriene som vist i tabellen under.

Stillinger	Antall ansatte	Årsverk ansatte	Antall innleide	Årsverk innleide
Bedriftssykepleier	2	2	0	0
Yrkeshygieniker	1	0,7	0	0
Bedriftsfysioterapeut	1	1		
Psykolog	1	1		
Kontorsjef	1	1	0	0
Lege	0	0	1	0,4
Sum årsverk		5,7		0,4

Bedriftshelsetjenesten har i 2023 fått nytt journalsystem Extensor, etter felles anbudsrunde med UiO. Anbuds- og innføringsprosessen er gjort i samarbeid med Økonomiavdelingen og IT-avdelingen ved UiB.

Beredskap og smittevern

Det er i 2023 som i 2022 ikke meldt inn behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten når det gjelder smittevern knyttet til koronapandemien. Som nevnt i tidligere årsrapporter var beredskapsarbeid og oppfølging knyttet til pandemien en stor del av driften ved UiBs bedriftshelsetjeneste, og vanlige driftsoppgaver ble nedprioritert. Nær kommunikasjon med universitetsledelsen og sentral beredskapsledelse var avgjørende. Ved evaluering og videreutvikling av beredskapsarbeidet ved UiB bes det om at disse erfaringene tas i betraktning, og at det i ny beredskapsplan sikres at helsefaglig kompetanse benyttes når det skal vurderes hvorvidt en hendelse kan/vil påvirke ansattes helse og behov for oppfølging. Det bør også synliggjøres hvilke forventninger som ligger til BHTs ansatte når hendelser skjer utover arbeidstid.

Arbeidsmedisinsk oppfølging

Arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig og plikter å benytte seg av en godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene tilsier det. Bedriftshelsetjenesten skal da bistå med blant annet eksponeringsvurdering, målrettede helsekontroller, henvisning til arbeidsmedisinsk utredning, meldinger til NAV og Arbeidstilsynet.

I 2023 er det gjennomført 57 [måletrerte helsekontroller](#), mot 105 i 2022. Det ble i 2022 sendt brev til alle enheter i ephorte med påminnelse om at ansatte og studenter som arbeider i risikofyllt arbeidsmiljø kan ha krav på helsekontroll. Det er linjeleder som har ansvar for at ansatte og studenter i risikofylte arbeidsmiljø får egnet helsekontroll, og for å gi melding til Bedriftshelsetjenesten før ansatte/studenter begynner med arbeid som kan medfører helseisisiko. Ansatte som allerede er registrert hos BHT følges opp iht bedriftshelsetjenestens rutiner hvert 3. år. Det vil derfor være naturlige svingninger i antall henvendelser ut fra når ansatte var hos BHT sist, og hvor mange nye som har startet med arbeid som krever helsekontroll. Den måletrerte helsekontakten består av en arbeidsmiljøsamtale med bedriftssykepleier som kartlegger helsetilstanden med bakgrunn fra hvilke eksponeringsfaktorer som finnes i arbeidsmiljøet, og om arbeidstaker har arbeidsrelaterte helseplager som fordrer kontakt med bedriftslegen for nærmere undersøkelse.

BHT har vært i kontakt med ledelsen ved de aktuelle miljøene for å høre hvorvidt årsaken til nedgang i antall er knyttet til redusert behov eller om ansatte som skulle vært fulgt opp ikke er meldt til BHT slik lovverket beskriver. Miljøene tror selv at noe av årsaken er det i 2023 har vært færre forskningsaktiviteter som utløser behov for helsekontroll allergi, men de vil likevel se på rutiner for oppfølging og innmelding for å sikre at alle som skal ha måletrtet helsekontroll får dette.

Bedriftshelsetjenesten har i 2023 gitt 179 [vaksinedoser](#) til UiBs ansatte, mot 166 i 2022. Dette gjelder yrkesvaksine for Hepatitt B (for ansatte som arbeider med humant materiale), Tetanus (for utendørs arbeid og arbeid med dyr) og Hepatitt A (som er vanlig reisevaksine til endemiske områder). Nødvendige reisevaksiner har tidligere blitt kjøpt fra eksterne leverandører, men fra sommeren 2019 har dette, etter avtale med universitetsledelsen, blitt levert av bedriftshelsetjenesten for å redusere kostnadene. Eksterne leverandører tar mellom kr 100 og 200 kr i påslag per vaksine pluss et konsultasjons honorar. Enhetsprisen per ansatt vil da ligge mellom 500-1000 NOK høyere enn om det utføres internt. Enkelte vaksiner må også gis i flere omganger, noe som vil føre til at kostnaden øker ytterligere. Utgifter til innkjøp av vaksinedoser belastes BHTs budsjett.

Bedriftshelsetjenesten har utstedt 99 [sjømannsattester](#) ved UiB i 2023 mot 136 i 2022. Denne tjenesten er også mulig å kjøpe fra eksterne leverandør, men koster da rundt 2500 NOK pr stk. Sjømannsattest er obligatorisk for alle ansatte og studenter som skal utføre arbeid på skip.

Utover dette er det gjennomført 28 arbeidsmedisinske konsultasjoner til ansatte knyttet til helseplager som er yrkesbetinget og 22 veiledningstimer til ledere. I tillegg gjennomføres konsultasjoner knyttet til blodprøvetaking, skriving av resepter og befaringer.

Det er totalt registrert 470 konsultasjoner innen det arbeidsmedisinske feltet i 2023, mot 501 i 2022. Interne rutinebeskrivelser for alle arbeidsmedisinske tjenester oppdateres jevnlig som del av bedriftshelsetjenestens internkontroll. Skriving av rapporter og journalføring registreres ikke som konsultasjoner og kommer utover dette.

Som opplæringstiltak til miljøene er det holdt 11 ulike innlegg innen arbeidsmedisin, helsekontroll og vaksinasjon.

Fysisk arbeidsmiljø / innesklima/ HMS-avvik

I løpet av 2023 har yrkeshygieniker ved Bedriftshelsetjenesten bistått ulike miljø i forbindelse med henvendelser knyttet til støy, innesklima, eksponering for kjemikalier, støy, temperaturutfordringer m.m. I løpet av 2023 ble det gjennomført følgende kartlegginger:

- Kartlegging av støy (Institutt for biovitenskap; Kjemisk institutt; UB – bibliotek for kunst og design).

- Kartlegging av inneklima (Institutt for klinisk odontologi; Fakultet for kunst, musikk og design – diverse enheter; UB Spesialsamlingene; Forskningsenhet for helseundersøkelser; Økonomiavdelingen; UM administrasjonen).
- Kartlegging av eksponering for kjemikalier (Institutt for biovitenskap, KMD – modellverksted, grafikkverksted; KMD – befaring bly).
- Kartlegging av allergener (Klinisk institutt 1 – Vivarium).
- Befaring diverse lokaler (UB Damsgårdsveien 106 – nye kontorlokaler, UM avfallsrom, UM veksthus, EIA – drift 1, 2 og TPS; Kjemisk institutt - nye laboratorier på Realfagbygget; Psykologisk fakultet – befaring før innflytting nye lokaler, Fellesadministrasjonen – ferdigbefaring Nygårdsgaten 5; Institutt for biovitenskap – personlig verneutstyr; Befaring SARS – diverse).
- Deltatt på byggmøtene til det matematisk naturvitenskapelige fakultet, bistått på 40-timers opplæring til nye verneombud, bistått ved kurs i risikovurderinger.
- Videreutviklet og oppdatert informasjon på HMS-portalen (Stikk- og kuttskader, revidert nettsidene til BHT, revidert retningslinjer).

Av spesielle saker som kan trekkes frem er det pågående arbeidet med inneklima på Odontologibygget. I 2023 ble det gjennomført diverse tiltak og en større spørreundersøkelse for kartlegging av inneklimate relaterede helseplager. Rapport om utførte arbeid er oversendt institutt for klinisk odontologi.

Yrkeshygieniker deltar på de kvartalsvise møtene med Eiendomsavdelingen i forbindelse med byggesaker, og er også med i AMU sitt byggutvalg, der Bedriftshelsetjenesten får mulighet til å bistå og komme med råd og veiledning i diverse små og store byggeprosjekt.

HMS-avvik følges opp av faggruppe for HMS og beredskap ved HR-avdelingen. HMS-avvik relatert til personskader henvises videre til Bedriftshelsetjenesten som følger opp i henhold til retningslinjen. I 2023 ble det totalt meldt inn 71 HMS-avvik i kategoriene «personskade mindre» og «personskade alvorlig» i systemet for melding og oppfølging av HMS-avvik, der hoveddelen kan knyttes til stikk- og kuttskader.

Psykososialt arbeidsmiljø

Forebyggende:

Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte. De strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass virker inn på både arbeidsmiljøet og ansattes helse. Gode arbeidsfelleskap er et av tre HMS-mål i [UiBs HMS-handlingsplan](#). Det forventes og skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte og studenter i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Ved UiB skal alle enheter kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet for å fremme felles forståelse og samhold, og gjennomføre tiltak. HMS-møte er et kartleggingsverktøy som enhetene skal bruke årlig for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Bedriftshelsetjenesten kan bistå i planleggingen av HMS-møte eller delta med innlegg på forespørsel.

I 2023 har det kommet rundt 10 ulike henvendelser om deltakelse på HMS-møte til bedriftshelsetjenesten. Vår erfaring er at planlagt innhold på HMS-møter eller bestilling av tema på innlegg noen ganger er litt «tilfeldig», og ikke systematisk vurdert i forhold til enhetens tidligere kartlegginger av det psykososiale arbeidsmiljøet eller som oppfølging av arbeid i foregående år. For å sikre at bedriftshelsetjenestens fagpersoner bistår med temaer som samsvarer med enhetens aktuelle behov, blir det nå alltid bedt om et formøte med leder/arrangør av HMS-møte for gjennomgang av

tidligere arbeidsmiljøkartlegginger innen det psykososiale arbeidsmiljøet, bakgrunn for bestilling og hvordan arbeidet vil følges opp etter møtet.

I tillegg til HMS-møte bruker universitetet kartleggingsverktøyet [ARK](#), som er et helhetlig verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser. Dette ble sist gjennomført i 2021. HR-avdelingen har igangsatt et arbeid for å evaluere bruken av HMS-møte og ARK som kartleggingsverktøy. Dette er beskrevet i AMU-sak 24/22, 46/22, 35/23, 44/23 og 51/23.

Innen arbeid og psykisk helse initierte IA-utvalget i 2022 et pilotprosjekt der utdrag fra kursrekken «Sees i morgen» fra Nav Arbeidslivssenter som ble tilbudt til to enheter ved UiB. Prosjektet ledes fra HR-avdelingen og ble i 2023 med støtte fra AMU utvidet med ytterligere 2 enheter. Prosjektet vil evalueres i 2024. Bedriftshelsetjenesten bistår i dette arbeidet.

Som tidligere år har bedriftshelsetjenesten også bistått i gjennomføringen av Verdensdagen for psykisk helse ved UiB. Bedriftshelsetjenesten har også korte innlegg rettet mot forebyggende arbeid i ulike lederutviklingskurs arrangert av HR-avdelingen som HMS for ledere, mellomlederprogrammet og konflikthåndtering og vanskelige personalsaker. Tiden som er satt av til BHT i denne type programmer er imidlertid for kort til å gå dypere inn fagområder og tjenestene som BHT tilbyr. Det er derfor utviklet ulike workshops i tillegg som tilpasses etter bestilling, som eksempelvis praktisk øvelse/rollespill i vanskelige samtaler. Ledelsen ved Det matematisk-naturvitenskapelige gjennomførte dette med gode tilbakemeldinger høsten 2023.

Reparativt:

Bedriftshelsetjenesten bistår ansatte og/eller ledere i saker som gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Bedriftshelsetjenesten har en fri og uavhengig rolle, der informasjon og råd skal bygge på faglig vurdering av arbeidsmiljøforholdene i virksomheten. I 2023 har BHT mottatt rundt ulike 160 henvendelser som har vært knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Hver henvendelse medfører minst 3 kontaktpunkter (avklare hvem/hva, samtale, plan videre). Antall samtaler og involverte avhenger av sakens art. Dette er en markant økning fra tidligere år, der det var rundt 348 kontaktpunkter i 2022, 150 i 2021 og 130 i 2020. Møtene blir i hovedsak gjennomført ved fysisk oppmøte, men digitale løsninger benyttes også når dette er mest praktisk. Det gis både individuell veiledning og tilrettelegges for fellesmøter mellom leder og ansatt. Vernetjenesten eller tillitsvalgt deltar i møtene dersom en av partene ønsker dette. I tillegg gis det veiledning til ansatte og ledere via teams og telefon. Når sakene er knyttet til konflikter bistår bedriftshelsetjenesten som beskrevet i retningslinje for konflikthåndtering. I denne type saker settes det sammen et tverrfaglig team på 2-3 personer fra Bedriftshelsetjenesten. Saksgangen følger interne rutiner med individuelle møter med alle involverte parter, fellesmøter og skriftlige oppfølgingsplaner. Det føres ikke timer på for- og etterarbeid. Kortere telefonsamtaler/veiledning mens sakene pågår er heller ikke timeført.

Psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere

Målsetningen med tjenesten er å bidra med psykologisk støtte til ph.d.-kandidater og yngre forskere. Det er ca. 1500 personer i målgruppen. Bedriftshelsetjenesten har videreført tilbud fra tidligere år slik som interaktive presentasjoner, gruppesamtaler og enkeltkonsultasjoner. De digitale ressursene på MittUib er også videreført. Emnet her heter «Psychological support for PhD Candidates and young researchers». Hovedfokus for intervensjonene gruppetilbud for å nå ut til flest mulige.

Psykologstillingen ble i januar 2023 utvidet fra 50 % til 100 %. Begrunnelsen for dette var å utvide det psykologiske tilbudet til hele ansattgruppen, og at psykologressursen var tilgjengelig i forbindelse med konflikthåndtering ol.

Temaene i interaktive presentasjoner er blant annet mental helse, selvivaretagelse, stressmestring, prestasjonsfremmende teknikker ol. Vi tilrettelegger tema når det forespørres. I 2023 har det vært gjennomført 40 slike interaktive presentasjoner under HMS-møter, for verneombud, instituttseminarer, som del av undervisningsopplegg mm. Av disse har 12 vært spesifikt for PhD gruppen.

Samtalegrupper ble videreført fra 2022, og holdes etter modellen reflekterende team. Samtalegruppene gis utelukkende til PhD kandidater og yngre forskere. 5 grupper har gjennomført i 2023. Utover dette har BHT dessverre måtte avlyse flere planlagte grupper på grunn av manglende påmelding eller avbestilling. De som har deltatt gir tilbakemelding på at samtalegruppene er gode og ønsker videreføring av tilbudet. Manglende informasjon og at det er vanskelig å prioritere i arbeidshverdagen blir gitt som årsak til lav deltakelse.

Alle ansatte som tar kontakt med Bedriftshelsetjenesten får tilbud om en samtale hvor behovet for bistand vurderes. Ved behov for behandling hos psykolog oppfordres den ansatte til å ta kontakt med fastlegen eller henvises direkte til spesialisthelsetjenesten. Utover dette er det gjennomført flere kortvarige individuelle rådgivingsløp. Spesielt gjelder dette helseplager som kan relateres til arbeidssituasjonen, og hvor det kan være mulighet for rask avklaring og løsning. Psykolog samarbeider tett med de andre fagprofesjonene ved bedriftshelsetjenesten. I 2023 har psykologen gjennomført 72 enkeltkonsultasjoner. De fleste av disse konsultasjonene har vært med stipendiater og yngre forskere.

Våren 23 har Bedriftshelsetjenesten i samarbeid med Internasjonalt senter og FERD skrevet et erfaringsnotat om erfaringer i arbeidet med stipendiater og yngre forskere ved UiB. Høy konkurranse, kulturutfordringer, ensomhet og manglende tilhørighet er noen tema nevnt i rapporten.

Tilbakemeldingene på tilbudet til PhD og yngre forskere gitt av Bedriftshelsetjenesten er gode. De forteller om økt forståelse av egne utfordringer og muligheter, opplevelse av samhold, økt ansvarsfølelse for egen helse og trivsel, bedre forståelse av egne arbeidsevner og prestasjon, og økt motivasjon for gjennomføring. Samtidig har bedriftshelsetjenesten problemer med å nå ut med informasjon til gruppen. Vi opplever også at gruppen ikke prioriterer tilbudet, da de opplever en forventning på arbeidsplassen om å bruke all arbeidstid på forskning. Deltakelse på etablerte undervisningsløp slik som MEDMET900 er nyttig da det gir oss forutsigbarhet og godt oppmøte. Etablering av flere fastsatte undervisningsopplegg er retningen vi ønsker å ta tilbudet vårt.

I løpet av høsten 2023 har vi i samarbeid med FiA og HR utviklet en pilot for et læringsprogram for PhD koordinatorene om vanskelige samtaler med stipendiater. Denne piloten kommer etter forespørsel fra PhD koordinatorene der de opplever krevende samtaler med stipendiater i krise, selv om dette ikke faller innenfor arbeidsoppgavene deres. Piloten er et grunnlag for et mulig permanent opplæringsprogram for alle ansatte som møter personer i krise i regi av HR.

Samarbeidsavtale Klinik for krisepsykologi

Som beskrevet i tidligere årsrapporter, er det inngått samarbeidsavtale mellom UiB og Klinik for krisepsykologi. Avtalen skal sikre krisepsykologisk bistand til UIB etter kritiske og alvorlige hendelser som kan ramme organisasjonen. Avtalen gjelder også for ansatte og innleid personale som av personlige eller profesjonelle årsaker har behov for oppfølging hos psykolog. Dette kan være knyttet til forhold på arbeidsplassen, arbeidsbelastninger, hendelser privat (som sykdom og dødsfall i nær familie, samlivsbrudd e.l.) eller andre årsaker som gjør arbeidssituasjonen vanskelig. Slik individuell oppfølging henvises fra Bedriftslegen ved UiB, og er i første omgang et lavterskeltilbud for personer som ikke klassifiserer til å få tilbud i 2. linjetjenesten (DPS).

Ansatte som henvises til Klinikk for krisepsykologi fra Bedriftshelsetjenesten henvises ofte på bakgrunn av taushetsbelagt helseinformasjon. I bedriftshelsetjenestens budsjetttrammer er det satt av midler til 10 henvisninger per år og i 2023 er det henvist 7 ansatte. Etter endt behandling mottar bedriftshelsetjenesten epikrise, og vurderer behov for videre bistand.

Sykefraværsoppfølging

Ledere har hovedansvar for å tilrettelegge og følge opp sykmeldte og kan be om bistand til dette fra bedriftshelsetjenesten. Det er i 2023 gjennomført 52 samtaler med ansatte knyttet til sykefravær, og 22 møter der leder også har deltatt. Ved langvarig sykefravær er sakene ofte komplekse og krever involvering av flere parter foruten leder og den ansatte selv, som for eksempel NAV og fastlege. Enkelt saker kan dermed pågå over lang tid og genere mange kontaktpunkter. Ved behov deltar også Bedriftshelsetjenesten i dialogmøter med NAV og fastlege. I 2023 har BHT deltatt i 11 dialogmøter sammen med leder, NAV og fastlege.

Når det gjelder større sykefraværprosjekter har bedriftshelsetjenesten i 2023 bidratt i IKOs nærværprosjekt, som er en oppfølgings av tidligere gjennomført sykefraværprosjekt. AMU er orientert om planene og bakgrunnen for dette tidligere. Nærværprosjektet er også satt opp som egen sak senere i 2024. I tillegg er det høsten 2023 startet et prosjekt ved Universitetshagene på Milde. Også dette kan settes opp som egen sak i 2024 dersom Arbeidsmiljøutvalget ønsker det.

Avhengighetsproblematikk

Ved UiB skal det forebyggende arbeidet innenfor rus- og spillavhengighet ivaretas gjennom det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. I dette arbeidet bistår Akanutvalget med kunnskap og kompetanseheving til ledere og ansatte i form av rådgivning, webinarer og kurs. Bedriftshelsetjenesten bistår som rådgivere i utvalget, og har i tillegg rollen som sekretær. Våren 2023 ble det gjennomført omfattende revidering av informasjon på HMS-portalene. Akanutvalget ønsker en større åpenhet og kunnskap omkring rus- og spillavhengighet, der ledere må bli mer bevisst på sitt ansvar, være gode rollemodeller og ivareta ansatte som har et avhengighetsproblem.

I tillegg til deltakelse i Akanutvalget bistod bedriftshelsetjenesten i februar 2023 med innlegg om avhengighetsproblematikk i kurset HMS for ledere i februar, med søkelys på hvordan ledere kan følge opp ansatte de er bekymret for. Det var også planlagt et seminar 7. november for ledere med personalansvar sammen med Spillforsk, Spillavhengighet Norge og Akan kompetansesenter. Seminaret ble avlyst på grunn av for få påmeldte. Videre var det avtalt at Akan kompetansesenter skulle komme til Bergen for å delta på avdelingsdirektørmøte, men dette ble ikke gjennomført da avtalt tidspunkt ble endret på kort varsel fra UiB.

Bedriftshelsetjenestens rolle er å bistå med informasjon og fagkompetanse slik at fagområde blir en naturlig del av det systematiske HMS arbeidet ved UiB. Videre er det viktig med økt kunnskap rundt leders rolle og hva de kan tilby av råd og oppfølging.

Ergonomi og tilrettelegging

I 2023 har BHT gjennomført 23 individuelle konsultasjoner knyttet til ansattes fysiske helse, og det er gjennomført 6 arbeidsplassvurderinger for enkeltindivider. Utover dette er det gjennomført 8 ergonomirunder på gruppenivå på ulike enheter. Dette gjennomføres enten som et oppfølgingstiltak etter årlig HMS-runde eller som forebyggende tiltak organisert av ledelsen ved enheten. Det har vært

en målsetning for bedriftshelsetjenesten å redusere antall enkelthenvendelser og så langt det er mulig heller fokusere på forebyggende tiltak eller gruppetilnærming. Det er utviklet e-læringskurs i ergonomi på kontor på norsk og engelsk. 28 ansatte har tatt kurset på norsk, 3 på engelsk.

Alle miljøene med laboratorievirksomhet har i 2023 fått tilbud om befaring av fysisk arbeidsmiljø/ergonomi. Dette er gjennomført hos kjemisk institutt, naturhistorisk museum sine laboratorier, biologen, fysikk og teknologi og laboratoriene ved Bygg for biologiske basalfag (BB-bygget). Laboratorier som ble kontaktet, men ikke svarte på henvendelsen var geovitenskap, laboratoriebygget og IKO. Arbeidet med å sammenfatte og oppsummere informasjonen fra befaringene pågår. Basert på erfaringene her vil også BHT sin nettside om ergonomi på laboratoriet oppdateres i likhet med nettsiden som finnes om ergonomi på kontor, med forslag til forebyggende tiltak innen ergonomi på laboratorier.

Tidligere år har bedriftsfysioterapeut hatt undervisning og ergonomisk veiledning i klinikken for tannpleiestudentene. Dette har vært en tilleggstjeneste utover bedriftshelsetjenestens kjerneoppgaver. Denne tjenesten har imidlertid måtte utgå fra 2023, på grunn av ressursutfordringer hos BHT. Bedriftsfysioterapeuten, som også har erfaring og kompetanse innen psykososialt arbeidsmiljø og kognitiv terapi, har i 2023 større grad enn tidligere måtte bidra inn saker knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

Bedriftsfysioterapeut har deltatt på 11 nettverksmøter med vernetjenesten og holdt 20 ulike innlegg knyttet til arbeidsmiljø på eksempelvis HMS-møter, instituttsamlinger, allmøter og møter i regi av universitetets hovedverneombud. I tillegg har det blitt gjennomført ergonomiundervisning for lærlingene ved UiB.

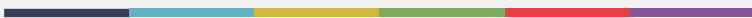
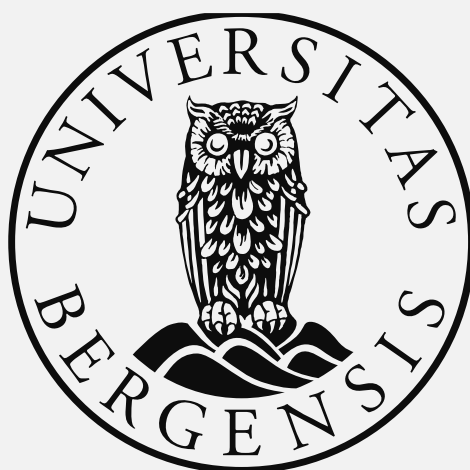
Bedriftshelsetjenesten er lite involvert i arbeidet med universell utforming ved UiB. Bedriftsfysioterapeut har vært i dialog med EIA, IT og Studieavdelingen for mer informasjon om hvordan det arbeides med dette, og for bedre å kunne henvise/veilede ansatte med særskilte behov.

Resultatmål årsplan 2023 og prioriteringer i 2024

Som årsrapporten viser har det også i 2023 vært høy aktivitet ved Bedriftshelsetjenesten, og de fleste satsningsområdene fra årsplan 2023 er nådd. Som nevnt i innledningen har det vært en nedgang i bestillinger på målrettede helsekontroller – Bedriftshelsetjenesten vil følge opp og kartlegge hva som er bakgrunnen for dette.

I tråd med forskriftsendring er det en målsetning at BHT-ressursene i hovedsak rettes mot det systematisk forebyggende HMS-arbeidet både sentralt og lokalt, fremfor reparativt arbeid. Her er det imidlertid mye som gjenstår, og det krever at arbeidsgiver også har et bevisst forhold til hva lovverket forventer når det gjelder bruk av bedriftshelsetjenesten i arbeidsmiljøarbeid. Som årsplan 2024 viser vil bedriftshelsetjenesten i 2024 fortsatt arbeide for at BHTs fagkompetanse i større grad benyttes forebyggende, som i ulike lederutviklingsprogrammer, ved risikovurderinger som omhandler ansattes helse, ved utarbeidelse av lokal HMS-plan og arbeidsmiljøkartlegginger. Dette gjelder både for risikofylte arbeidsmiljø og i forebyggende arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. Bedriftshelsetjenesten er representert ved ulike utvalg ved universitetet som Arbeidsmiljøutvalget, bygg-utvalget og AKAN-utvalget. Det gjennomføres også kvartalsvise nettverksmøter med Eiendomsavdelingen og med universitetets hovedverneombud.

Årsplan BHT 2024 viser ytterligere beskrivelse av bedriftshelsetjenestens forslag til satsningsområder for året som kommer. Som tidligere blir ikke ordinære driftsoppgaver og bestillinger som kommer fortløpende beskrevet i årsplanen. Dersom lokal HMS-plan aktivt tas i bruk i arbeidsgiverlinjen for å vurdere behov bedriftshelsetjenester i påfølgende år vil det fremover være mulig å ha en mer detaljert årsplan som også viser satsningsområder og prioriteringer ut i miljøene.





Arkivsaksnr.: 2017/14403
Dokumentdato: 25.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 5/24
Møtedato: 15.02.2024

Årsplan 2024 - Bedriftshelsetjenester

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap 13:
https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_13
- Forskrift om administrative ordninger <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1360>
- Forskrift om endring i forskrift om administrative ordninger:
<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2022-09-30-1700>
- Forskrift om endring i organisering, ledelse og medvirkning:
<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2022-09-30-1700>
- AMU-sak 5/23: Utkast Årsplan 2023 Bedriftshelsetjenester (2017/14403):
<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/Amu/Sakslister/Saksdokumenter%20AMU-m%C3%B8te%20160223.PDF>
- AMU-sak 20/23: Årsplan 2023 Bedriftshelsetjenester (2017/14403):
<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/Amu/Sakslister/Saksdokumenter%20AMU-m%C3%B8te%20130423.PDF>
- AMU-sak 4/24 Årsrapport 2023 Bedriftshelsetjenester (2012/4460)
- *Slik blir tilsynene med bedriftshelsetjenestene*: <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/slik-blir-tilsynene-med-bedriftshelsetjenestene/>

Saken gjelder:

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Ved UiB er BHT organisert som en internordning, med totalt 6,1 årsverk fordelt på 7 stillinger.

Årsplanen er en overordnet plan, der satsnings- og utviklingsområder for kommende år løftes frem. Den utarbeides på bakgrunn av BHTs erfaringer, eventuelle endringer i lov og forskrift, HR-avdelingens satsningsområder og UiBs overordnede strategi. Et hovedmål i 2024 vil være at BHTs ressurser i større grad brukes i forebyggende HMS-arbeid ved UiB, i tråd med Arbeidstilsynets forventninger. Planen (vedlegg 1) viser aktuelle delmål innen de ulike fagområdene, og planlagte aktiviteter for å oppnå dette. Se Årsrapport 2023 – BHT for mer informasjon om bakgrunn for vurderingene. Ordinære driftsoppgaver for BHT beskrives ikke i årsplanen. Det samme gjelder innkommende saker fra ansatte og ledere som må behandles fortløpende.

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar Årsplan 2024 – Bedriftshelsetjenester.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

Side 1 av 2

25.01.2024/Bente Nilsen Hordvik

Vedlegg:

1) Årsplan 2024 - Bedriftshelsetjenester



ÅRSPLAN BEDRIFTSHELSETJENESTER 2024

Universitetet i Bergen

UNIVERSITETET I BERGEN



INNLEDNING

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Ved UiB er BHT organisert som en internordning, med totalt 6,1 årsverk fordelt på 7 stillinger. Årsrapport for foregående år og årsplan for kommende år presenteres for Arbeidsmiljøutvalget ved årets første møte.

Årsplanen er en overordnet plan, der satsnings- og utviklingsområder for kommende år løftes frem. Den utarbeides på bakgrunn av BHTs erfaringer, eventuelle endringer i lov og forskrift, HR-avdelingens satsningsområder og UiBs overordnede strategi. Et hovedmål i 2024 vil være at BHTs ressurser i større grad brukes i forebyggende arbeid ved UiB, i tråd med Arbeidstilsynets forventninger. Planen under viser aktuelle delmål innen de ulike fagområdene, og planlagte aktiviteter for å oppnå dette. Se årsrapport 2023 for mer informasjon om bakgrunn for vurderingene. Ordinære driftsoppgaver for BHT beskrives ikke i årsplanen. Det samme gjelder innkommende saker fra ansatte og ledere som må behandles fortløpende.

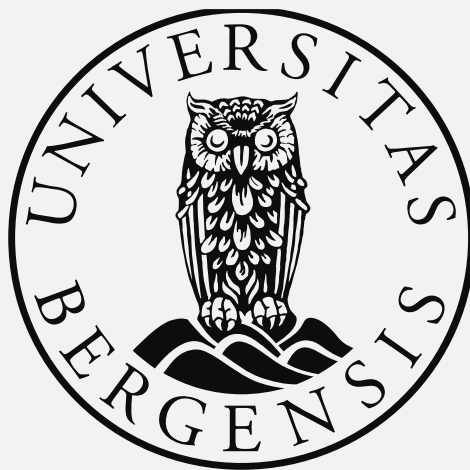
Årsplan 2024

Arbeidsmedisinsk oppfølging	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
Bistå til at alle ansatte som har krav på målrettet helsekontroll, vaksinasjon mot biologiske faktorer og sjømannsattest får dette	<p>Gjennomføre ny systematisk kartlegging av miljøene på UiB etter følgende prioritering:</p> <ol style="list-style-type: none">1. miljøene som pr i dag har risikofyllt arbeidsmiljø (MN, MED, UM, KMD, PSYK)2. miljøene som ikke regnes som risikofylte (HF, JUS, SV, UB, F-adm) <p>Bistå ledelsen med risikovurdering (arbeidshelse) og utarbeidelse av tiltak</p> <p>Oppfordre miljøene til å bruke lokal HMS-plan i planlegging og bestilling av forebyggende BHT-tjenester for kommende år, basert på risikovurderingene over</p> <p>Gi tilbakemelding til arbeidstaker i etterkant av helseundersøkelse:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rådgivning i forhold til videre yrkesutøvelse• Rådgivning om videre utredning• Rådgivning knyttet til søknad om godkjenning av yrkessykdom <p>Gi tilbakemelding i linjeledelsen i etterkant av helseundersøkelse:</p> <ul style="list-style-type: none">• Samlet tilbakemelding på gruppenivå

	<ul style="list-style-type: none"> • Grunnlag for forebyggende tiltak • Samtykke fra arbeidstaker dersom tilbakemelding gjelder behov for individuell tilpasning i arbeidssituasjonen.
Inneklima, yrkeshygiene	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
Bistå til fullt forsvarlig arbeidsmiljø med tanke på håndtering av kjemikalier, håndtering av biologiske faktorer, håndtering av radioaktive kilder og inneklima	<p>Sammen med arbeidsmedisinsk team gjennomføre ny systematisk kartlegging av miljøene som beskrevet over – først de risikofylte arbeidsmiljøene, deretter miljøene som ikke regnes som risikofylte.</p> <p>Oppdatere nettsidene til BHT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha tett kontakt med HRs web-redaktør og påse at BHTs informasjon er i tråd med anbefalte rutiner. • Kvalitetssikre informasjonen vi har pr i dag på norsk • Fullføre oversetting av nettsider til engelsk <p>Gjennomføre følgende kurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlig verneutstyr <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurs på engelsk våren 2024 (Fisher og VWR) ○ Kurs på norsk høst 2024 (Fisher og VWR) • Kurs i gasshåndtering vår 2024 <ul style="list-style-type: none"> ○ Nippon gasses <p>Samarbeid med ressurspersoner på Eiendomsavdelingen i byggesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvartalsvise samarbeidsmøter • byggutvalg. <p>Samarbeid med Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling og team for HMS og beredskap i forebyggende arbeid innen yrkeshygiene</p>
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
I større grad bistå ledelsen ved UiB i forebyggende arbeid fremfor reparerende oppfølging	<p>Arbeidsmiljøkartlegging:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bistå HR-avdelingen med planlegging av neste arbeidsmiljø-undersøkelse ved UiB

	<ul style="list-style-type: none"> Bistå HR-avdelingen i oppfølging av pilot gjennomført ved HR-avdelingen og Eiendomsavdelingen høsten 2023 <p>HMS-møter:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bistå HR-avdelingen med videreutvikling av «verktøykasse» og informasjon/opplæring til miljøene Bistå miljøene i planlegging og gjennomføring ved behov <p>Kompetanseutvikling/lederprogrammer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Delta på utvikling og gjennomføring av ulike opplæringstilbud innen fagområdet i regi av HR avdelingen Delta på utvikling og gjennomføring av lederprogrammer <p>Bistå HR-avdelingen med utvikling av relevante prosedyrer og retningslinjer</p>
Inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging	
Bidra til et inkluderende arbeidsliv og god sykefraværsoppfølging ved UiB	<ul style="list-style-type: none"> Fortsette samarbeid med HR-avdelingen for å lage videoklipp med informasjon om sykefraværsoppfølging og leders ansvar Styrke leders kunnskap om sykefraværsoppfølging gjennom HR-avdelingens kursrekker/arbeidsgiverskolen
Akan – spill og rusforebyggende arbeid	
Bidra til at fagområdet blir styrket som del av det systematiske HMS arbeidet ved UiB	<ul style="list-style-type: none"> Bistå som rådgiver i Akan-utvalget Bistå med informasjon på avdelingsmøter, i lederprogrammer, webinarer Sammen med HR-avdelingen lage videoklipp med informasjon om avhengighet spill, rus og alkohol
Psykologisk rådgivning for ph.d-kandidater og yngre forskere	
Videreutvikle tilbud om psykologisk rådgivning for ph.d-kandidater og yngre forskere	<ul style="list-style-type: none"> Tettere samarbeid med UiBs ph.-d koordinatorene Videreutvikle tilbudet sammen med interesserte institutt/fakultet. Evaluerer gruppetilbud basert på erfaringer 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> • Planlegge og gjennomføre interaktive presentasjoner i samarbeid med FERD • Forbedre informasjonseksponering mot brukergruppen - Lage plan for, og utføre, markedsføring av tilbudet • Evaluere de digitale tjenestene som er tilgjengelige på Mitt UiB • Utforske faglig samarbeid med det psykologiske fakultet
Ergonomi	
Delmål:	Hovedaktivitet:
<p>Redusere antall individuelle henvendelser gjennom økt aktivitet på forebyggende arenaer</p>	<p>Oppdatere nettside mtp ergonomi på laboratoriet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sammenfatte notater fra fysiske befaringer. Samarbeide med yrkeshygieniker om hvordan det bør formidles på nettsiden <p>Ergonomi i byggesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avklare Arbeidstilsynets forventninger til BHTs deltakelse i byggesaker (forventes oppdatert informasjon fra AT sommer 2024) • Tett dialog med ressurspersoner på Eiendomsavdelingen • Delta på kvartalsvise møter med EIA, HR-av og UHVO. • Delta i AMU byggutvalg <p>Opprette prosedyrer for systematisk befaring og vurdering av fysisk arbeidsmiljø.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva skal gjøres? • Hvem skal involveres? • Vurdere bruk av systematiske kartleggingsverktøy (KIM, MAC, RULA, etc) • Form av rapport, hvem skal den sendes til, hvordan skal den presenteres og følges opp av miljøet/bestiller og BHT • Hvordan gå frem ved behov for større fysiske endringer? Finansiering?





Arkivsaksnr.:
2018/5076

Dokumentdato:
30.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
6/24

Møtedato:
15.02.2024

Årsrapport 2023 - Hovedverneombudenes aktivitet

Saken gjelder:

Universitetets hovedverneombud har sammen med nettverket av hovedverneombud ved UiB utarbeidet Årsrapport for 2023 (vedlegg 1).

Årsrapporten viser aktiviteten i 2023. Den trekker frem saker som har vært på dagsorden gjennom året, opplæring av verneombud og arbeid gjort av UHVO/vara UHVO, samt hovedverneombudene. Hovedverneombudsnettverket har gjennom 2023 hatt et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø. HVO-nettverket har merket seg rapporten fra Arbeidstilsynet fra september 2023 om behov for bedre regulering arbeidsmiljølovens krav om psykososialt arbeidsmiljø. Nettverket ser hvor viktig det er å fortsette det godt arbeid med dette i årene som kommer.

UiB sitt 40-timerskurs ble arrangert for de nye verneombudene som begynte i 2023. Et godt, viktig og lovpålagt opplæringstiltak. Det har vært arrangert tre samlinger for alle verneombudene ved UiB i regi av UHVO/HVO-nettverket. Årets første verneombudssamling ble innledet av rektor Margareth Hagen. Kompetansedagen av og for verneombudene i oktober ble holdt i den nye storsalen i NG5. Det har også vært gjennomført egen skoloring av hovedverneombudene. Vi har hatt flere ulike temaer på agendaen, for eksempel hovedverneombudsrollen, UiB sin organisasjon og psykisk helse. Nettverket for hovedverneombud ved UiB har hatt 11 møter. I september var UiB godt representert med flere representanter på sektorens egen konferanse for hovedverneombud i Oslo.

25.mai 2023 hadde frokostseminarserien «Arbeidsliv i endring – hva med arbeidsmiljøet?» 5-årsjubileum for oppstarten av seminarserien og i tillegg var det det 20. seminaret i rekken. Vernetjenesten har gjennom 2023 arrangert 4 digitale frokostseminarer i serien. To seminarer ble avholdt i vårsemesteret og to i høstsemesteret. Seminarene har belyst ulike arbeidsmiljøtema som jobb-hjem sfæren, beredskap, sikkerhet, organisasjonskultur og mangfold. Frokostseminarserien har hatt solid oppslutning med 200-250+ påmeldte på de enkelte seminarer.

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

30.01.2024/June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Vedlegg:
1. Hovedverneombudenes årsrapport for 2023



Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2023

Hovedverneombudsnettverket ved UiB.

Innholdsfortegnelse

Vernetjenestens struktur og organisering	4
Aktivitet	4
<i>Universitetets hovedverneombud</i>	<i>4</i>
<i>Hovedverneombudene sitt nettverk</i>	<i>5</i>
HVO nettverksmøter	6
Saker	6
HVO-skolen – opplæring	7
ARK-konferansen	8
Verdensdagen for psykisk helse	8
<i>Lokale nettverksmøter</i>	<i>8</i>
<i>Kompetanseheving for verneombudene</i>	<i>9</i>
Verneombudssamling 1	9
Verneombudssamling 2	10
Kompetansedagen 5.oktober	10
<i>Den nasjonale hovedverneombudskonferansen på Ås og i Oslo</i>	<i>10</i>
Samarbeid	10
Universitetsledelsen	10
De andre universitetshovedverneombudene	11
Andre	11
Frokostseminarserien	11
Aktuelle saker	12
Psykososialt arbeidsmiljø	12
Byggeprosjekter herunder Nygårdshøyden Sør og NG5	12
Prosjekt Tjenesteutvikling	13
Nygårdshøyden sør	13
Systematisk HMS-arbeid og Risikovurderinger	13
Beredskap - Sikkerhetskultur UHVO har, med unntak av koronapandemien, ikke vært involvert i beredskapsarbeidet ved UiB tidligere. Dette har blitt drøftet med universitetsledelsen, sist ved samarbeidsseminaret med universitetsledelsen og hovedverneombudene i høst. Dette er noe vi er opptatt av og som vi ønsker ha fokus på i 2024.	14
UH Sak UiB	14
2024	14

Innledning

2023 har vært et innholdsrikt år i verneombudsorganisasjonen ved Universitetet i Bergen. Første året i en ny toårsperiode er alltid preget av opplæring av nye verneombud og hovedverneombud. Det har også vært et år med mye aktivitet både i organisasjonen vår, men også ved deltakelse på diverse arrangementer ved Arbeidstilsynet, holde innlegg ved andre virksomheter som Universitetet i Sørøst-Norge og Bergen kommune med flere.

De nye verneombudene ved UiB får god opplæring gjennom 40 timers kurset og oppstartseminar. Nytt av året er at hele 40-timerskurset var laget av interne krefter ved UiB. Hovedverneombudsnettverket vil få takke Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling, HR avdelingen, for deres gode og profesjonelle arbeid med å tilrettelegge for et godt faglig og kunnskapsrikt grunnkurs for nye verneombud.

Årsrapporten vil gi en oversikt over arbeidet som gjøres av verneombud på UiB gjennom året. Det vil også vise at samarbeid er et nøkkelord i arbeidsmiljøsammenheng. Vernetjenestens samarbeid med universitetsledelsen, og med linjeledere i hele organisasjonen. Samarbeid med nøkkelenheter som HR avdelingen, eiendomsavdelingen og BHT. Samarbeid med de tillitsvalgte i fagforeningene ved UiB. Samarbeid i AMU, og de lokale IDU møtene.

Vernetjenestens struktur og organisering

Ved UiB følger organiseringen av vernetjenesten institusjonens linjeorganisering.

Vernetjenesten er organisert i 3 nivåer, med verneombud på grunnenheter, hovedverneombud for hvert av hovedverneombudsområdene og universitets hovedverneombud. Ved UiB har man valgt å ha varaverneombud for alle.

Vernetjenesten ved UiB består av i alt 10 hovedverneombudsområder. De 10 områdene er de syv fakultetene, Universitetsmuseet (UM), Universitetsbiblioteket (UB) og Fellesadministrasjonen.

Det er til sammen 182 verneombud (VO, HVO og UHVO), inkl. vara i 2023-2024.

Aktivitet

Universitetets hovedverneombud

Universitetets hovedverneombud (UHVO) har ansvar for å lede og koordinere vernetjenesten ved UiB. Dette arbeidet gjøres ved at UHVO leder nettverksmøtene til hovedverneombudene, koordinerer HVO-nettverkets oppgaver, arrangerer opplæring for hovedverneombudene og verneombudene samt representerer hele vernetjenesten ved UiB.

Det har vært lagt stor vekt på opplæring og kunnskapsdeling i det første året i verneombudsperioden 2023/2024.

De mer krevende økonomiske rammene som kom fra regjeringen i 2022 fortsatte i 2023. Det har også vært andre relativt store omveltninger i sektoren. Vi nevner f.eks. (Meld. St. 14 2022-2023),

Utsyn over kompetansebehovet i Norge, endringer i Forskningsrådet, arbeid med ny stortingsmelding om forskningsystem og ikke minst at den nasjonale finansieringsmodellen endres. Dette har hatt og vil få innvirkning på arbeidshverdagen ved UiB. Vernetjenesten har gjennom året fått flere henvendelser fra bekymrede kollegaer ved UiB. De økonomiske rammene og styringssignalene som er gitt vil, slik hovedverneombudene forstår det, få stor innvirkning på vår sektor og vår institusjon i årene som kommer. Åpenhet om det som skjer og virkningene det får er viktig for arbeidsmiljøet.

I 2023 har UHVO og vara UHVO hatt faste møter med universitetsdirektøren. Det har også vært gjennomført jevnlig linjeledermøter med HR- direktør. Eiendomsavdelingen inviterer til møter fire ganger årlig. Disse møtene er mellom EIA; Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling (HR), BHT og UHVO/vara UHVO. UHVO og vara har hatt faste kvartalsvisemøter med seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling og BHT. Møtene er viktige arenaer for god dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.

Universitets hovedverneombud deltar i følgende faste utvalg:

- Medlem i Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Medlem i AMU sitt byggutvalg
- Medlem i AKAN utvalget – representert ved vara UHVO
- Observatør i Forhandlingsutvalget sammen med vara

Universitetets hovedverneombud har deltatt i:

- Styringsgruppe for Prosjekt tjenesteutvikling
- Styringsgruppe for Klimanøytralt UiB 2030
- Styringsgruppe for Bedre arbeidshverdag
- Styringsgruppen for UH Sak/UiB
- Sentral brukergruppe Nygårdshøyden sør ved vara-UHVO

UHVO har i 2023 deltatt på ulike arrangement/seminarer/kurs/konferanser både ved UiB, og i regi av andre offentlige etater. Å informere om hvordan vernetjenesten ved UiB er bygget opp og fungerer, og å formidle hva som er verneombudets rolle, er noe av det viktige som er etterspurt.

Universitetets hovedverneombud og varahovedverneombud har blitt invitert til å holde innlegg flere steder på UiB, både om vernetjenesten, HMS og arbeidsmiljø. UHVO har deltatt med innlegg på HMS for ledere og mellomlederprogrammet. UHVO og vara UHVO har hatt en halv dags opplæring av lærlingene ved UiB. Det å fortelle lærlingene om det viktige arbeidet og rollen et verneombud har er både givende og inspirerende. UHVO har holdt innlegg for Universitetet i Sørøst-Norge og for Bergen kommune. UHVO deltok på en panelsamtale om kloke grep i omstilling og endring i regi av Arbeidstilsynet. I november hadde vara UHVO innlegg på seminar for Ph.D.- kandidatene ved Det psykologisk fakultet.

Hovedverneombudene sitt nettverk

Hovedverneombudene sitt nettverk, eller som det kalles HVO-nettverket, samler de 10 hovedverneombudene og deres varaer. Hovedverneombudene har gjennom årene vært en stabil

gruppe, og det er mange som har hatt vervet over mange år. I 2023 fikk nettverket inn fire nye hovedverneombud. Det kom inn nytt hovedverneombud og vara både ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Fakultet for kunst, musikk og design. Videre nytt hovedverneombud ved UB og UM. MEDFAK, MATNAT, og JURFAK, har alle fått nytt varahovedverneombud. Ved PSYKFAK har det dessverre fremdeles ikke kommet på plass varahovedverneombud, noe som betyr at hovedverneombudet har hatt en ekstra stor arbeidsmengde i 2023. UHVO og vara UHVO har bistått hovedverneombudet ved psykologi gjennom året. UHVO og vara UHVO har også blitt tatt med på råd eller bidradd som veiledere i hovedverneområder/verneområder som har hatt behov for dette. I noen enkeltsaker saker har HVO også fungert som bisitter i sine områder.

HVO nettverksmøter

I 2023 har HVO nettverket hatt 11 faste møter. Nettverksmøtene er en viktig arena for hovedverneombudene og vara hovedverneombudene. Møtene brukes til å gi og få informasjon. De brukes til dialog, diskusjoner og til kunnskapsdeling.

Vi inviterer innledere til flere av møtene, og i seminarene vi har gjennom året. I 2023 har vi fått informasjon om blant annet UH Sak, og om BOTT HR.

Hovedverneombudene og vara hovedverneombudene ved UiB deltar jevnlig på webinarer internt og eksternt, arrangert av både statlige og andre aktører som for eksempel Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeidstilsynet gjennom året.

Saker

Hovedverneombudsnettverket har gjennom 2023 hatt et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljøarbeid. AMU har behandlet flere saker vedrørende psykososialt arbeidsmiljø i 2023. I AMU-sak 22/23 Årsrapport 2022 helse miljø og sikkerhet, slås det fast at kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke har vært foretatt ved flere enheter. Vernetjenesten har derfor trukket fram viktigheten av at miljøene ute får opplæring i hvordan å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet. Ny HMS-handlingsplan har dette med som ett av delmålene under gode og inkluderende arbeidsfellesskap.

HVO-nettverket har merket seg arbeidstilsynet sin [rapport](#) fra september 2023 om behov for bedre regulering arbeidsmiljølovens krav om psykososialt arbeidsmiljø. UHVO ba om at saken ble redegjort for i AMU og saken kom opp i møtet i november.

Nettverket har videre arbeidet med flere saksfelt. Hovedverneombudsgruppen var i 2023 viktig bidragsyter da UiB markerte Verdensdagen for psykisk helse.

Hovedverneombudsnettverket har videreutviklet en standard PowerPoint-presentasjon som verneombudene kan bruke som mal på egen enhet for å informere om hva et verneombud er og generelt om vernetjenesten ved UiB. Presentasjonen er på både norsk og engelsk.

HVO-skolen – opplæring

Siden vi ved siste valg fikk mange nye hovedverneombud og varahovedverneombud, valgte vi å ha et oppstartseminar med bare denne gruppen. I tillegg har vi hatt skolering for hovedverneombudsnettverket gjennom fire samlinger. Hovedverneombudene har i tillegg deltatt på dag 1 av 40 timers kurset, og på verneombudsamlingene og kompetansedagen til verneombudene.

Oppstartseminaret for de nye hovedverneombudene inneholdt opplæring om UiB sin organisasjon, endringsledelse, og introduksjon til hovedverneombudsrollen og teamet.

HVO-skolen har i 2023 bestått av følgende tema:

- Om UiB sin historie opp mot ny strategi og arbeidet som hovedverneombud/verneombud ved universitetsdirektør Tore Tungodden
- Hovedverneombudsrollen og samarbeidsrelasjoner ved Universitetets hovedverneombud (UHVO) June Vibecke K. Indrevik og UHVO- vara Michael P. Riisøen
- Arbeidsmiljøloven og sykefravær ved UHVO June Vibecke K. Indrevik og UHVO – vara Michael P. Riisøen
- Serviceteam for fravær og foreldrepermisjoner, ved seniorrådgiver Service og fraværsteamet, UiB, Anja Bere,
- Webinarer fra Arbeidstilsynet om Innflytelse og anerkjennelse
- Ytringsfrihet – NOU 9:22 -En åpen og opplyst offentlig samtale Ytringsfrihetskommisjonens utredning ved professor, Det juridiske fakultet/Medlem ytringsfrihetskommisjonen, Ragna Aarli
- Beredskap, ved senioringeniør og hovedverneombud ved Det matematiske naturvitenskapelige fakultet Ann-Elise Olderbakk Jordal,
- Risikovurdering ved seniorrådgiver fra seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling, HR-avdelingen Ann-Mari O Hilmen,
- Målrettet helseundersøkelse ved Bedriftssykepleier fra BHT, Mari Follo Mathiesen
- Mobbing – psykososialt arbeidsmiljø ved Ph.D.-kandidat ved Det psykologiske fakultet Kristina Vaktkjold Hamre
- Utbrenthet ved Psykolog hos BHT, Andreas Schei
- Bedre arbeidshverdag – status ved prosjektleder Bedre arbeidshverdag, PWC Maren Bryne Aas
- Store satsinger – Bygg ved underdirektør Eiendomsavdelingen Helge Rekve,
- Brukermedvirkning i byggesaker – oppdatert brosjyre Hva betyr det for oss? Ved senioringeniør Rune Hovland og underdirektør Sissel Smørddal, begge ved Eiendomsavdelingen
- Sykefravær, rus og psykisk helse ved, Arbeidsgiverlos Solveig Norland og Seniorrådgiver NAV, Ruben Filip Sørheim, begge ved Arbeidslivssenter Vestland,

ARK-konferansen

UHVO deltok sammen med vara UHVO, andre HVO og andre representanter ved UiB på ARK-konferansen, Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen, som ble arrangert i ved UiB i august 2023. Tema for konferansen var Konfliktforebygging i akademia: Hvordan utvikle gode arbeidsmiljø med sunn faglig friksjon? Dag 1 var det hovedfokus på Psykologisk trygghet. Det var innledning ved førsteamanuensis ved NHH Bård Fyhn med tittelen Hvordan bygge trygge arbeidsmiljø? Dag 2 var det innledning ved professor Ståle Einarsen UiB med tittelen Forebygging og håndtering av konflikt: Perspektiver, metoder og systemer.

Verdensdagen for psykisk helse

I Norge markeres [Verdensdagen for psykisk helse](#) med en nasjonal kampanje om psykisk folkehelse i ukene 39-42. Verdensdagen for psykisk helse ble opprettet som en internasjonal FN-dag for 31 år siden. Kampanjen i 2023 oppfordret til å gjøre våre viktigste møteplasser mer inkluderende. Vi er stolte over at Universitetet i Bergen sammen med over 3300 mangfoldige markeringer over hele landet bidro til å sette psykisk helse, ensomhet og utenforskap på agendaen.

HR-avdelingen ved seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling satt ned en arbeidsgruppe som organiserte markeringene ved UiB. UHVO og vara UHVO var medlemmer i arbeidsgruppen. Hovedverneombudene bidro på sine enheter.

Følgende markeringer for verdensdagen ble gjennomført på UiB:

- Det ble arrangert et frokostmøte med samtale mellom universitetsdirektør og UHVO onsdag 4.oktober i Smauet Cafe i NG5
- Standsmarkeringer rundt på UiB onsdag 4.oktober
- Webinar –"Musikk i arbeidslivet" med første amanuensis Viggo Krüger ved Griegakademiet 10. og 17.oktober
- Oppslag i På Høyden om verdensdagen: <https://pahoyden.no/verdensdagen-for-psykisk-helse-markeres-pa-uib/130329>

Lokale nettverksmøter

Hovedverneombudet skal etter lovverk og UiB sine interne retningslinjer koordinere arbeidet i eget hovedverneombudsområdet. Det betyr å lede og holde nettverksmøter, sørge for kompetanseheving for egne verneombud og koordinere i saker der det er nødvendig. De lokale nettverksmøtene er viktige arenaer for å bygge verneombudsteamet på områdene, og trygge verneombudene i rollen sin. Nettverksmøtene er en god arena der verneombudene deler erfaringer, forbereder saker og får kompetanseheving. Alle verneombud og varaverneombud oppfordres til å delta på møtene.

Eksempel på slike møter i 2023: KMD fikk nytt hovedverneombud og varahovedverneombud i denne perioden. De har fortsatt det gode arbeidet med jevnlig møter i nettverket. De pleier å starte hvert møte med en runde rundt bordet, der hvert område får fortelle om tilstanden ved sitt område. Både fakultetsdirektør Synnøve Myhre og assisterende fakultetsdirektør Eli Høie har vært med på møter for å orientere om sykefraværet og om den eksterne evalueringen av KMD som har blitt gjennomført.

Ved Universitetsbiblioteket har de hatt fokus på hva som skjer ved de enkelte verneområdene. De har hatt foredrag om beredskap, mens de på det samfunnsvitenskapelige fakultet har hatt innlegg både om universell utforming og om ytringsfrihet.

I 2023 har flere av hovedverneombudsnettverksmøtene hatt besøk av Truls Lillebø, bedriftsfysioterapeut ansatt hos BHT ved UiB. UHVO og vara UHVO er i gang med en besøksrunde til alle hovedverneombudsområdene, noe som vil fortsette inn i 2024.

Følgende tema har vært oppe i hovedverneområdene sine nettverksmøter i 2023:

- ARK/arbeidsmiljøundersøkelser/psykososialt arbeidsmiljø
- HMS-årsrapportering
- HMS avvik
- Beredskap
- Omstilling og endring
- Tilstedeværelse
- Case
- Oppfølging av evalueringer, byggeprosjekter og prosjekt tjenesteutvikling.
- I tillegg spesifikke saker som angår det enkelte verneområde som for eksempel timeplanlegging og universell utforming

Hver annet år er det valg til verneombud for en ny verneombudsperiode. Ved valg får vi både helt nye verneombud, og vi får verneombud som fortsetter periode etter periode. For vernetjenesten ved UiB er det en stor ressurs at så mange av våre verneombud står i vervet i flere perioder. For nye verneombud er erfaringsoverføringen fra erfarne verneombud en viktig del av opplæringen.

Hele organisasjonen drar nytte av verneombudene som en ressurs og samarbeidspartner for ledelsen. Sammen må verneombud og leder sørge for at det gis nok tid for verneombudet til å utføre vervet. For nye verneombud er det ekstra viktig at de både får nok tid til utførelsen av vervet, men også tid til opplæring og gjennomføring av 40 timers kurset for nye verneombud.

For UiB organisasjonen er det en styrke at vi har en vernetjeneste med stadig bedre struktur og som består av dedikerte, kompetente verneombud som er trygg i rollen.

Kompetanseheving for verneombudene

UHVO/HVO-nettverket har arrangert 3 felles verneombudssamlinger (VO-samling) med 75-100 deltakere i 2023. Til den første samlingen i januar inviterte vi også lærlingene ved UiB. Samlingen i januar ble avholdt på Jusbygget, samlingen i april på Ulrike Phils hus mens kompetansedagen 5.oktober ble arrangert i Storsalen i nye NG5.

Verneombudssamling 1

På periodens og årets første VO-samling 31.januar, ønsket Rektor Margareth Hagen verneombudene velkommen for perioden 2023-2024.

Hovedtema var ny toårsperiode inkludert lovverk, retningslinjer og verneombudsrollen ved UHVO June Vibecke K. Indrevik og vara UHVO Michael P. Riisøen. Vi fikk også besøk av fakultetsdirektør ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Elisabeth Müller Lysebo, samt to HMS-prisvinnere. Den ene prisen var UiB sin arbeidsmiljøpris 2022 som gikk til SLATE, og den andre var HMS-prisen til Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, som Kjemisk institutt var vinner av.

Verneombudssamling 2

VO-samlingen 28. april 2023 hadde Arbeidstilsynet som hovedtema. Seniorrådgiver Øyfrid Geiring og Seniorrådgiver Ingri Litlekare, begge fra Arbeidstilsynet, informerte om: Arbeidstilsynets oppgaver og funksjon, om Arbeidsmiljøportalen samt engasjerte oss også med oppgaver rundt dette. Prosjektleder PWC, Maren Bryne Aas hadde en orientering om prosjektet Bedre Arbeidshverdag.

Kompetansedagen 5.oktober

Kompetansedagen 5.oktober 2023 ble arrangert i den nye Storsalen i NG5. Dagen ble kyndig ledet av varaverneombud Hanne Cappelen fra Universitetsmuseet. Første del av dagen hadde vi beredskap og sikkerhetskultur som tema. Del to av dagen fokuserte på UiB som organisasjon der blant annet universitetsdirektør Tore Tungodden bidro. Siste del av dagen hadde konflikthåndtering student – ansatt som tema. Studentombud Karstein O. Aarestrup og seniorrådgiver ved SA Ellen Lien holdt innledning. Dyktige innledere i alle tema bidro til gode spørsmål, innspill og kompetanseheving for de vel 90 verneombudene som deltok.

Den nasjonale hovedverneombudskonferansen på Ås og i Oslo

Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i 2023 ble arrangert av NMBU og OsloMet i september. UiB deltok med hovedverneombud, og vara hovedverneombud fra hele institusjonen. Dag 1 av konferansen hadde hovedfokus på bygg og brukermedvirkning, og vi fikk en nyttig og lærerik omvisning i det nye veterinærbygget på Ås. Dag 2 hadde den vanskelige samtalen, oppbygging og strategi for vernetjenesten samt seniorpolitikk på agendaen. Neste års konferanse vil bli arrangert av Nord Universitet i Bodø i dagene 11.-13. juni.

Hovedverneombudene og vara UHVO besøkte STAMI i Oslo i forkant av HVO- konferansen. Da fikk vi blant annet høre om “Kontorkonsepter, arbeidsmiljø og helse”, samt “Fleksibilitet og frihet eller teknostress og tilgjengelighetskrav?” Det var nyttig både å høre forskerne fra STAMI presentere, men også diskusjonen i etterkant.

Samarbeid

Universitetsledelsen

Vernetjenesten har hatt et godt samarbeid med hele ledelsen gjennom 2023. Vi er nødvendigvis ikke enig i absolutt alt, men har hatt og har god dialog. Sammen har vi funnet gode løsninger eller fått informasjonen vi trenger til å fylle våre verv. Det har vært en del utskiftninger i ledelsen i året som har

gått, og vi har jobbet for å opprettholde en tett dialog for å sikre et fortsatt godt samarbeid. Vi har hatt skifte av både universitetsdirektør, assisterende universitetsdirektør, to fakultetsdirektører samt ny direktør på FIA. På tampen av året har vi også fått ny HR-direktør. Vi ser positivt på samarbeidet og gleder oss til samarbeid med «gammel» og «ny» ledelse framover.

Fagforeningene

Historisk sett har det ikke vært veldig tett samarbeid mellom vernetjenesten og fagforeningene. Det meste har vært gjennom AMU. Samarbeidet vi har hatt har likevel vært godt. Vi har ut over dette sett at vi de siste årene har fått tettere dialog og mer samarbeid, f.eks. i Forhandlingsutvalget. Det er viktig at alle kjenner godt sine respektive roller, samarbeidsarenaer samt områder der vi ikke er på samme arena. Vi er ganske gode på dette ved UiB, men vi kunne godt hatt nærmere kontakt og informasjonsutveksling. Vi ønsker fortsatt å styrke dette samarbeidet framover.

De andre universitetshovedverneombudene

Koronapandemien gav samarbeidet med de andre universitetshovedverneombudene nye muligheter. Digitale møter jevnlig gjennom året, i tillegg til de to faste årlig møtene, er gode arenaer for økt samarbeid og erfaringsutveksling.

Andre

UHVO og vara UHVO har samarbeid med hovedverneombudene ved HVL, NORCE og NHH. De er invitert inn til frokostseminarene våre, og vi har hatt dem med oss på våre seminarer. Vi har også etablert et begynnende samarbeid med hovedverneombudet i Bergen kommune.

Frokostseminarserien

I år kunne vi feire dobbelt jubileum for frokostseminarserien til vernetjenesten ved UiB. I mai var det nøyaktig 5 år siden det første frokostseminaret ble arrangert sammen med HR-avdelingen ved UiB. Mai seminaret var også det tjuende seminaret i rekken, så seminaret som ble arrangert 25. mai markerte et dobbelt jubileum.

Mai-seminaret hadde «Arbeidsmiljø – helse – trivsel» som stikkord. Bidragsyttere var seniorrådgiver ved Avdeling for kommunikasjon og brukerdiallog i Arbeidstilsynet, Karin Scheel, bedriftsfysioterapeut ved Bedriftshelsetjenesten UiB, Truls F. Lillebø og hovedverneombud ved Universitetet i Sørøst-Norge Anette Norheim Fredly. Universitetsledelsen ved fungerende universitetsdirektør Tore Tungodden, bidro med en hilsen.

På seminarene i februar, i september og i november hadde vi følgende stikkord på seminarene:

- «Arbeidsmiljø – organisasjonskultur – medvirkning»
- «Arbeid- hjem- stress + mangfold»
- «Beredskap - sikkerhet – trygghet»

Alle seminarerne ble arrangert digitalt på Zoom, og vi hadde mellom 250-300 påmeldte hver gang. Målgruppen for seminarerne er alle ansatte og ledere, og det kommer jevnlig nye påmeldte fra alle grupper ved UiB. Det deltar ofte verneombud og andre fra HVL, NHH og de andre universitetene i Norge.

Arbeidsmiljø er både organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk. Vi ser at vi gjennom frokostseminarserien har klart å sette søkelys på betydningen av godt arbeidsmiljø og hvorfor det er viktig å jobbe daglig med arbeidsmiljø. Vi synes også det er viktig å synliggjøre at vi alle har en rolle å spille i arbeidsmiljøarbeidet. Hvordan tar vi vare på arbeidsmiljøet vårt og hverandre i en travel hverdag, og innvirkningen nye digitale arbeidsflater har hatt på arbeidsmiljø er det viktig å løfte frem.

Vernetjenesten ser frem til å arrangere nye seminarer i 2024.

Aktuelle saker

Psykososialt arbeidsmiljø

Vi har hatt oppe det psykososiale arbeidsmiljøet i flere sammenhenger i 2023. Som nevnt her har vi jobbet med verdensdagen for psykisk helse, vi har tatt temaet opp i i noen AMU-saker. Videre har vi hatt innlegg om flere aspekter ved Psykososialt arbeidsmiljø i opplæringen av hovedverneombudene. Utbrenthet har også vært på agendaen. Endringene i arbeidsmiljøregelverket for 2024 gir verneombudene et tydelig ansvar her, noe vi har fokusert på gjennom 2023.

Byggeprosjekter herunder Nygårdshøyden Sør og NG5

Det pågår en rekke prosjekter ved UiB som dreier seg om arealene våre. Noen er nye prosjekter, andre er små og store ombygginger. Felles for alle prosjektene er at verneombud på ulike nivå er med og bidrar for å holde fokus på den arbeidsmiljømessige innvirkningen som slike prosjekter har. UHVO sitter som et av medlemmene i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sitt byggutvalg.

Gjennom det siste året har vernetjenesten vært representert i følgende prosjekter:

- NG5
- Nygårdshøyden sør
- Griegakademiet
- Kontorbygg Dokkeveien (HF)

NG5 prosjektet har jo gått over mange år, der vernetjenesten har vært involvert på alle nivå under prosessen. Dette har vært et prosjekt som har hatt stor grad av brukermedvirkning både av vernetjenesten, fagforeningene og av andre brukere av bygget. Det har derfor vært veldig spennende å se resultatet og se hvordan de ansatte har tatt bygget i bruk i høst. Som ventet er det noen utfordringer med bl.a. temperatur, medarbeidere som skal arbeide i landskap etc. Så langt ser det likevel ut som det meste har gått veldig bra og at antall feil og mangler er langt lavere enn det vi har

hatt ved slike byggeprosesser før. Stort sett ser det ut for at de aller fleste ansatte er veldig godt fornøyde med bygget så langt. Vi har fulgt nøye med og vil også gjøre dette i fortsettelsen.

Prosjekt Tjenesteutvikling

UHVO deltar sammen med blant annet representanter fra de tillitsvalgte i Styringsgruppen for prosjekt tjenesteutvikling. En stor del av prosjektet er ombyggingen av NG5 til bruk for hele Felles administrasjonen. Det var mange glade ansikter å spore tidlig i september da ansatte i felles administrasjonen kunne ta i bruk det nyrenoverte NG5.

Vernetjenesten er representert ved UHVO i styringsgruppen. I byggekomiteen var vi representert med hovedverneombud (HVO) for Fellesadministrasjonen Mary Stien Rørdal. HVO med UHVO som vara sammen med lokale verneombud for avdelingene var representert i NG5- Brukerutvalg frem til det ble nedlagt i forkant av innflyttingen. Brukerutvalget ble da erstattet med husådet som består av en ansatt fra hver avdeling i tillegg til HVO og husverten.

Brosjyre om medvirkning i byggesaker

UHVO har vært involvert under revisjon av brosjyren om medvirkning i byggesaker som EIA har ansvaret for. Revisjonen som ble ferdig i 2023, er den 3. versjonen av brosjyren. Brosjyren har gjort det mye enklere for ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud å sette seg inn i små og store byggeprosjekt. Det er viktig å vite om prosjektenes gang og når det er muligheter for innflytelse og når vinduer for dette lukkes. Også andre universitet vernetjenesten kjenner til, har brukt denne som modell når de har forsøkt å lage noe tilsvarende.

Nygårdshøyden sør

Nygårdshøyden sør-prosjektet er et langtidsprosjekt som så langt har hatt veldig høy medvirkning fra ledere, ansatte, verneombud og tillitsvalgte. Vernetjenesten har medvirket i alle ledd med flere verneombud, hovedverneombud på MATNAT og ved UHVO-vara i forskjellige deler av prosjektet.

Systematisk HMS-arbeid og Risikovurderinger

I 2023 fikk UiB ny HMS-handlingsplan der vernetjenesten var sentral i utarbeidingen. Denne slår fast viktigheten av det systematiske HMS-arbeidet, og det å gjøre risikovurderinger i forkant. Vernetjenesten så under koronapandemien at organisasjonen som helhet ble flinkere til å foreta risikovurderinger. Risikovurderinger er et viktig verktøy i arbeidet med systematisk HMS-arbeid, og vernetjenesten har registrert mindre bruk av risikovurderinger det siste året. Dette vil vi konsentrere oss om også i 2024.

Beredskap - Sikkerhetskultur

UHVO har, med unntak av koronapandemien, ikke vært involvert i beredskapsarbeidet ved UiB tidligere. Dette har blitt drøftet med universitetsledelsen, sist ved samarbeidsseminaret med universitetsledelsen og hovedverneombudene i høst. Dette er noe vi er opptatt av og som vi ønsker å ha på agendaen også i 2024.

UH Sak UiB

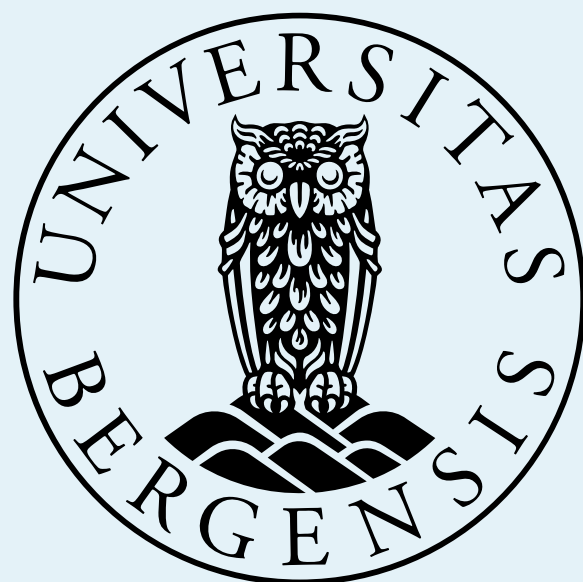
UHVO sitter i styringsgruppen for prosjektet. Styringsgruppen får god informasjon om prosjektets framgang og arbeidet som gjøres for implementeringen ved UiB. Vi er opptatt av god ansattmedvirkning og forberedelser før systemet tas i bruk.

Prosjektet Bedre arbeidshverdag

UHVO har sittet i styringsgruppen for Bedre arbeidshverdag gjennom hele prosjektløpet til det ble avsluttet høsten 2023. Det har vært nyttig og riktig at UHVO har vært representert, spesielt med tanke på støyen som fulgte i kjølvannet av utrulling av BOTT-ØL.

2024

Hovedfokuset for 2023 var opplæring av nye verneombud, og kunnskapsheving for alle verneombud. Kunnskapsheving er med på å trygge verneombudene i sine roller så det vil vi fortsette med i 2024. Vi vil også fokusere på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. Videre er som nevnt de endringer som kommer som følge av endrede rammebetingelser for sektoren viktig å ha både oppmerksomhet og åpenhet rundt. Det samme gjelder risikovurdering og beredskap. Det er flere store byggeprosjekter i vente i årene som kommer som krever at verneombudene er involvert. Vi vil fortsatt jobbe for et godt samarbeid med ledelsen og fagforeningene.





Arkivsaksnr.:
2019/5164

Dokumentdato:
26.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
7/24

Møtedato:
15.02.2024

Årsrapport 2023 – Akanutvalget

Saken gjelder:

Utvalgets årsrapport legges med dette frem for AMU (vedlegg 1).

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar årsrapport 2023 fra Akanutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

05.01.2024/Britt-Karin Muri

Vedlegg:

1.Årsrapport 2023 - Akanutvalget

ÅRSMELDING 2023 FRA AKANUTVALGET VED UiB

Akanutvalget er et partssammensatt underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget ved UiB. Akanarbeidet ved UiB omhandler forebygging og håndtering av rus- og spillavhengighetsproblematikk og utvalget sin fremste oppgave er å være pådriver til et godt systematisk HMS-arbeid på dette området. Akanutvalgets medlemmer, akankontaktene, skal være ressurspersoner og støttespillere i det avhengighetsforebyggende arbeidet ved universitetet. Utvalget har også ansvar for å bidra med og informere om faglig støtte og rutiner for håndtering av individualsaker. Det er en målsetting for utvalget å bidra til en enda sterkere reflektert og bevisst holdning blant alle ansatte om risikofylt rusmiddelbruk og pengespill.

Akanutvalgets sammensetning 2023

Arbeidsgiver: Britt-Karin Muri, leder utvalget

Akademikerne: Kristian Botnen

Forskerforbundet: Helge Holgersen

Parat: Mona Viksøy

NTL: Unni Lange Buanes

UHVO: Michael Peter Riisøen

BHT: Gunvor Røssland Landro

Utvalgets arbeid i 2023

Utvalget har hatt jevnlig møter gjennom hele året og møtene har vært fysiske bortsett fra noen digitale arbeidsmøter. Gjennom 2023 har utvalgets medlemmer bidratt på et kurs i HMS for ledere som er et obligatorisk kurs for alle nye ledere med personalansvar. Akan har også vært tema på HMS opplæring for vernetjenesten. Når det gjelder behandling av individuelle saker relatert til rus- og spillavhengighet, er det et lederansvar å håndtere slike.

Det var også planlagt et seminar 7.november for ledere med personalansvar sammen med Spillforsk, Spillavhengighet Norge og Akan kompetansesenter. Seminaret ble avlyst på grunn av for få påmeldte. Videre var det avtalt at Akan kompetansesenter skulle komme til Bergen for å delta på avdelingsdirektørmøte, men dette ble ikke gjennomført da avtalt tidspunkt ble endret på kort varsel fra UiB.

Akanutvalget arbeider for å øke oppmerksomheten rundt rus- og spillavhengighets problematikk på arbeidsplassen. Å bidra på kurs som nevnt over, er et viktig ledd i informasjonsarbeidet. Det har også vært invitasjoner fra noen enheter om å gi informasjon på HMS møter og lignende. Vi vil bygge på erfaringene fra i fjor og videreutvikle satsingen på holdningsskapende arbeid og åpenhet rundt ulike typer avhengighetsproblematikk.

Akankontaktene deltar også i [alor nettverk](#) som står for arbeidsliv og rus. Samlingene tilrettelegges av et regionalt kompetansesenter på rusfeltet (KoRus) og Akan kompetansesenter i nært samarbeid med behandlingstilbud, og med god støtte og deltakelse fra nettverkets deltakere.

Bergen 05.01.2024 Leder Britt-Karin Muri



Arkivsaksnr.:
2019/5164

Dokumentdato:
05.02.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
8/24

Møtedato:
15.02.2024

Akan-utvalget – endring av sammensetning

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AKAN-utvalget: <https://www.uib.no/hms-portalen/74813/akan-utvalget>

Saken gjelder:

Akan-utvalget ved Universitetet i Bergen er underlagt Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og skal:

- Utarbeide policy og handlingsplaner for det forebyggende arbeidet innen avhengighetsproblematikk
- Gi informasjon og undervisning om avhengighetsproblematikk og rusmiddelbruk
- Legge forholdene til rette for behandling og oppfølging av ansatte som har et avhengighetsproblem
- Fremlegge årsrapporter til AMU

Som et ledd i det forebyggende arbeidet er det ønskelig å styrke utvalget på arbeidsgiversiden. Det legges derfor frem forslag til AMU om å godkjenne en økning av arbeidsgiverrepresentanter fra 1 til 2, samt en alternering mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i ledelse av utvalget.

Sammensetning:

Akan-utvalget er partssammensatt og består av representanter fra Akademikerne, Parat, NTL, Forskerforbundet, arbeidsgiver ved HR-avdelingen og Bedriftshelsetjenesten. Utvalget velger selv leder. I 2021 ble verneorganisasjonen medlem i utvalget, representert ved hovedverneombudet eller dennes vara representant. Representantene i utvalget fungerer som ressurspersoner i det forebyggende arbeidet, i tillegg til å være en ressurs opp mot egne arbeidstakerorganisasjoner.

Medlemmer i 2023:

HR-avdelingen:	Underdirektør Britt-Karin Muri, Leder
BHT:	Bedriftssykepleier Gunvor Røsland Landro
Akademikerne:	Kristian Botnen, vara: Helene Stuart
Forskerforbundet:	Helge Holgersen, vara:
NTL:	Unni Lange Buanes, vara: Berit Storaker
Parat:	Mona Viksøy, vara: Liv Grethe Gudmundsen
Hovedverneombud:	June-Vibecke Knudtsen Indrevik, vara: Michael Peter Riisøen

Utvalgets form og arbeid:

Noen former for avhengighet kan være synlig for omgivelsene, mens andre er mer skjulte. Eksempler kan være misbruk av sterke medikamenter og økonomiske utfordringer grunnet spill avhengighet. Digitale plattformer er en del av hverdagen både privat og på jobb, og

disse verktøyene skaper også muligheter for tilgang til avhengighets skapende innhold. Følgelig har utvalgets oppmerksomhet rundt rusmiddel misbruk dreiet mot et bredere felt innen avhengighets problematikk. Utvalget har arbeidet med å informere om mulige kjennetegn på avhengighet i form av endret adferd og helse, oppfordre til større åpenhet på arbeidsplassen rundt følgene av skadelig avhengighet og gi ledere trygghet for at det finnes et profesjonelt støtteapparat.

Medlemmene i utvalget har regelmessige møter gjennom året og har adgang til bl.a. kompetansehevende tilbud i Alor nettverket sine samlinger og kurs. Alor står for arbeidsliv og rus, og har tilbud til ansatte som gjennom jobben kommer i kontakt med problemstillinger innen rus og arbeidsliv. Andre kompetansemiljø er f.eks. arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetsproblematikk, Akan Norge og Spillforsk, Nasjonalt kompetansesenter for spill forskning, Institutt for samfunnspsykologi, UiB.

Det er ingen grunn til å tro at avhengighets problematikk vil minske i aktualitet fremover. Kompetanse og god ledelse er omsorg for dem som har et avhengighets problem, og det skal være tydelig at målet er å bli kvitt misbruket og ikke misbrukeren.

Som et ledd i det forebyggende arbeidet er det ønskelig å styrke utvalget på arbeidsgiversiden. Det legges derfor frem forslag til AMU om å godkjenne en økning av arbeidsgiver representanter fra 1 til 2, samt en alternering mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker siden i ledelse av utvalget.

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende sammensetning av Akan-utvalget:

- To medlemmer fra arbeidsgiver:
 - o En arbeidsgiverrepresentant fra HR-avdelingen, Seksjon for arbeidsgiverpolitikk og strategi
 - o En arbeidsgiverrepresentant fra Det medisinske fakultet, assisterende fakultetsdirektør Ørjan Leren
- En representant fra Bedriftshelsetjenesten: Bedriftssykepleier Gunvor Røsland Landro
- En representant fra hver av de fire arbeidstakerorganisasjonene, samt vara:
 - o Akademikerne
 - o Forskerforbundet
 - o NTL
 - o Parat
- Universitetets hovedverneombud

HR-avdelingen er sekretariat for utvalget.

Utvalgets leder velges av utvalget og rollen som leder går deretter på omgang blant medlemmene med to års fungeringstid.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

05.02.2024/Britt-Karin Muri



Arkivsaksnr.:
2022/18531

Dokumentdato:
02.02.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
9/24

Møtedato:
15.02.2024

Psykososialt arbeidsmiljø - hovedkartleggingsverktøy ved gjennomføring

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)
- [HMS-årsrapport 2022](#)
- [AMU-sak 24/22 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse \(ARK\) - erfaringer fra gjennomføringen \(kun tilgjengelig i AMU-team\)](#)
- [AMU-sak 35/23 Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB \(2018/5019\)](#)
- [AMU-sak 44/23 ARK som kartleggingsverktøy av det psykososiale arbeidsmiljø - status](#)
- [Referat AMU-møte 210923, sak 44/23](#)
- [AMU-sak 51/23 Kartleggingsverktøy knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet](#)
- AMU-sak 1/24 Referat AMU 16.11.2023

Saken gjelder

Det vises til tidligere AMU-saker om vurdering og valg av felles verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB (35/23, 44/23 og 51/23). Foreliggende sak er en oppfølging av disse sakene og presenterer status i arbeidet med 1) å vurdere alternative verktøy til ARK samt 2) utvikle et lokalt spørsmålsbatteri som alternativ til ARK for neste hovedkartlegging ved UiB. I tillegg presenteres forslag til videre oppfølging.

Bakgrunn

I sak 35/23 ble det gitt en status for ARK som kartleggingsverktøy (spørsmålskjema og prosess-støtte). Her ble det presentert et forslag om å innføre en tre-årlig gjennomføringssyklus, status i utviklingsarbeidet av ARK, samt etableringen av en digital læringsplattform (ARK-akademiet). AMU sin behandling viste at syklusen ikke bør være for hyppig, og at ARK oppleves som krevende ressursmessig.

Sak 44/23 redegjorde for de viktigste utviklingstiltakene i ARK. Styrker og svakheter ved ARK ble også drøftet. AMU ble forelagt to alternative forslag til videre prosess; henholdsvis 1) beholde ARK eller 2) utsette gjennomføring til 2025 i påvente av undersøkelser om alternative verktøy. Av referatet (AMU-møte 21.09.23, sak 44/23) fremkommer det bekymring for å erstatte ARK med alternative verktøy, og for å skyve på gjennomføringstidspunkt. Det

ble av arbeidsgiversiden presisert at UiB har inngått avtale om bruk av ARK, og at UiB skal gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser. Arbeidsgiverrepresentanter gav uttrykk for at ARK oppleves utfordrende med hensyn til ressurser og tidsbruk.

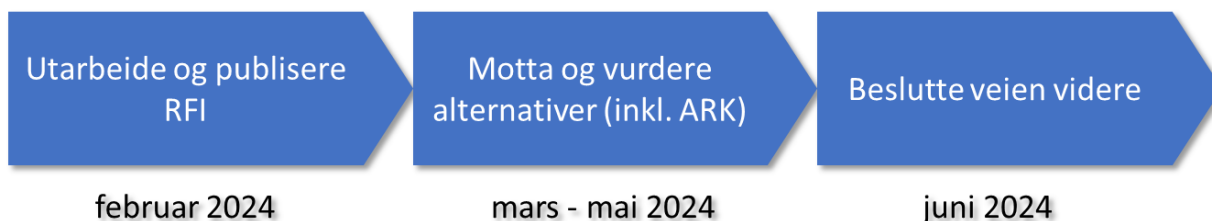
Med utgangspunkt i foregående saker, presenterte sak 51/23 to alternative forslag til videre plan for arbeidet med å velge fremtidig kartleggingsverktøy for UiB. For begge alternativ gjaldt det at man skal kartlegge alternative verktøy. Det som skilte alternativene var hvorvidt man skulle 1) bruke ARK ved neste gjennomføring, eller 2) gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse basert på lokalt utviklet spørsmålsbatteri (jf AMU-sak 35/23) i perioden høst 2024 - vår 2025. Av referatet (sak 1/24) fremgår det at alternativ 2) vurderes som det foretrukne.

Status i arbeidet

Kartlegging av alternative verktøy

I samarbeid med Innkjøpsseksjonen ved Økonomiavdelingen, har HR funnet det hensiktsmessig å utarbeide en forespørsel om informasjon (RFI, «request for information») til markedet. På dette viset vil UiB kunne danne seg en oversikt over mulige alternative verktøy.

Tentativ fremdriftsplan for forespørsel om informasjon:



Dersom vurderingen av RFI er at man ønsker å gå til anskaffelse av et nytt verktøy, må dette gjennomføres som en anskaffelse i tråd med UiB sitt reglement. Prosessen knyttet til organisering av anbudsrunde, valg av system og implementering er tidkrevende, og foreløpig vurdering er at et nytt system tidligst kan være på plass i andre halvdel av 2025.

Utvikling av lokalt spørsmålssett

HR-avdelingen har utarbeidet en kjerne, bestående av til sammen 28 spørsmål, som bruker en Likert-skala hvor respondenter skårer påstander på en skala fra 1-5. Spørsmålene fordeler seg på følgende temaområder:

1. individ og arbeid
2. leder og medarbeider
3. kommunikasjon og medvirkning
4. samarbeid og fellesskap
5. rolleavklaring
6. endringsprosesser ved arbeidsplassen
7. håndtering av uønskede hendelser
8. teknisk støtte

Høsten 2023 er spørsmålssettet testet ved Eiendomsavdelingen og HR-avdelingen. Evalueringen fra de to testene er ikke ferdig, men tilbakemeldinger viser at en del begreper og spørsmål må presiseres. I tillegg må spørsmålene knyttet til endringsprosesser justeres. Bruken av enkelte svaralternativer bør også vurderes.

Videre er det HR-avdelingen sin vurdering at spørsmålssettet må videreutvikles i nært samarbeid med relevante vitenskapelige miljøer ved UiB for kunne fungere som hovedkartleggingsverktøy på UiB. Det bør også vurderes å trekke inn flere temaområder i en slik undersøkelse. Eksempler på temaområder som bør vurderes inkludert er:

- jobbusikkerhet/turnoverintensjon
- håndtering av uakseptabel oppførsel
- konflikthåndteringsklima
- ytringsklima

Et lokalt utviklet spørsmålssett vil kreve større egeninnsats fra miljøene knyttet til distribusjon av undersøkelse og rapporter. Dette vil medføre et behov for kompetanseheving i SurveyXact. Risikoen for feil i håndtering av data/personvernutfordringer må ikke undervurderes.

Det er av avgjørende betydning at spørsmålssettet oppleves å ha tilfredsstillende kvalitet for å få til en vellykket gjennomføring og oppslutning. Det er derfor viktig at det også blir tilstrekkelig testet i vitenskapelige miljøer.

I tillegg til spørsmålssettet, vil det være behov for å utarbeide prosessbeskrivelser og -verktøy for å sikre tilstrekkelig kvalitet og støtte knyttet til forberedelser, gjennomføring og oppfølging av lokalt utviklet spørsmålsbatteri ved enhetene.

Forslag til videre plan

Forespørsel om informasjon (RFI).

Det anbefales at prosessen med innhenting av informasjon om alternative kartleggingsverktøy går som planlagt. Informasjonen vil gi UiB et bedre beslutningsgrunnlag for valg av fremtidig hovedkartleggingsverktøy.

Det presiseres at ARK vil være inkludert som et av alternativene i en slik beslutningsprosess.

Hovedkartleggingsverktøy ved gjennomføring

Som vist ovenfor tilsier erfaringene fra høsten 2023 at det gjenstår mye utviklings- og kvalitetssikringsarbeid før et lokalt spørsmålssett kan erstatte ARK på en trygg måte. Dette vil være et ressurskrevende arbeid, og HR-avdelingens vurdering er at et lokalt spørsmålssett ikke kan utvikles innenfor tidsrammene som er satt (høst 2024-vår 2025).

For å sikre at universitetet har et egnet verktøy, og at vi får gjennomført kartlegging i henhold til plan, er en tilpasset/nedskalert variant av ARK en mulighet.

ARK vil gi UiB et forskningsbasert og validert spørsmålsett samt tilgang på prosessverktøy og ekspertise gjennom ARK-sekretariatet. Med referanse til sak 35/23 og 24/22, kan man lære mye fra forrige gjennomføring og gjøre tilpasninger basert på tilbakemeldingene fra organisasjonen. Dette knytter seg blant annet til:

- bedre sentral organisering og «rigging» av prosjektet
- bedre og tidligere informasjon
- tydeligere lederforankring
- kortere og mer målrettet kursing av ledere og prosessveiledere
- hurtigere rapportdistribusjon

Gevinsten vil være en forenklet og bedre tilpasset gjennomføringsmodell for UiB.

Anbefaling

Det er HR-avdelingen sin vurdering at UiB bør benytte ARK som verktøy ved neste hovedkartlegging.

Gjennomføringen kan skje samtidig eller sekvensielt i perioden høst 2024 – vår 2025.

En samtidig gjennomføring innebærer at utsendelse, svarfrist og mottak av rapporter vil skje synkront, mens prosessarbeidet ved enhetene i større grad kan styres lokalt. En samtidig gjennomføring vil forenkle opplærings- og informasjonsarbeid, og den sentrale prosjekt-håndteringen vil foregå over et kortere tidsrom sammenlignet med en sekvensiell gjennomføring

En sekvensiell gjennomføring bør ikke organiseres på lavere nivå enn fakultetsnivå av hensyn til prosjektets varighet og kompleksitet. En slik modell vil gi miljøene noe større valgfrihet med hensyn til gjennomføringstidspunkt.

For å sikre en vellykket gjennomføring er det viktig at det snarest etableres et formelt prosjekt, og at tidspunkt for gjennomføring (utsendelse av spørreskjema) besluttes.

AMU sin vurdering

AMU bes drøfte og komme med innspill til anbefaling, før beslutning ved universitetsledelsen.

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget for drøfting.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

01.02.2024/Ole Christian Laukli



Arkivsaksnr.:
2017/14402

Dokumentdato:
02.02.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
10/24

Møtedato:
15.02.2024

Sykefravær ved UiB - rapport 2023

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 34/22, *Sykefravær ved UiB - rapport (2017/14402)*
- AMU-sak 9/23, *Sykefravær ved UiB 2022 – rapport (2017/14402)*
- AMU-sak 42/23, *Sykefravær rapport 1. halvår 2023 (2017/14402)*

Saken gjelder:

Rapport for sykefraværet ved UiB for 2023 er vedlagt (vedlegg 1).

Det totale gjennomsnittlige sykefraværet for hele UiB ligger for året 2023 på 4,47 %. Dette er en liten nedgang fra året før. Det totale sykefraværet ligger omtrent på nivå med årene forut for Covid-19 pandemien. Det legemeldte sykefraværet ligger som vanlig høyest, på 3,29 %. Dette tallet har holdt seg stabilt og ligger på nivå med tallet fra 2022. Det er en del forskjeller i sykefravær mellom ulike grupperinger ved UiB. HR-avdelingen har vært i kontakt med enhetene med høyt sykefravær. De melder at de har oversikt over tallene og lederne følger godt opp det legemeldte fraværet.

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

02.02.2024/Lisa Lund

Vedlegg:

1. Sykefravær ved UiB – rapport 2023

UiB Rapport sykefravær – 2023

Denne rapporten er basert på et datagrunnlag hentet fra rapporteringsverktøyet SAP Innsikt. Den gir en oversikt over sykefraværprosenten i 2023 og utviklingen av denne, både historisk og gjennom året. Den viser oversikter over de ulike enhetene, ulike stillingsgrupper, alder og kjønn. Det vil også legges frem tilbakemeldinger fra de enhetene som opplever det høyeste sykefraværet. Mot slutten av rapporten vil det gis oversikter over sykefraværprosenten ved Universitetet i Oslo og NTNU.

Innsikt er rapporteringsverktøyet som alle enheter ved UiB har tilgang til. Det kan blant annet brukes til å trekke ut sykefraværsmeldinger, slik at enhetene selv kan følge med på utviklingen av sykefraværet ved egen enhet. I Innsikt beregnes fraværprosenten som fravær i dagsverk delt på avtalte dagsverk. Symptommelding uten lønn, sykt barn eller syk deler av dag er ikke regnet med i datagrunnlaget. Det må tas forbehold om etter-registreringer av sykefravær, som ikke fremkommer på tidspunktet tallene er hentet ut fra systemet, samt andre uoverensstemmelser som måtte finnes i datagrunnlaget.

Det totale gjennomsnittlige sykefraværet for hele UiB ligger for året 2023 på 4,47%. Dette er en liten nedgang på 0,06 prosentpoeng fra året før. Det totale sykefraværet ligger omtrent på nivå med årene forut for Covid-19 pandemien- som vises i tabellen under.

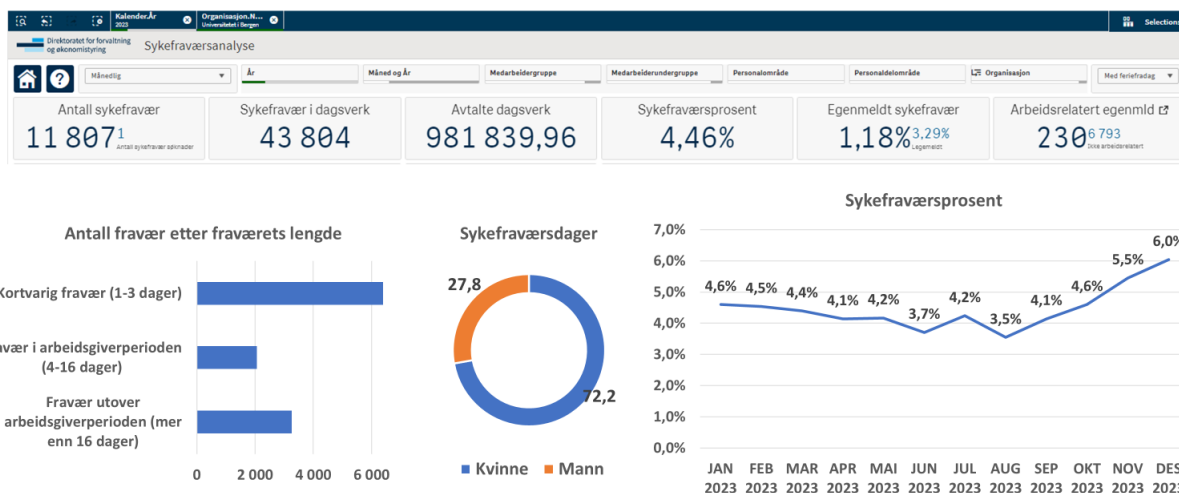
Det legemeldte sykefraværet ligger som vanlig høyest, på 3,29%, dette tallet har holdt seg stabilt og ligger på nivå med tallet fra 2022. Det egenmeldte fraværet ligger på 1,18% som har gått noe ned fra 2022, men det ligger fremdeles på standard nivå. Siden 2017 viser tallene at det var kun i årene under korona-pandemien 2020 og 2021 at det egenmeldte fraværet droppet til under 1%. Som omtalt i tidligere rapporteringer, kan dette ha sammenheng med at ansatte under pandemien hadde lavere terskel for å jobbe hjemmefra til tross for sykdom, og at antall registrerte egenmeldinger derfor ble redusert. Et egenmeldt fravær på rundt 1% er innenfor normalen i Norge.

Den største årsaken til sykefravær i Norge er muskel- og skjelettplager og lettere psykiske plager. For 3.kvartal i 2023 (sist oppdaterte tall ssb.no- tall for 4.kvartal og totalt 2023 kommer 29.2.24) ligger det totale sykefraværet i Norge på 6,73%.

Sykefravær over tid

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Egenmeldt fravær	1,18	1,25	0,74	0,69	1,14	1,15	1,05
Legemeldt fravær	3,29	3,28	3,13	2,97	3,02	3,09	3,86
Totalt sykefravær	4,47	4,53	3,86	3,67	4,24	4,25	4,92

Total oversikt sykefravær UiB-2023



Arbeidsrelatert sykefravær

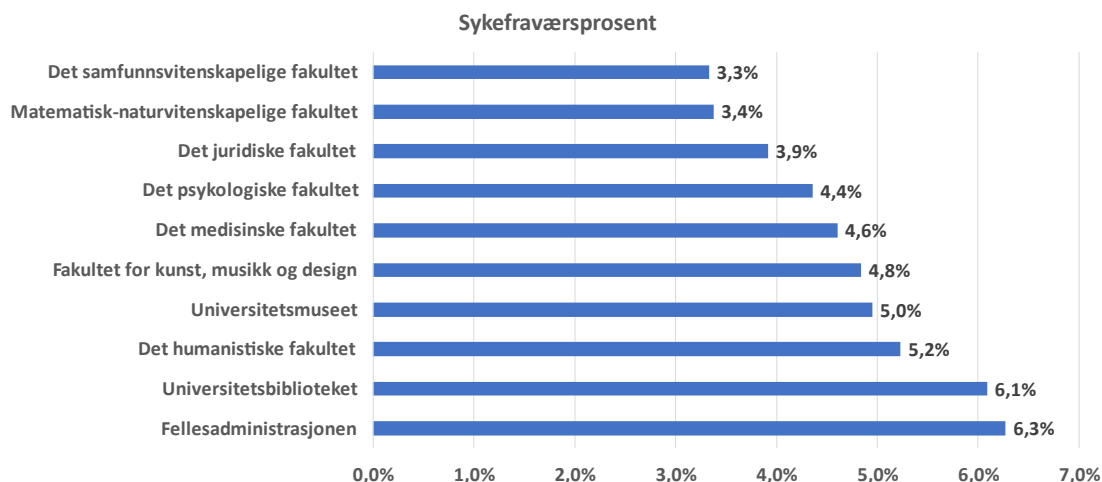
Det er det kun det egenmeldte arbeidsrelaterte sykefraværet HR-avdelingen har mulighet til å følge med på. Det er meldt inn 230 arbeidsrelaterte egenmeldinger i 2023. Dette utgjør 3,27% av alle registrerte egenmeldinger. Dette tallet kan gi en indikasjon på hvor stor utfordringen med arbeidsrelatert sykefravær er. Det må presiseres at antallet arbeidsrelaterte egenmeldinger kun gjenspeiler hvor mange ganger dette har blitt registrert i forbindelse med egenmeldinger, og det er derfor ikke likt antallet ansatte som registrerer dette.

Enhetene virker å ha kontroll på disse registreringene, og tilbakemeldingen fra enhetene som HR-avdelingen har vært i kontakt med i forbindelse med sykefraværssrapporteringen- har tilgang på oversiktene som viser hvem som har meldt inn denne kategori egenmeldinger, og kan følge opp leder med personalansvar for ansatte som melder inn arbeidsrelatert fravær. Økonomiavdelingen har også blitt oppfordret til å ta dette med i sin opplæring i Innsikt.

Når det gjelder legemeldt sykefravær er det den enkelte leder som har ansvar for å følge opp fravær som er registrert som arbeidsrelatert for ansatte. Systemene til UiB legger begrensninger på informasjonen som kan hentes ut ifm. legemeldt sykefravær, blant annet der det er huket av for at fraværet er arbeidsrelatert – det er derfor ikke mulig for HR-avdelingen sentralt å følge med på dette.

Sykefravær ved ulike enheter ved UiB

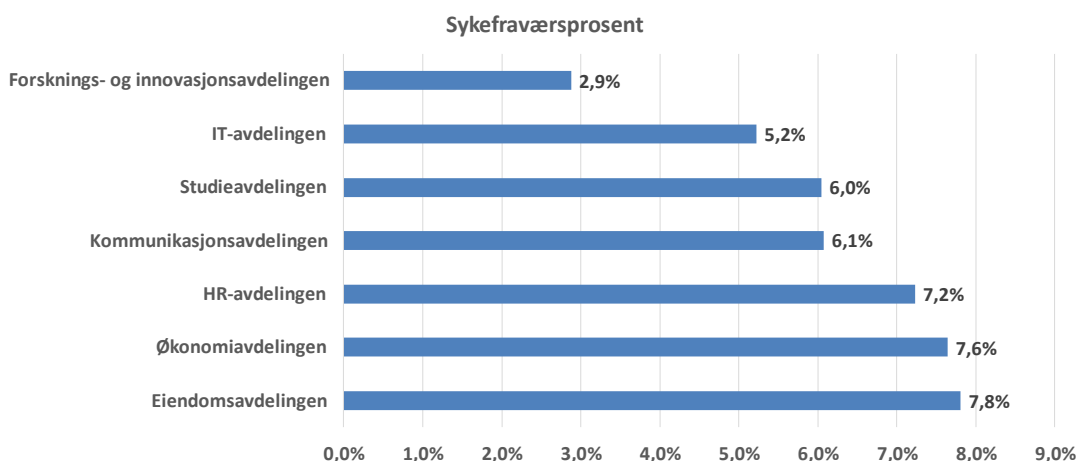
Sykefravær per organisasjonsenhet 2023



Totalt sett er det Fellesadministrasjonen som har den høyeste samlede gjennomsnittlige sykefraværspersenten, på 6,3%. Oversikten over viser at UB, HF og universitetsmuseet også ligger relativt høyt ift. den totale fraværspersenten for UiB. KMD ligger for 2023 lavere enn de har gjort i flere rapporteringsrunder siste årene.

Under vises en oversikt over de ulike avdelingene i Fellesadministrasjonen og deres gjennomsnittlige fravær. Som oversikten viser er det Eiendoms-, økonomi- og HR-avdelingen som ligger i det øvre sjiktet- denne «rangeringen» har holdt seg noenlunde stabilt de siste årene. En av forklaringene på at fellesadministrasjonen ligger relativt høyere, er at avdelingene i Fellesadministrasjonen i hovedsak består av ansatte i administrative stillingskategorier som jevnt over har en høyere sykefraværspersent enn de øvrige stillingsgruppene ved UiB.

Sykefravær UiB, Fellesadministrasjonen

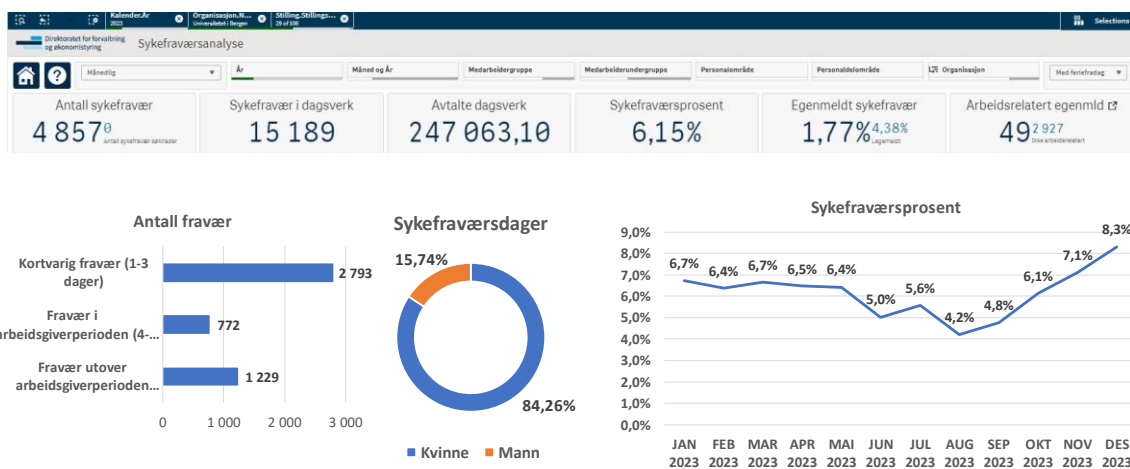


Sykefravær i administrative, tekniske og vitenskapelige stillinger

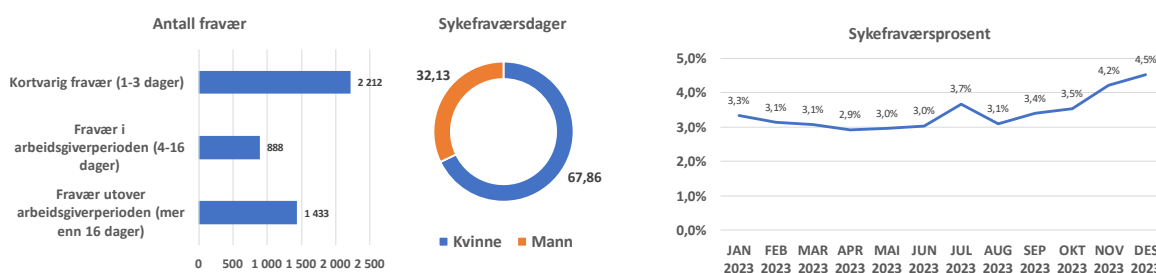
I de tre oversiktene under vises sykefraværet i de ulike stillingsgruppene. Det ser ut til at sykefraværet som vanlig ligger lavest i gruppen for vitenskapelig ansatte; 3,39%, sammenlignet med tekniske; 5,95% og administrative 6,15%. Disse ulikhetene har tidligere vært diskutert i AMU, og det har blitt hevdet at ansatte i vitenskapelige stillingsgrupper ikke registrerer sykefravær like ofte/mye som ansatte i tekniske/administrative stillingsgrupper. Kulturen for å registrere fravær vil kanskje endres på sikt, med basis i reglene som gjelder for ansatte i stipendiatstillinger- som nå kan søke om forlengelse av sin stipendiatperiode fra første fraværsdag.

Om vi ser på arbeidsrelaterte egenmeldinger ligger dette tallet relativt sett en del høyere for vitenskapelige stillinger enn for de to andre stillingsgruppene. Selv om dette tallet kun gir en indikasjon på utfordringer med arbeidsrelatert fravær, burde ulikheten mellom stillingsgruppene være grunn til å følge opp hvert enkelt registrerte tilfelle. Fra erfaring ser vi at stipendiater ofte melder denne type fravær i større grad enn andre vitenskapelige stillingsgrupper. Det kan være verdt å gå dette i nærmere i sømmene per enhet, og vurdere om det er noe som burde følges opp på enhetsnivå, og ikke kun hver enkelt sak for seg.

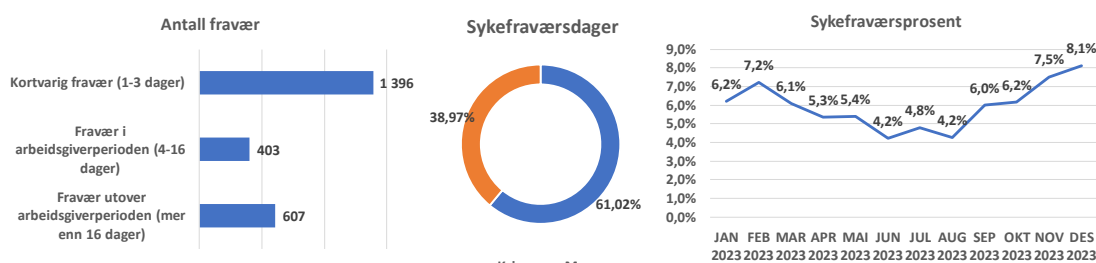
Sykefravær administrative stillinger



Sykefravær vitenskapelige stillinger



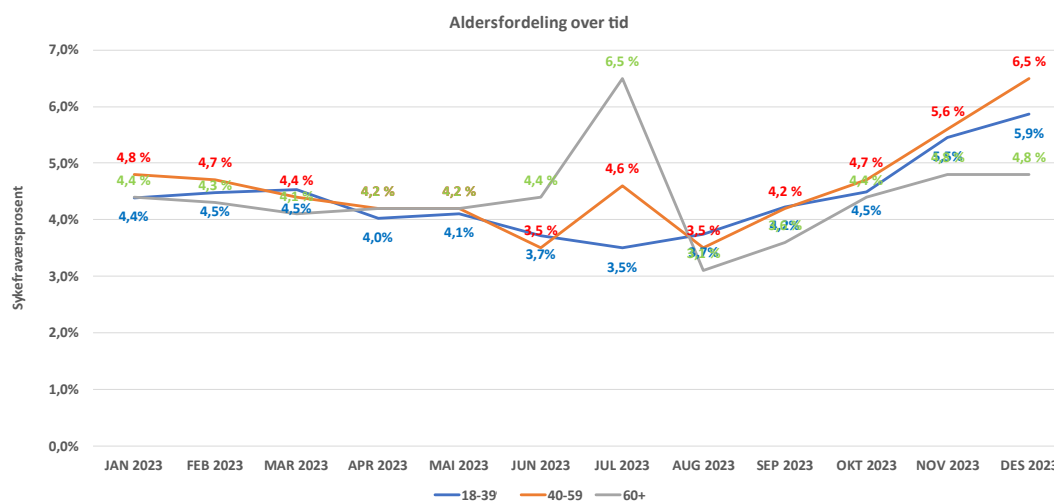
Sykefravær tekniske stillinger



Sykefravær fordelt på aldersgrupper

I oversikten under vises sykefravær i ulike aldersgrupper. Aldersgruppen 60+ ligger stort sett lavere enn gruppene 18-39 og 40-59 år, utenom i feriemånedene juni og juli. Dette kan gjerne skyldes at de som fremdeles er yrkesaktive etter fylte 60 år er de i befolkningen som i utgangspunktet har den beste helsen. Det er også verdt å merke seg at gruppen 40-59 år ligger i snitt litt over de andre to aldersgruppene. Her kan det spekuleres mye i tallene, men vi vet at det er korrelasjon mellom høyere alder og helseutfordringer. Det kan også være andre utfordringer som kan knyttes til livsfasen denne gruppen står overfor. Perioden kan for mange preges av oppfølging av krevende tenåringsbarn og/eller aldrende foreldre og andre omsorgsforpliktelser, som kan bidra til at denne aldersgruppen opplever høyere total belastning- som igjen kan gi utslag i høyere og lengre sykefravær. Det er verdt å vurdere om det for denne gruppen også kan iverksettes spesifikke tiltak, for å bidra til å redusere fraværprosenten, slik er gjort for andre aldersgrupperinger.

Sykefravær i aldersgrupper



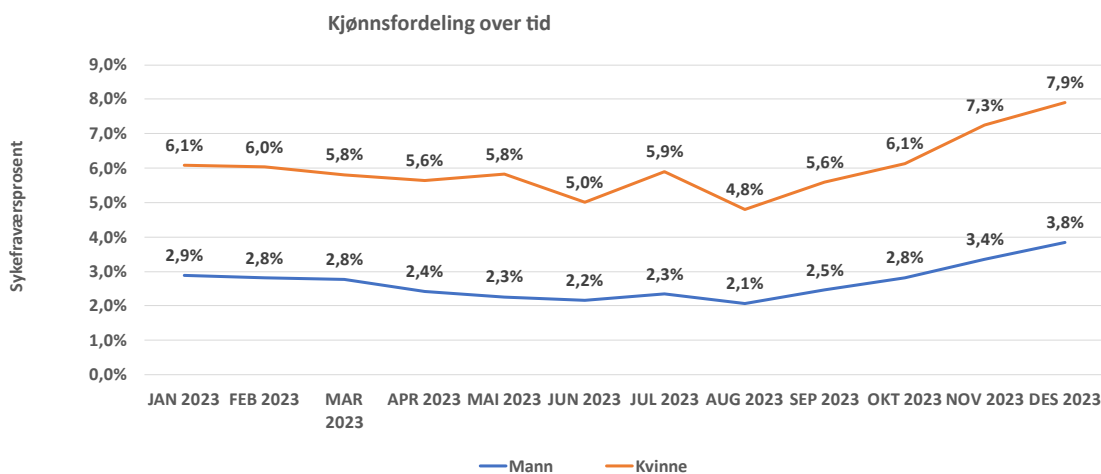
Sykefravær fordelt på kjønn

Som vi har sett i tidligere rapporteringer ligger sykefraværet for kvinner jevnt over rundt dobbelt så høyt som for menn. Det gjelder også for året 2023 der det gjennomsnittlige fraværet for hele året for kvinner ligger på 5,98%, og for menn 2,69% - se oversikten under. Oversiktene under viser at menn registrerer relativt sett flere egenmeldinger som arbeidsrelaterte enn det kvinner gjør - 4,1% hos menn og 3% hos kvinner.

Det må presiseres at denne kategoriseringen har blitt etterspurt av AMU i tidligere møter, til tross for at kjønnsfordeling på sykefravær er et omstridt tema og man diskuterer nytteverdien av å gruppere ansatte på denne måten, både lokalt ved UiB og på samfunnsnivå. Ulikheten i sykefraværstallene mellom kvinner og menn er, som tidligere beskrevet også noe som viser seg i sykefraværstall på landsbasis. Flere studier har forsøkt å finne årsakene til hvorfor det generelt er stor ulikhet mellom kvinner og menn når det gjelder fravær fra arbeid på grunn av sykdom, uansett yrkesgruppe/bransje. Det er sett på mange forklaringsvariabler i ulike studier, men det er fremdeles mye i disse tallene som ikke lar seg forklare ved hjelp av sammensetting av statistikk, selv når man korreterer for variabler som inntekt og andre arbeidsrelaterte faktorer, graviditet, familierelaterte faktorer og antall barn.

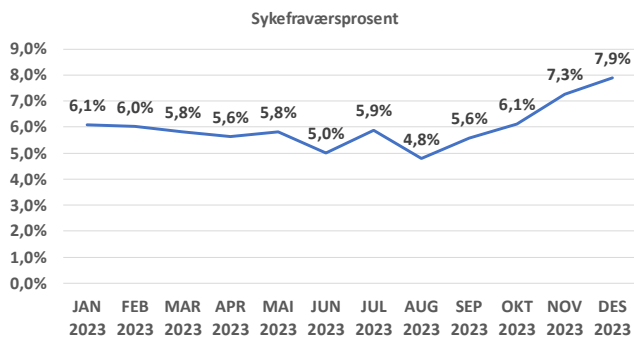
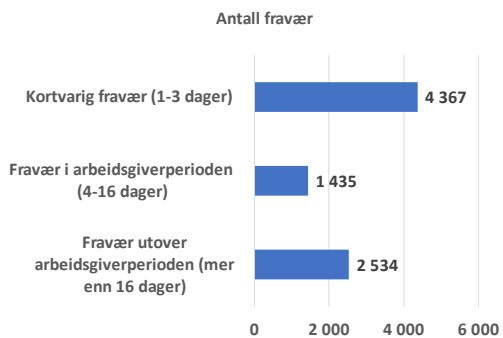
Også her kan det spekuleres videre i tallene, men for UiB kan det være verdt å vurdere om enhetene har tilstrekkelig fokus på tilrettelegging for utfordringer forbundet med 'kvinnehelse', som har blitt tematisert de siste årene. Kan UiB gjøre mer for å tilrettelegge spesifikt for kvinnehelserelaterte problemer for våre ansatte, som for ikke mange år siden var tabubelagt? Kvinner utgjør mer enn halvparten av avtalte dagsverk ved UiB.

Sykefravær fordelt på kjønn

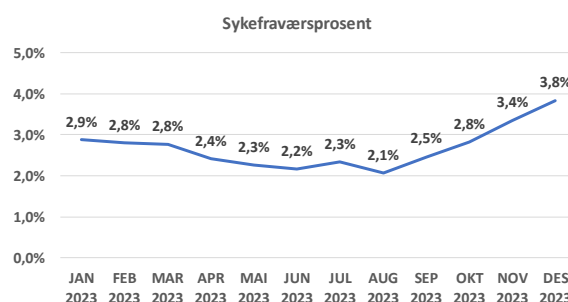
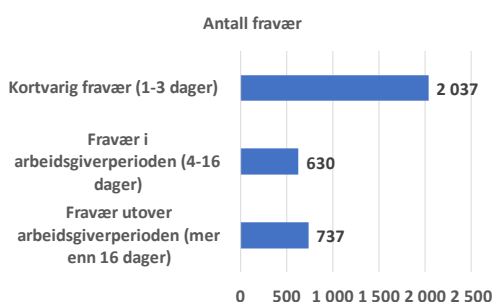


Sykefravær - Kvinner totalt

Antall sykefravær	Sykefravær i dagsverk	Avtalte dagsverk	Sykefraværprosent	Egenmeldt sykefravær	Arbeidsrelatert egenmid
8 397 ¹	31 634	528 722,11	5,98%	1,44%	140



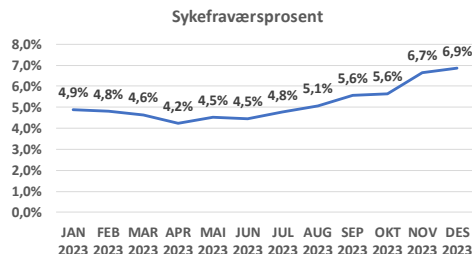
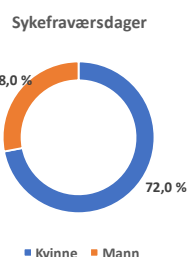
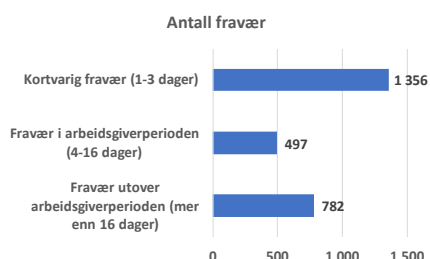
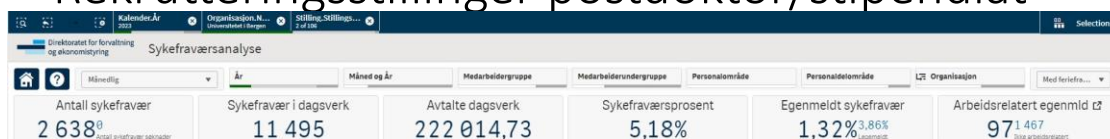
Sykefravær - Menn totalt



Rekrutteringsstillinger

For rekrutteringsstillinger ligger fraværprosenten på 5,18%. Denne gruppen vitenskapelig ansatte melder om 97 arbeidsrelaterte egenmeldinger, som utgjør 6,6% av det totale antall egenmeldinger. For denne gruppen ligger altså tallet høyere enn totalt på UiB; 3,27%. Det er derfor ekstra viktig at enhetene selv følger med på disse registreringene, spesielt for ansatte i rekrutteringsstillinger, og følger opp, både med å vurdere rammevilkår for denne gruppen, men også enkeltsaker.

Rekrutteringsstillinger postdoktor/stipendiat



Tilbakemeldinger fra avdelingene med det høyeste sykefraværet

Avdelingene som ligger inne med høyere sykefraværsprosent enn gjennomsnittet ved UiB, blir kontaktet av HR-avdelingen i forbindelse med rapporteringen av sykefraværstall til Arbeidsmiljøutvalget. De enhetene som kontaktes, har vanligvis god kontroll på tallene og enkeltsakene på enheten, og de er også flinke på å følge opp legemeldte langtidsfravær. Der fraværet er høyt for bestemte ansattgrupper, fanger enhetene i mange tilfeller opp dette- og vurderer også tiltak som kan bidra til å redusere fraværsprosenten, der dette er mulig. Men denne runden hos enheter som opplever høyere tall, er også en påminnelse om å følge med på fraværet, og oppfordring til å ta kontakt med HR-avdelingen dersom enheten over tid opplever høy fraværsprosent. Det gir også mulighet for HR-avdelingen å koble på BHT dersom behov, og ikke minst er det en anledning for enheten til å drille nedover i dataene for å finne likheter og ulikheter ved utvalgte konstellasjoner på enheten.

HR-avdelingen har inntrykk av at enhetene har kontroll på det arbeidsrelaterte legemeldte fraværet.

AMU har tidligere fått en egen utredning fra EiA angående enhetens utfordringer. Sykefraværet ved EiA har gått ned fra over 9% i 2022 til 7,8% for 2023, de har tatt en del grep som har bidratt til at fraværet nå reduseres. Eiendomsavdelingen har også store variasjoner mellom seksjonene- og mye av tallene kan forklares med fysisk arbeid kombinert med relativt høy alder i ansattgruppen. En stor del av de ansatte ved Eiendomsavdelingen kan ikke benytte hjemmearbeid ved mildere symptomer på sykdom, slik andre enheter kan, og det nødvendiggjør en del mer fravær enn andre enheter. Det samme gjelder også andre enheter som har behov for fremmøte på arbeidsplassen- f.eks ansatte på universitetsbiblioteket.

Det er noen enheter med høy fraværsprosent som opplever økning i belastningsskader- og har dialog med bedriftshelsetjenesten for å få hjelp og støtte til å få kontroll på fravær som knyttes opp mot disse utfordringene.

Enheter jobber også aktivt med tilrettelegging for sine ansatte, men det meldes også om endel alvorlige sykefraværssaker der tilrettelegging ikke har vært eller er mulig.

Til info er det slik at flere langtidsfravær ved enheter med relativt lavt antall dagsverk, får et stort utslag på fraværsprosenten ved enheten.

Økningen i korttidsfravær mot slutten av 2023 forklares ved mange tilfeller av både covid-19 og influensa som har stor påvirkning på statistikken for flere enheter.

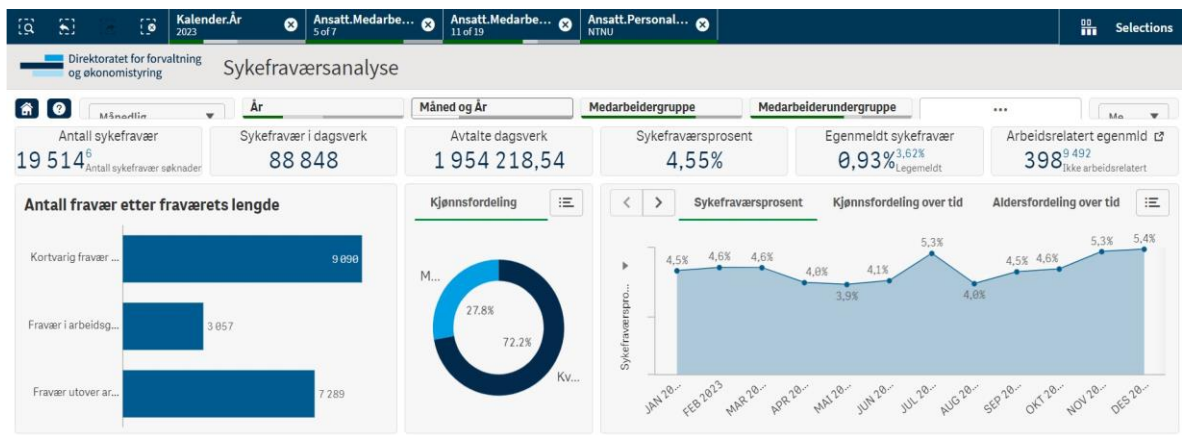
Hos en arbeidsgiver som er god på inkludering, vil man nødvendigvis måtte akseptere en litt høyere sykefraværsprosent, fordi man ønsker å inkludere ansatte med ulike helseutfordringer som fremdeles har en restarbeidsevne. Dette er en av faktorene som det meldes om fra avdelingene med den høyeste fraværsprosenten.

I denne forbindelse gjøres det også vurderinger sammen med HR-avdelingen i sykefraværssaker som går over lang tid, om man NAV skal vurdere avklaring til uførhet, eller om arbeidsgiver skal forsøke å finne løsninger som kan få frem maksimal arbeidsevne hos den ansatte ved hjelp av ulike former for tilrettelegging.

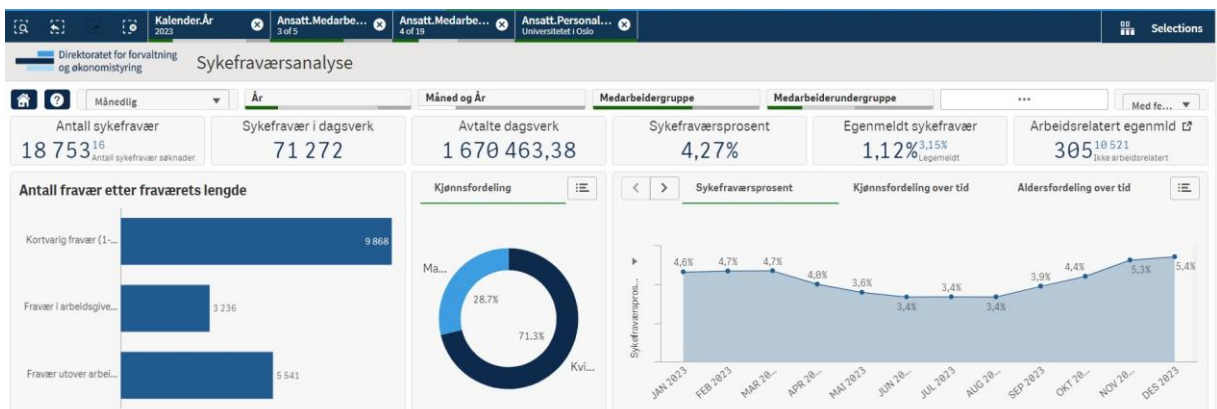
Sammenligning med UiO og NTNU

Om vi bruker oversiktene under som eksempler på hvordan sykefraværstallene ligger an for UH-sektoren generelt- er det mye som tyder på at UiB ligger på nivå med resten av sektoren. NTNU har en total gjennomsnittlig sykefraværspersent på 4,55% på 1 954 218 årsverk, mens UiO tallet for UiO er litt lavere- og ligger på 4,27% på 1 670 463 årsverk.

Total oversikt sykefravær NTNU - 2023



Total oversikt sykefravær UiO - 2023



Arkivsaksnr.:
2017/14394Dokumentdato:
31.01.2024Utvalg:
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:
11/24Møtedato:
15.02.2024

HMS-avvik

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Saken gjelder:

Alle innmeldte HMS-avvik rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, og søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen. AMU skal også se til at arbeidsgiver treffer tiltak for å hindre gjentakelse. HR-avdelingen har mottatt kopi av 85 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 01.11.23 – 31.01.24.

Meldte HMS-avvik

Under følger en oversikt over HMS-avvikene i den nevnte perioden fordelt på avdelingene. Tabell 1 gir en oversikt over status på de innmeldte HMS-avvikene og tabell 2 gir en oversikt over kategoriene til HMS-avvikene. Begge tabellene viser fordeling på fakultet/avdeling i perioden. Tabell 3 gir en oversikt og kort informasjon om sensitive HMS-avvik.

Tabell 1. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 01.11.23 – 31.01.24. Oversikt over totalt antall og status.

Enhet	Lukket	Lukket av innmelder	Oppdatert av innmelder	Registrert	Tildelt	Under arbeid	Total
☐ Universitetsmuseet i Bergen				3		1	4
☐ Universitetsbiblioteket	7					2	9
☐ Sentraladministrasjonen utenom ITA og EIA	2			2			4
☐ IT-avdelingen	2					1	3
☐ Fakultet for kunst, musikk og design				1		2	3
☐ Eiendomsavdelingen	3			1			4
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1			1			2
☐ Det psykologiske fakultet				1		1	2
☐ Det medisinske fakultet	6			1	1	1	9
☐ Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	10	1	2	5		3	21
☐ Det humanistiske fakultet	2			1			3
☐	16	1		3		1	21
	16	1		3		1	21
Total	49	2	2	19	1	12	85

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 01.11.23 – 31.01.24.

Enhet	Arbeidsrelatert sykdom	Brudd på HMS-regelverk	Brudd på styringssystem	Innbrudd/vedkommende i bygg	Kjemi, biologi, strålekilder	Personskade, alvorlig	Personskade, mindre	Skade/tap av fysiske verdier	Økt brannrisiko	Total
▲										
☐		3			2	13	2	1		21
		3			2	13	2	1		21
☐ Det humanistiske fakultet	1					1		1		3
☐ Det matematisk-naturvitenskapelige	1	8	3		8		1			21
☐ Det medisinske fakultet		1	1	1	1	1	1	2	1	9
☐ Det psykologiske fakultet	1					1				2
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1	1								2
☐ Eiendomsavdelingen		2					2			4
☐ Fakultet for kunst, musikk og design			1				1	1		3
☐ IT-avdelingen		1			1				1	3
☐ Sentraladministrasjonen utenom ITA og EIA	2					1	1			4
☐ Universitetsbiblioteket		4	2	1				1	1	9
☐ Universitetsmuseet i Bergen		2					1	1		4
Total	5	22	7	1	12	17	9	7	3	85

Type sensitivt HMS-avvik	Uønsket hendelse	Innmelder
Stikk og kutt-skade	Kutt i finger fra microtome	Ansatt
	Kutt på instrument v/jobb på sterilen	Ansatt
	Stikk fra borr	Student
	Stikk på scaler	Student
	Stikk fra glass-pipette	Student
	Kutt på scalpell	Student
	Skrapte seg på borr	Student
	Stikk på kanyle	Student
	Stikk på fenderwedge	Student
	Stikk på scaler	Student
Slag/klem/fallskade	Kutt på fenderwedge	Student
	Slag på leppen, pga fall av pakke fra øverste hylle	Ansatt
	Mistet kasse på fot, brudd	Ansatt
	Fall på is ute, skadet håndledd	Ansatt
	Fall på glatte fliser inne	Ansatt
Sement på øye	Fall i trapp, skade på munn og kne	Ansatt
	Fjernet sement i midlertidig bro, spratt opp i øyet	Student

Fra desember 2023 står ikke lenger Mari Follo, bedriftssykepleier ved Bedriftshelsetjenesten, oppført som saksbehandler på de sensitive HMS-avvikene i ephorte. Nå er det enheten der avviket er meldt inn som rettmessig er oppført som saksbehandler.

Generelt om HMS-avvik i perioden:

I perioden fra 1.11.23 til 31.1.24 er det meldt inn hele 10 HMS-avvik som går ut på å holde dører åpen ved hjelp av ulike gjenstander, eller at dører ikke fungerer. Dette er meldt inn fra flere enheter. Minner om at feil/mangler på dører fortrinnsvis må meldes i behovsmeldingssystemet til Eiendomsavdelingen.

I perioden er det også meldt om tyverier fra tre enheter. Det dreier seg om tyveri av alt fra en gartner-traktor, en iPad og ulike instrumenter/monitører/miksere fra Griegakademiet. Det er ikke informasjon i de tre sakene om tyvgodset er kommet til rette.

Det er rapportert inn HMS-avvik knyttet til håndtering av kjemikalier, det gjelder alt fra søl av kjemikalier, utslipp av hydrogengass og CO₂-gass fra gassflasker til eksponering på hud / eksponering av støv. Fra et historisk speil på Historisk museum ble det oppdaget lekkasje av kvikksølv. Området ble øyeblikkelig avsperrret og kjemikaliesølet håndtert på korrekt måte, med kvikksølv i farlig avfall og verneutstyr til problemavfall.

Fra Dyreavdelingen er det meldt om to tilfeller av utstyr som er defekt/ødelagt noe som potensielt kan være utført med hensikt. Dette gjelder et pulsoximeter for måling av oksygenmetning, samt alvorlig avvik på anesthesiutstyr som benyttes ved operasjon på større dyr. Hendelsene følges opp internt.

Tabell 3. Kort informasjon om personsaker i perioden 01.11.23 til 31.01.24.

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

31.01.2024/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

1. HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 01.11.23 – 31.01.24 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen)



Arkivsaksnr.:
2019/5179

Dokumentdato:
26.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
12/24

Møtedato:
15.02.2024

AMU's Byggetvalg - orientering

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 6/19: *Behandling av byggesaker (2019/2336)*.

Saken gjelder:

Viser til AMU-sak 6/19 (2019/2336), 22.02.19, med vedtak om at UiB oppretter et byggeutvalg som behandler og forbereder saker for AMU.

I arbeidsmiljøloven § 7-2-1 er oppgavene til arbeidsmiljøutvalget beskrevet: «Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd».

Loven beskriver i § 7-2-2 en rekke saker som et arbeidsmiljøutvalg skal behandle. Særlig to av disse oppgavene kan knyttes til byggesaker: c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9, d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak.

Byggeutvalget skal sikre at alle pågående og planlagte byggesaker, herunder medvirkning fra nødvendige parter. Referat fra byggeutvalgsmøtet 21.01.2024 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

26.01.2024/Sissel Hermansen Smørdal

Vedlegg:

1) Referat fra AMU's Byggeutvalgsmøte 21.januar 2024.



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte							
Prosjekt :				Prosjekt nr.:			
Formål: AMU-Bygge utvalg				Referat nr.:			
Sted: Nygårdsgaten 5				Dato: 22.01.2024			
Referen: Rune Hovland – Gruppeleder Bygg-gruppen				Dato sign: 22.01.2024			
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kod e	Tilsted e	Kopi refera	
Representanter AMU-	Bente-Lise P. Lillebø – Bedriftshelsetjenesten				X		
Bygge utvalg	June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.				X		
	Studentrepresentant. Lars Jacob Ruland Jacobsen				X		
Gjest	Kjartan Nasset – Eia, Sissel H. Smørdal, Eia					X	X
	Rune Hovland, Eia				X		
	Kristina K. Skorpen, Eia				X		
	Gunhild Sundal, Eia				X		
Neste møte: 12.03.24 kl: 09:00.							
Sak	Tekst			Ansvar	Frist		
	Sakliste: <ol style="list-style-type: none"> 1. Godkjenning referat. 2. Gjennomgang av byggeprosjekt. 3. Oppfølging av masterplan. 4. Eventuelt: <ul style="list-style-type: none"> - Presentasjon av nye Læringsarealer på Sydneshaugen skole - Sjekkliste «befaring før innflytting» - Gjennomgang av resultater på IKO i april møtet. - Evaluering av NG5 innflytting - KS2 for Grieg akademiet 						
1.	Forrige referat: Referat av 23.10.2023 ble godkjent.						



2.	<p>Nygårdsgaten 5</p> <ul style="list-style-type: none">• Innflytting er over og huset er tatt i bruk. <p>Thormøhlensgate 53B</p> <ul style="list-style-type: none">• Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i 1. og 4. etg i T53B. Arbeider pågår med rammeleverandører på tilpasninger/endringer som skal gjøres på arealene. <p>HS10- Sikringstiltak. Kulturhistorisk museum</p> <ul style="list-style-type: none">• HS10 er stengt for publikum.• Strakstiltak elektro pågår, men er noe forsinket, ferdigstilles medio mars 2024.• Bygningstekniske tiltak detaljprosjektertes og iverksettes fra februar.• Løpende dialog med vernemyndigheter (Fylkeskonservator) i forbindelse med strakstiltak og langsiktig plan.• Prosess rundt utvendig kamera pågår. <p>Kulturhistorisk museum</p> <ul style="list-style-type: none">• Eia arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 og har startet dialog med KD som skal godkjenne videre prosess. <p>Sydneshaugen skole</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjekt med nye student arbeidsplasser i Sydneshaugen skole er startet opp. (presentasjon av prosjektet er vedlagt referat). <p>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjektering for nye leietakere (NORCE) i 5. etg. er pågår.• Prosjektering for mulig utvidelse av MSD sine arealer i 4. etg. Pågår.• Utredning og kartlegging av ulike vedlikeholdsoppdrag primært knyttet til ventilasjon <p>UM, Plantehuset i Musehagen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plantehuset er stengt.• Sikring av stålkonstruksjoner, glass, elektro og rør er utført.• UM må vurdere om plantehuset skal åpnes for publikum. <p>Museplass 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Reklamasjonssak balustrade pågår.		
----	--	--	--



	<ul style="list-style-type: none">• Diskusjon omkring inneklima og øvrige fremtidige reklamasjonssaker innvendig med Statsbygg er det kommet en løsning på. UIB overtar ansvar for å løse problemet. <p>Museplass 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Lekkasje over hoveddør. Noe av arbeider er alt utført, kartlegging og videre omfang og tiltak vurderes. <p>Rosenbergsgaten 39</p> <ul style="list-style-type: none">• Fasade rehabilitering er avsluttet, mindre flikk og detaljer gjenstår når temperatur tillater maling utvendig. Stillas er nedrigget. <p>Realfagbygget (Kjemilaboratorier, Kjemisk inst.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Prøvedrift pågår over 9 mnd.• AMU-Byggutvalg ønsker evaluering av prosjekt etter endt prøvedrift (Juni 2024). <p>Realfagbygget (Nye Varmepumper)</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjekteringsarbeider er startet, utlysning av konkurranse omkring februar 24.• Forberedende arbeider er iverksatt, og vil pågå bla utvendig av bygget mot parken. <p>Realfagbygget utvendig arbeider (Sjøvanns ledning).</p> <ul style="list-style-type: none">• Sjøvannsledning tur og retur fra sjøvann er startet opp.• Prosjekt avsluttes januar 2024. <p>Realfagbygget utvendig høydebasseng</p> <ul style="list-style-type: none">• Ny adkomst trapp er montert for å bedre daglig hms i forbindelse med vedlikehold og ettersyn. <p>Årstadveien 19 NOB- Inneklima IKO</p> <ul style="list-style-type: none">• Utredning omkring inneklima og tørr luft har pågått en tid. Ny undersøkelse blant brukere er sendt ut og evaluering ferdigstilt. Resultat er sendt til alle VO i bygget, samt HVO. Det gjennomføres befaring fra HR-BHT i Februar 2024 for å følge opp saken.• Veldig god informasjon fra BHT og EIA til brukermiljøer, viktig å lære av.		
3.	<p>Oppfølging av Masterplan</p> <ul style="list-style-type: none">• Generelt, revidert Masterplan for Areal vedtatt i UiB styre sept. 23		



Prioriteringer i forslag til revidert plan

TILTAK NYGÅRDHØYDEN	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsra (mill. kr)
Nygårdshøyden Sør			
- Allegaten 64	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2025 - 2027	
- Real FAGbygget	Statsbudsjett	2023 - 2032	250
- Fysikkbygget	Statsbudsjett	2023 - 2027	4
Nytt HF-bygg	Egen budsjetttramme	2026 - 2027	
Rehabilitering Sydneshaugen skole	Egen budsjetttramme	2028 - 2029	
Rehabilitering Kulturhistoriske samlinger	Statsbudsjett	2027 - 2029	4
Christiesgate 12	Egen budsjetttramme	2023 - 2025	
Plantehus i Muséhagen	Annen finansiering	2028 - 2029	

TILTAK ÅRSTAD/ MØLLENDAL	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsra (mill. kr)
Fakultet for kunst, musikk og design	Statsbyggs husleiemodell	2025- 2027	
Alrek helseklynge trinn 4*	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2024- 2026	Regulering

Nygårdshøyden sør

Rehabilitering av Fysikkbygg og Real FAGbygget

- Mandat/oppdragsbrev fra KD mottatt juni 23
- Arbeid med prosjektavklaring og oppstart forprosjekt pågår (OFP). Avtale med Statsbygg om dette arbeidet
- OFP er ferdig juni 24 og blir beslutningsunderlag for bevilning av planleggingsmidlar
- Tidligst oppstart ombygging fysikkbygg 2026

Allegaten 64

- Vi svarer fortsatt på KD spørsmål, og venter fortsatt på klarsignal på å kunne gå videre med vår planlegging.

Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek)

- Arbeid med planmaterieell 1. gangs behandling forsinket i kommunen på grunn av manglende tilbakemeldinger. Ny plan feb. 24
- Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.
- Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen.

Kontorbygg Dokkeveien

- Plan innsendt til 2. gangs behandling i okt. 23
- Fortsatt usikkerhet om fylke trekker innsigelsen.
- Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.
- Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen.

Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal

- KD/FIN krever ekstern kvalitetssikring (KS2) av forprosjekt/kontrakt. Arbeidet på går og være ferdig uke 10 -24.



	<ul style="list-style-type: none">• Orienteringsmøte om prosess og arbeid så langt avholdt med alle berørte verneombud avholdt 8. jan.24		
4.	<p>Eventuelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sjekkliste «befaring før innflytting» prosess med å evaluere og revidere denne rutinen pågår hos Eia.• AMU Byggutvalg fikk en gjennomgang med Kristina Kvaeng Skorpen og Gunhild Sundal fra EIA. De har sammen med Ivar Nordmo arbeidet lenge med flere prosjekter innen oppgradering av student arbeidsplasser. Byggutvalg får en presentasjon av løsning som skal bygges på Sydneshaugen skole. Presentasjon er vedlagt referat.• AMU-Bygg utvalget ønsker en gjennomgang av resultater på IKO i april møtet. <i>Ansv. Bente-Lise Lillebø + PL EIA.</i>• Evaluering av NG5 (spørreundersøkelse) kommer i januar. AMU byggutvalg går igjennom resultater når de kommer.• Dersom det er kommet svar på KS2 for Grieg akademiet ønsker AMU byggutvalg informasjon om dette på neste møte i mars.		



Arkivsaksnr.:
2024/77

Dokumentdato:
16.01.2024

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
13/24

Møtedato:
15.02.2024

Orienteringssaker

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Yrkeshygieniske orienteringssaker

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

16.01.2024/Runa Jakhelln