



Møteinnkalling

Møtested

Styrerommet, Museplassen 1

Dato

20.02.2025

Tidspunkt

12:00–15:00

Innkallingen er sendt til:

universitetsdirektør Tore Tungodden (leder), rektor Margareth Hagen, HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, eiendomsdirektør Kjartan Nettet, dekan Norman Anderssen, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Linda Emdal, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, student Magnus Jansen, 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, 13.02.2025

Runa Jakhelln
sekretær AMU

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksnr.	Type sak	Tittel
S 1/25	V-sak	Godkjenning av referat fra møtet 21.11.24
S 2/25	V-sak	Konstituering AMU 2025
S 3/25	V-sak	Årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvalget
S 4/25	V-sak	Årsrapport 2024 Bedriftshelsetjenester
S 5/25	V-sak	Årsplan 2025 - Bedriftshelsetjenester
S 6/25	V-sak	Årsmelding fra akanutvalget 2024
S 7/25	O-sak	Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2024
S 8/25	D-sak	Sykefravær ved UiB - rapport 2024
S 9/25	O-sak	Verneombudsvalget for funksjonsperiode 2025-2026
S 10/25	O-sak	HMS-avvik
S 11/25	O-sak	AMUs Byggeutvalg - orientering
S 12/25	O-sak	Orienteringssaker

Eventuelt



Saksnummer Møtedato Utvalg
1/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Godkjenning av referat fra møtet 21.11.24

Referat fra møtet i Arbeidsmiljøutvalget 21.11.2024 er vedlagt.

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner referat fra møtet 21.11.24.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Runa Jakhelln

Vedlegg:

1) Referat AMU 21.11.2024.



Møteprotokoll (2024/77)

Møtested

Muséplassen 1 – styrerommet

Dato

21.11.2024

Tidspunkt

12:00–15:00

Til stede

Tore Tungodden

universitetsdirektør

Margareth Hagen

rektor

Kathrine Brosvik Thorsen

HR-direktør

Kjartan Nesset

eiendomsdirektør

Norman Andersen

dekan

June-Vibecke Knudtsen Indrevik

universitetets hovedverneombud

Helene Stuart

tillitsvalgt Akademikerne (settevara)

Astrid Louise Hanssen Wang

tillitsvalgt Forskerforbundet

Arild Mellesdal

tillitsvalgt NTL (settevara)

Linda Emdal

tillitsvalgt Parat

Bente Nilsen Hordvik

kontorsjef

Bente-Lise P Lillebø

seniorrådgiver

Magnus Jansen

student

Meldt forfall:

Karsten Olav Aarestrup

studentombud

Fra administrasjonen

Runa Jakhelln

seniorrådgiver

Kristin Miskov Nodland (sak 41/24)

seniorrådgiver

Roar Nese (sak 42/24)

seksjonssjef

Ann Mari Hilmen (sak 42/24)

seniorrådgiver

Emil Hausvik (sak 43/24)

seniorrådgiver

Tore Burheim (sak 46/24)

IT-direktør

Observatører

Mathilde Ninette Lid-Haugland

lærling

Maya Myksvoll

lærling



Saksliste

Saksnr.	Tittel
S 40/24	Godkjenning av referat fra møtet 26.09.24
S 41/24	Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2025
S 42/24	Medarbeidersamtaler ved UiB - Orientering om status for tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte
S 43/24	Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven
S 44/24	Informasjon om hvordan gjennomføre HMS-risikovurderinger ved UiB
S 45/24	HMS-avvik
S 46/24	AMUs Byggeutvalg - orientering
S 47/24	Orienteringssaker

Godkjenning av innkalling og saksliste

Innkalling og saksliste ble godkjent.

S 40/24 Godkjenning av referat fra møtet 26.09.24

Vedtak

Referat fra møtet 26.09.24 ble godkjent.

S 41/24 Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2025

Vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2025: 20.02, 03.04, 19.06, 25.09 og 20.11.

S 42/24 Medarbeidersamtaler ved UiB - Orientering om status for tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte



Seniorrådgiver Kristin Miskov Nodland orienterte om at de fleste tekniske elementene av de tiltak som styret vedtok er gjennomført. HR-avdelingen skal i løpet av våren ut i miljøene og snakke med ansatte, stipendiater og særlig utenlandske ansatte om viktigheten av medarbeidersamtaler. Ressursgruppen vil bli kontaktet for å komme med innspill til innhold og hvordan dette skal gjennomføres. Det vil sendes ut informasjonsbrev til enhetene.

Orientering

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

S 43/24 Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven

Seksjonsleder Roar Nese orienterte om UiBs Styringssystem for sikkerhet, som er underlagt sikkerhetsloven, og dets tre deler: I Styrende del, II Gjennomførende del og III Kontrollerende del. Det arbeides nå med den gjennomførende delen; med å kartlegge UiBs skjermingsverdier mot sikkerhetstrusler. Egenrapportering og sikkerhetsrevisjon skal gjøres årlig. Dette skal sammen bidra til UiBs årlige sikkerhetsgjennomgang.

Kommentar

Sikkerhet er et stort og bredt område med svært mange aspekter. Det er viktig å balansere nasjonale sikkerhetsinteresser og akademisk frihet på en god måte. Vi må være så åpne som mulig og så lukket som nødvendig. Det er viktig at kartlegging av skjermingsverdi i samarbeid med fagmiljøene gjøres på så enkel og informativ måte som mulig.

Orientering

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering, og ber om å holdes orientert om arbeidet.

S 44/24 Informasjon om hvordan gjennomføre HMS-risikovurderinger ved UiB

Seniorrådgiver Ann-Mari Hilmen orienterte om hvorfor og hvordan en skal gjennomføre HMS-risikovurderinger ved UiB. Det blir gitt regelmessige kurs i dette og oppdatert informasjon ligger på ansattensidene. Organisering av risikovurdering knyttet til HMS og beredskap ved UiB deles inn i tre nivå. UiB-nivå: Virksomhets-ROS (Risiko- og sårbarhetsanalyse knyttet til sikkerhet og beredskap) gjennomføres av Fellesadministrasjonen på vegne av universitetsdirektøren. Fakultet/avdelingsnivå: ROS-analyse (Risiko- og sårbarhetsanalyse knyttet til sikkerhet og beredskap) gjennomføres av fakultetsledelsen, med evt. bistand fra HR-avdelingen. Alle underenheter f.eks. institutt, seksjoner, sentre, fakultetssekretariat ol.: HMS-Risikovurdering (Arbeidsmiljø og HMS på lokalt enhetsnivå). Lokal linjeledelse er ansvarlig, men gjennomføringen kan delegeres. Avhengig av risikonivå og omfang gjennomføres en eller flere HMS-risikovurderinger. ROS-analyser brukes ofte feilaktig som begrep om HMS-risikovurderinger. Det er viktig å merke seg at andre risikovurderinger som IT-ROS og verdivurdering og sikkerhetsanalyse gjøres separat fordi de risikovurderer andre aspekter og bruker andre metoder.

Kommentar

Kursene har god deltakelse. Det er viktig å informere ansatte når det er gjort risikovurderinger.



Orientering

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

S 45/24 HMS-avvik

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø redegjorde for saken. Det pågår et arbeid med å se på kategoriene/ begrepene som benyttes i avvikssystemet. En presentasjon av disse vil bli gitt AMU i 2025. Flere av HMS-avvikene som er meldt i perioden går ut på feilhåndtering av kjemikalier, gass eller mangel på forsvarlig oppbevaring / bruk. Brev er sendt enhetene om viktigheten av trygg håndtering av helsefarlige stoffer. Det er viktig at alle enheter sørger for at arbeidstakerne til enhver tid er informert om risikoen ved bruk av farlige kjemikalier i virksomheten. Dette innebærer at det gjennomføres risikovurderinger, at det utarbeides rutiner, at det gis opplæring i håndtering av uønskede hendelser.

Orientering

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering

S 46/24 AMUs Byggeutvalg - orientering

Eiendomsdirektør Kjartan Nesset viste til referat fra Byggeutvalget.

Kommentar

Torsdag 14.11 ble det holdt en appell på byggetomten i Møllendal for å kreve at regjeringen prioriterer Griegakademiet i revidert statsbudsjett for 2025. Mange hundre møtte opp. Dette er en viktig sak for UiB, og for Bergen. Tomten har stått klar siden 2016, bygget er ferdig planlagt og har vært gjennom to kvalitetssikringsrunder. Bygget er vurdert å være samfunnsøkonomisk *lønnsomt*. Hvert nytt byggeprosjekt kommer til å føre med seg arealkostander. AMU vil få informasjon om dette etter at rapport fra utvalget som ser på internhusleie er klar.

Orientering

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

S 47/24 Orienteringssaker

• Universitetets hovedverneombud orienterer

Universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik orienterte. Arbeidstilsynet har til åpen høring endring av arbeidsmiljøloven § 4-3 knyttet til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Hovedverneombudene ved UiB har sendt inn høringsinnspill. De mener en tydelighet av regelverket er bra, men at også psykisk trygghet og ytringsklima bør fremheves. Verneombudets rolle fremkommer heller ikke tydelig, kun at det skal være et samarbeid med arbeidstakere og deres representanter. HVO'ene mener Norge kan være tjent på å få på plass en egen forskrift om det psykososiale arbeidsmiljøet, slik som Danmark har. Det er gjennomført 2 HVO-nettverksmøter siden forrige AMU, deriblant et samarbeidsseminar med universitetsledelsen der tema var økonomiske rammer og arbeidsmiljø. Det ble



holdt kompetansedag for verneombudene i oktober med tema knyttet til arbeidshelse og arbeidsmiljøet i Norge. Det arrangeres frokostseminar 26. november der også arbeidshelse og psykisk helse er tema. Pr nå er det 200 påmeldte. UHVO har deltatt i en rekke møter og utvalg, og har mottatt en rekke saker den siste tiden.

• **Orientering – universitetsstyresaker**

Universitetsdirektør Tore Tungodden orienterte om noen av sakene som skal behandles i styret 28.11.24: Medarbeidersamtaler UiB med status i tiltak for å øke gjennomføringsgraden, og Ambisjoner for klimaarbeidet ved UiB. Det er svært komplisert å nå ambisjonsnivået innen 2030. AMU vil få en orientering om klimasaken etter behandling i styret. Universitetsdirektøren er bekymret for arbeidsmiljøet i lys av UiBs krevende økonomi. Dette er en historisk ny situasjon for universitetet. Universitetsledelsen har besluttet å ikke ta i bruk oppsigelser og sluttpakker som virkemiddel. Kommunikasjon og dialog helt ut i enhetene er viktig for å trygge ansatte og samtidig tydeliggjøre alvoret.

• **Yrkeshygiene orienteringssaker**

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte. På K2 arbeider de med ulike typer kjemiske stoffer, og i forbindelse med arbeid med en robot var de ansatte usikre på om de kunne bli eksponert for metanol og heksan. For å påse at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ble det gjennomført en kartlegging av arbeidsatmosfæren. Resultatene fra kartleggingen viste at de ansatte ikke er eksponert når de utfører de ulike arbeidsoppgavene.

• **Endring av verneområde – K1**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln orienterte om at K1 ønsker, etter drøfting mellom ledelsen og verneombudene, å slå sammen verneområdene 3.4.2 K1 Kontoraktivitet og 3.4.3 K1 Laboratorieaktivitet til ett verneområde da HR/økonomi nå er underlagt fakultetet. Endringen er gjeldende fra 1.1.2025.

• **Status verneombudsvalget**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln orienterte om status i verneombudsvalget for perioden 2025-2026. Det er gjennomført valg, og pr. i dag mangler det bare å få på plass ett lokalt vara-verneombud av 93 verneombud og 93 vara-verneombud. Universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik er gjenvalgt for en ny periode, mens senioringeniør Ann-Elise Olderbakk Jordal er valgt som ny vara-UHVO. Skriftlig orientering med statistikk vil blir gitt i førstkommende AMU-møte.

• **Om HMS-årsrapportering 2024**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln orienterte om at det pågår et arbeid med forenkling og forbedring av internkontrollen ved UiB. Det er utarbeidet felles årsrapporterings skjema 2024 for HMS, sikring av bygg og verdier og ytre miljøarbeid. Etter behandling i AMU og universitetsstyret vil det gjennomføres en felles «ledelsens gjennomgang» pr- fakultet/avdeling. Brev er sendt enhetene og det vil tilbys webinar om ny rutine.

• **VirksomhetsROS 2024 – IT**

IT-direktør Tore Burheim orienterte om risikostyring og status styring av informasjonssikkerhet ved UiB høst 2024. Det har vært et langsiktig arbeid som har pågått over mange år, og som ble intensivert i 2019-2020 gjennom en internrevisjon knyttet til IT ved institutter. Det ble gjennomført sikkerhetstester i 2020 og 2021. Prosjekt sikre forskningssystemer ble startet i 2022 og der er vi godt i gang. Etter internrevisjonen høsten 2022 startet UiBs store sikkerhetsatsing 2023-2025 våren 2023. Riksrevisjon ble gjennomført 2022-2023. IT-avdelingen gjennomfører løpende vurdering av risiko ved UiB og rapporterer til styret 2 ganger i året. Det jobbes med fortsatt reduksjon av restrisiko, til akseptabelt nivå, også på bakgrunn av stadig strengere krav.



Det er aktivitet og progresjon på alle tiltak, og det er gjennomført en verdifull test av UiBs sikkerhet. ISO27001 sertifisering (informasjonssikkerhet) starter opp nå.

Orientering

AMU ble muntlig orientert.

Eventuelt

Ingen saker meldt.



Saksnummer Møtedato Styre
2/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Konstituering av AMU 2025

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 7-1: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL_7
- AMU-sak 2/24 Konstituering av AMU 2024, oppnevning av AMU-medlemmer 2024-2025 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg (2024/77)

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 2024 var det arbeidsgiversiden som hadde ledervervet i AMU, i 2025 er det derfor representant fra arbeidstakerne som skal være leder for utvalget.

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/24) og får for 2025 følgende sammensetning*:

Medlemmer:

Arbeidsgiverrepresentanter:

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

Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud:

Seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Varamedlemmer:

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

Senioringeniør Ann-Elise Olderbakk Jordal

*Det kan komme endringer etter fagforeningenes årsmøter.

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

Rådgiver Berit Storaker

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 Magnus Jansen

Studentombud Karsten Olav Aarestrup

Student Anne Aurora Ekeland Bjørkly

Studentombud Hanne Martinusen

AMUs arbeidsutvalg

UiB har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU. Arbeidsutvalget ledes av leder av AMU. Representantene ble oppnevnt av partene for perioden 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/24). Sekretariatsfunksjonen er lagt til HR-avdelingen.

Forslag til vedtak

I 2025 blir AMU ledet av arbeidstakersiden ved universitetets hovedverneombud/seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik. Nestleder er Forskerforbundet/førsteamanuensis Astrid Louise Hanssen Wang.

Kathrine Brosvik Thorsen

HR-direktør

13.02.2025/Runa Jakhelln



Saksnummer Møtedato Styre
3/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvalget

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven (§ 7-2): https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL_7
- Forskrift om organisering ledelse og medvirkning <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§2-3>
- 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/>
- 2024/77: Fellesmøte AMU og LMU 13.12.24
- 2025/317: AMU-seminar 12.02.25
- AMU-sakslistene 2024, inkl. saksdokumenter: <https://www.uib.no/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu#sakslistene-nbsp->
- AMU-referat 2024: <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 2024 fremlegges herved for utvalget (vedlegg 1).

I tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger inneholder rapporten fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid - kort om oppgaver og hvordan AMU har deltatt i virksomhetens HMS-arbeid.

Utvalget har deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet (jfr. arbeidsmiljøloven, forskrift om organisering ledelse og medvirkning, og Regelsamling for UiB). Det er holdt seks møter og behandlet 46 saker i 2024. Alle møtene er avholdt fysisk, der to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling.

Utvalget har i 2024 arbeidet spesielt med saker knyttet til arbeidsmiljørelaterte regler og system, til verneombudsordningen, og med flere saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. AMU har særlig hatt en aktiv rolle i oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, deriblant psykososial arbeidsmiljøundersøkelse og arbeid med inkluderende arbeidsliv.

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

Det årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført 13. desember med tema «Likestilling og mangfold – undersøkelse blant studenter og ansatte». AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og



observatører, ble utsatt til 12. februar 2025, med tema «Kvinnehelse og arbeidsliv – hvordan skal UiB arbeide med dette».

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar årsrapporten fra Arbeidsmiljøutvalget 2024.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Runa Jakhelln

Vedlegg:

1) Årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvalget



ÅRSRAPPORT 2024

ARBEIDSMILJØUTVALGET

UNIVERSITETET I BERGEN



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

Arbeidsmiljøutvalget har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering ledelse og medvirkning, og skal i henhold til arbeidsmiljølovens § 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 og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

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 2024 hadde arbeidsgiversiden ledervervet ved universitetsdirektør Tore Tungodden og med HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen som nestleder.

Medlemmer

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/24, 2024/77). AMU 2024 ble konstituert i samme møtet og har hatt følgende sammensetning:

	Medlemmer	Varamedlemmer
Representanter for arbeidsgiversiden	<ul style="list-style-type: none"> Rektor Margareth Hagen Universitetsdirektør Tore Tungodden (leder) HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen Eiendomsdirektør Kjartan Nesset Dekan Norman Anderssen 	<ul style="list-style-type: none"> Prorektor Pinar Heggernes Ass. universitetsdirektør Kari Fuglseth Avdelingsdirektør Christen Solheim Underdirektør Agnethe Erstad Larsen Dekan Camilla Brautaset
Representanter for arbeidstakersiden	<ul style="list-style-type: none"> Hovedverneombud: Seniorrådgiver June Vibecke Knudtsen Indrevik Akademikerne: Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes Forskerforbundet: Førstemanuensis Astrid Louise Hanssen Wang 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: Rådgiver Berit Storaker
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 Lars Jacob Ruland Jacobsen (vår)
 - Student Magnus Jansen (høst)
 - Studentombud Karsten Olav Aarestrup
 - Student Kaja Ingdal Hovdenak (vår)
 - Student Anne Aurora Ekeland Bjørkly (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 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/22, 2024/77) og bestod i 2024 av universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, eiendomsdirektør Kjartan Nesset, universitetets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang og BHT ved kontorsjef Bente Nilsen Hordvik.

Sekretariat

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen for AMU og dets arbeidsutvalg. I 2024 har seniorrådgiver Runa Jakhelln vært sekretær.

Møter

AMU har avholdt fem møter i 2024 (15.02, 04.04, 20.06, 26.09 og 21.11). Tilsvarende antall møter har AMUs arbeidsutvalg (AU) gjennomført. AMU gjennomførte sine møter med godt oppmøte. Arbeidstakers representant fra Akademikerne og studentobservatør har møtt på fem av seks møter, mens studentombudet har møtt på fire 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 2024 gjaldt dette Universitetsbiblioteket og Det samfunnsvitenskapelige fakultet som presenterte sitt HMS-arbeid, -satsningsområder og -utfordringer. Ved Universitetsbiblioteket inkluderte dette befarings i Bibliotek for samfunnsvitenskap, musikk og psykologiske lokaler i Fosswinckelsgate 14., mens ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet fikk AMU en gjennomgang av fakultetets sammensetning og lokasjoner.

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

Saksliste inkl. saksdokumenter og møtereferat er publisert på UiBs [Ansattensider](#) på web. Universitetsstyret får alle møtereferater til orientering. Alle av utvalgets saker ligger tilgjengelig i Ephorte/Elements.

Det årlige fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble gjennomført 13. desember med tema «Likestilling og mangfold – undersøkelse blant studenter og ansatte». Undersøkelsen og rapport ble presentert av avdelingsleder/forsker Il Tonje Fyhn, ved Velferd, arbeid og helse, NORCE. Student Oscar Dos Santos Kvalvik gav så studentperspektivet mens tillitsvalgt NTL Jørgen Melve gav arbeidstakerperspektivet før veien videre ble belyst av seniorrådgiver Mona Grindheim Matre, HR-avdelingen og mangfoldskordinator Zabi Himmat, Studieavdelingen, etterfulgt av diskusjon.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble utsatt til 12. februar 2025, med tema «Kvinnehelse og arbeidsliv – hvordan skal UiB arbeide med dette». Kvinnehelse, overgangsalder og arbeidsliv ble presentert av prosjektleder KLAR/førsteamanuensis Inger Haukenes, Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Tillitsvalgt Forskerforbundet gav arbeidstakerperspektivet, sykefravær og kvinnehelse ved UiB ble belyst av seniorrådgiver Lisa Lund, HR-avdelingen.

Saker

AMU har behandlet til sammen 46 saker i 2024.

AMU har en rekke faste saker på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering og oppnevning av medlemmer for perioden 2024-2025 og representanter i AMUs arbeidsutvalg (2/24, 2024/77), møteplan (40/24, 2024/77), referater (2022/18847: 1/24, 2024/77: 14/24, 25/24, 32/24, 39/24), samt Årsplan Bedriftshelsetjenester (5/24, 2017/14403) ble ulike årsrapporter behandlet. Dette gjelder årsrapport for:

- AKAN-utvalget (7/24, 2019/5164),
- AMU (3/24, 2012/4460),
- Bedriftshelsetjenester (4/24, 2012/4460),
- Helse. miljø og sikkerhet (16/24, 2023/16948),
- Hovedverneombudenes aktivitet (6/24, 2018/5076),
- Strålevern (15/24, 2023/3028).

Utvalget har i 2024 arbeidet spesielt med saker knyttet til arbeidsmiljørelaterte regler og system, til verneombudsordningen, og med flere saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. AMU har særlig hatt en aktiv rolle i oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, deriblant psykososial arbeidsmiljøundersøkelse og arbeid med inkluderende arbeidsliv. Detaljer følger nedenfor.

Alle meldte HMS-avvik er gjennomgått i AMU (11/24, 22/24, 29/24, 36/24, 44/24, 2017/14394). Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg (12/24, 23/24, 30/24, 37/24, 45/24, 2019/5179). Muntlig orientering om universitetsstyresaker er gitt i fem møter (13/24, 24/24, 31/24, 38/24, 46/24, 2024/77).

AMU har i tillegg hatt Verdensdagen for psykisk helse (38/24, 2024/77) og Vinner av UiBs arbeidsmiljøpris 2023 (31/24, 2024/77) til muntlig orientering.

Regler og system

AMU skal delta i etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Arbeidsmiljørelaterte regler og system er vesentlig her. I 2024 dreide dette seg blant annet om revidering av retningslinjer, etablering av nye prosedyrer, og sammensetning av AKAN-utvalget.

Sak 8/24 (2019/5164)

Akan-utvalget – endring av sammensetning

Sak 27/24 (2024/7044)	Prosedyre for ansatte som møter studenter/kolleger i krise
Sak 33/24 (2011/14402)	Reviderte retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud
Sak 35/24 (2024/5247)	Innføring av ny beredskapsorganisering - status
Sak 42/24 (2023/16161)	Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven

Det ble gitt muntlig orientering om HMS-årsrapportering 2024 (46/24, 2024/77).

Verneombudsordning

AMU skal behandle spørsmål som angår vernetjenesten. I 2024 dreide dette seg om endring av enkelte verneombudsområder, om verneombudsrollen, valg av verneombud for perioden 2025-2026, samt muntlige orienteringer om vernetjenestens arbeid.

Sak 17/24 (2022/8140)	Relasjonen mellom rollen som verneombud og funksjon som HMS-kordinator
Sak 26/24 (2024/7015)	Valg av verneombud for funksjonsperioden 2025-2026 – oppnevning av valgstyret

Endering av verneområde Det psykologiske fakultetet ble meldt under Eventuelt i møte 15.02. Det ble gitt muntlig orientering om Endring av verneområde – K1 (46/24, 2024/77) og Status verneombudsvalget (46/24, 2024/77). Universitetets hovedverneombud har gitt muntlig orientering om vernetjenestens arbeid i fem møter (13/24, 24/24, 31/24, 38/24, 46/24, 2024/77).

Kartlegging og utvikling

AMU skal behandle saker knyttet til kartlegginger av arbeidsmiljøet og gi råd om prioriteringer og tiltak. I 2024 dreide dette seg særlig om oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan 2023-2026, deriblant utvikling av verktøy for felles psykososial arbeidsmiljøundersøkelse og arbeid med inkluderende arbeidsliv.

Sak 10/24 (2017/14402)	Sykefravær ved UiB – rapport 2023
Sak 34/23 (2017/14402)	Sykefravær rapport UiB, 1. halvår 2024
Sak 21/24 (2024/3549)	Nærværprosjekt, Institutt for klinisk odontologi
Sak 18/24 (2024/77)	Opplæring knyttet til HMS 2024
Sak 20/24 (2017/14402)	Vurdering av NAV-kurs – psykisk helse
Sak 41/24 (2022/2697)	Medarbeidersamtaler ved UiB – orientering om status for tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte
Sak 43/24 (2019/26750)	Informasjon om hvordan gjennomføre HMS-risikovurderinger ved UiB
Sak 9/24 (2022/18531)	Psykososialt arbeidsmiljø – hovedkartleggingsverktøy ved gjennomføring
Sak 19/24 (2022/18531)	Orientering om planleggingsprosess ARK ved UiB 2024-2025
Sak 28/24 (2024/5212)	Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 – status prosjekt

Det ble gitt muntlig orientering om Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 – status (sak 28/24, 2024/77), om Yrkeshygiene orienteringssaker i tre møter (13/24, 31/24, 46/24, 2024/77), om VirksomhetsROS 2024 – HR (38/24, 2024/77) og VirksomhetsROS – IT (46/24, 2024/77), samt om Undersøkelse om likestilling og mangfold (38/24, 2024/77) og om Arealutviklingsprosjektet Nygårdshøyden sør (NGHS) – status (38/24, 2024/77).





Saksnummer Møtedato Utvalg
4/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Årsrapport 2024 - Bedriftshelsetjenester

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidstilsynets beskrivelse av roller i HMS-arbeidet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>
- Arbeidsmiljøloven § 3-3 Bedriftshelsetjeneste: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljooven/3/3-3/>
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap 13: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/13/>
- Arbeidsmiljøloven § 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljooven/18/18-9/>
- Utvalgssak 4/24 *Årsrapport 2023 Bedriftshelsetjenester* (2012/4460)
- Utvalgssak 5/24 *Årsplan BHT 2024* (2017/14403)

Saken gjelder

Årsrapport 2024 – 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.

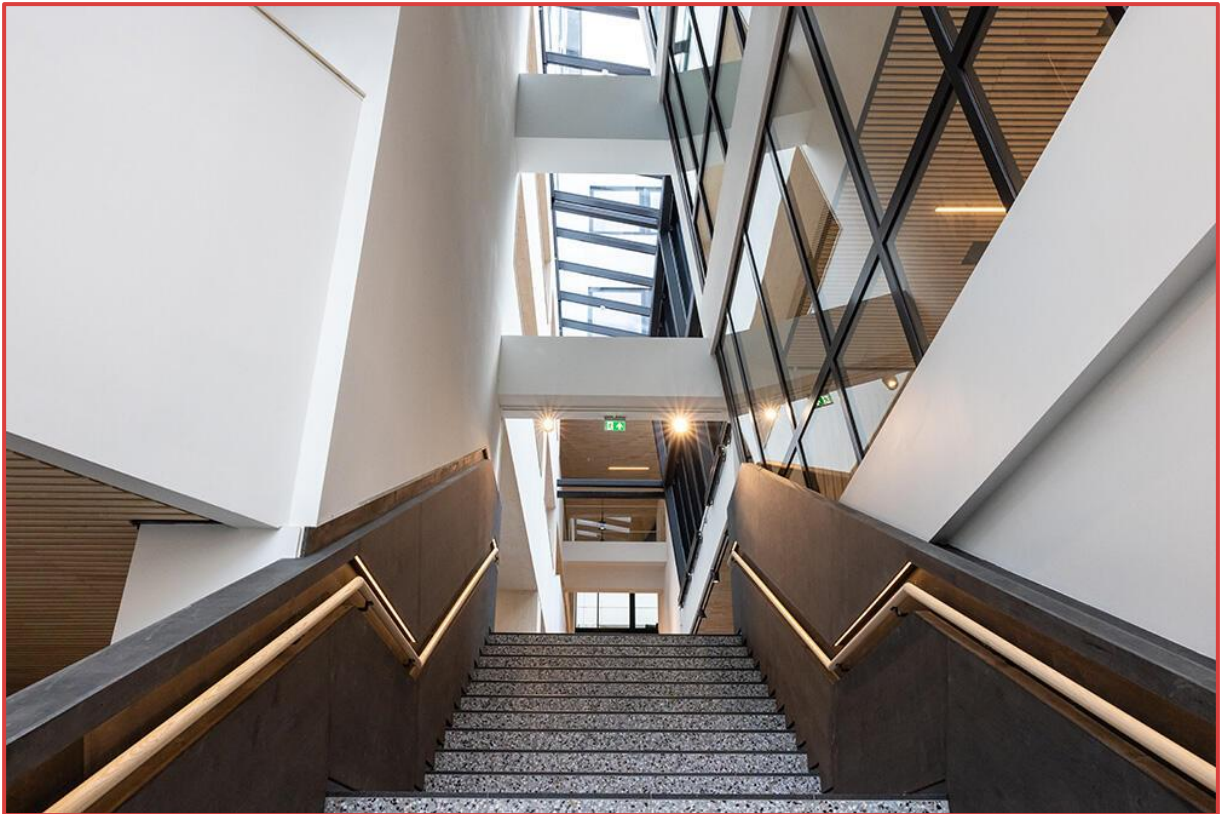
Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2024 – Bedriftshelsetjenester til orientering

Kathrine Brsovik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Bente Nilsen Hordvik

Vedlegg 1: Årsrapport 2024 - Bedriftshelsetjenester



ÅRSRAPPORT 2024

BEDRIFTSHELSETJENESTER

UNIVERSITETET I BERGEN



BEDRIFTSHELSETJENESTEN	2
ORGANISERING OG BEMANNING	3
EKSTERNE LEVERANSER	4
ARBEIDSMEDISINSK OPPFØLGING	4
FYSISK ARBEIDSMILJØ / INNEKLIMA/ HMS-AVVIK	5
PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ	6
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING FOR FORSKERE I TIDLIG KARRIEREFASE	7
SAMARBEIDSAVTALE KLINIKK FOR KRISEPSYKOLOGI	8
SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING	8
AVHENGIGHETSPROBLEMATIKK	9
ERGONOMI OG TILRETTELEGGING	10
RESULTATMÅL ÅRSPLAN 2024 OG PRIORITERINGER I 2025 ...	10

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Årsrapport 2024 - 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. Dette innebærer blant annet lederstøtte ved HMS-risikovurderinger, befaringer og kartlegginger ved enhetene. Det gis også 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. Fra 01.01.2023 ble det gjort regelverksendringer i forskriften, der hensikten var å tydeliggjøre beskrivelsen av bedriftshelsetjenestens rolle og mandat. Spesielt ble det vektlagt at BHT først og fremst skal bidra til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Videre stilles det nå tydeligere krav til at bedriftene, i UiBs tilfelle enhetene, skal utvikle og kunne dokumentere periodevise planer som beskriver mer detaljert hvilke oppgaver BHT skal utføre kommende året. Arbeidet skal være risikobasert og målrettet.

For at dette skal kunne gjennomføres ved en stor organisasjon som UIB er det viktig at arbeidsgiversiden involverer bedriftshelsetjenesten når lokalt og sentralt HMS-arbeid planlegges og gjennomføres. Følgende endringer ble derfor vedtatt ved UiB i 2023 i AMU-sak 20/23, arkivsaksnr 2017/14403:

- Krav til arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten 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.

Som følge av dette ble skjema for lokal HMS-plan og informasjon på UiBs nettsider oppdatert. I tillegg ble det sendt informasjonsbrev om endringene i ephorte/elements til alle enheter. Ved utgangen av 2023 hadde BHT ikke mottatt noen kopier av lokal HMS-plan med beskrivelse av behov for forebyggende BHT-tjenester i kommende år. Fra januar 2024 har Bedriftshelsetjenesten derfor systematisk kontaktet ledere og HMS-koordinatorer ved UiB direkte, med prioritering av miljøer med særlig risikofylte arbeidsmiljøfaktorer. I 2024 har vi på nytt forsøkt å opprette kontakt med miljøene ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Universitetsmuseet, Det medisinske fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design og Det humanistiske fakultet via e-post og bedt om å få delta på et av møtene mellom ledelsen, vernetjenesten og eventuell HMS-koordinator i miljøet. Bedriftshelsetjenesten har også bedt om å få delta på et fysisk møte for å få et bedre innblikk i arbeidsmiljøene. Bare tre av miljøene responderte og inviterte BHT til et møte som ble holdt i løpet av året. Dette var Institutt for biovitenskap, Institutt for biomedisin og Fakultet for kunst, musikk og design. Institutt for arkeologi,

historie, kultur- og religionsvitenskap har invitert til et møte som vil bli holdt i januar 2025. Miljøer som ikke ble kontaktet i 2024 vil få en henvendelse i løpet av 2025.

Til tross for dette arbeidet har BHT så langt fremdeles ikke mottatt noen kopier av lokale HMS-planer. Alle bestillinger til bedriftshelsetjenesten kommer fremdeles fortløpende etter hvert som behov oppstår. Dette gjør det krevende for BHT å delta aktivt i det forebyggende HMS-arbeidet ved enhetene, samt å prioritere oppdrag og arbeidsmengde internt for BHT sine ansatte.

Bedriftshelsetjenesten har i 2024 deltatt på flere informasjonsmøter med Arbeidstilsynet i forbindelse med nylige og kommende forskriftsendringer. Det meldes om at det fremover vil komme ytterligere tydeliggjøring av arbeidsgivers ansvar i det systematiske HMS-arbeidet og hvordan de ulike partene skal delta i dette, nå med fokus på det psykososiale, organisatoriske arbeidsmiljøet. Endringsforslag ble sendt på høringsrunde høsten 2024. Også innenfor dette området skal planlagte og gjennomførte tiltak være basert på kartlegging/HMS-risikovurdering og må kunne dokumenteres på sentralt og lokalt nivå. Hvordan bedriftshelsetjenesten er involvert i dette arbeidet må også kunne dokumenteres.

På bakgrunn av dette vil hovedfokus i Bedriftshelsetjenestens årsplan 2025 fortsatt være å arbeide for at bedriftshelsetjenesten blir en naturlig del av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB.

Teksten under gir utdypende informasjon om tjenester som er levert i 2024.

Organisering og bemanning

Det har i 2024 ikke vært noen endring i bemanning ved universitetets BHT. Nåværende godkjenning gjelder til 2026, med bemanning som beskrevet under (ephorte sak 2010/11770). Det er gitt aksept for fortsatt innleid bedriftslege for denne godkjenningsperioden utfra begrunnelser gitt i forrige søknadsprosess.

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 fikk i 2023 nytt journalsystem Extensor, etter felles anbudsrunde med UiO. Dette har gitt økte driftkostnader på BHTs budsjett, men har redusert behovet for ressurser og bistand fra IT-avdelingen ved UiB.

Alle faggruppene ved UiBs BHT har i 2024 opprettet nettverk med sine fagfeller ved NTNU og UiO og har kvartalsvise digitale møter hvor ulike problemstillinger og utviklingsområder kan diskuteres anonymt.

Eksterne leveranser

Bedriftshelsetjenesten har i 2024 hatt kontakt med Kvarteret, som etter forskriftsendring nå er pålagt å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. De ønsker gjerne å kunne benytte universitetets BHT. I samtaler med Kvarteret er det estimert at dette vil innebære ca. 10 timer årlig i leveranser/oppfølging. Henvendelsen er vurdert av HR-avdelingen sammen med Studieveilingen og Økonomiavdelingen. Kvarteret tilhører Studentkulturhuset i Bergen AS og hovedregelen er ifølge Økonomiavdelingen at det da må tas betalt for tjenester vi leverer til dem. Dette kan eksempelvis løses ved timebetaling. I året som kommer bes det om at Universitetsledelsen tar stilling til om en ønsker å inngå avtale om eksterne BHT-leveranser, og hva som skal være den økonomiske størrelsen på tjenesten.

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. Innen arbeidsmedisinsk oppfølging skal bedriftshelsetjenesten da bistå med blant annet eksponeringsvurdering, målrettede helsekontroller, henvisning til arbeidsmedisinsk utredning, meldinger til NAV og Arbeidstilsynet.

I 2024 er det gjennomført 58 [målrettede helsekontroller](#), mot 57 i 2023. 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 helseserisiko. Ansatte som allerede er registrert hos BHT følges opp i henhold til 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 målrettede 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.

Det har vært en nedgang i bestillinger av målrettede helsekontroller de siste årene. 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 har vært færre forskningsaktiviteter som utløser behov for helsekontroll allergi, men vil likevel se på rutiner for oppfølging og innmelding for å sikre at alle som skal ha målrettet helsekontroll får dette. BHT vil følge opp med informasjon og lederstøtte knyttet til HMS-risikovurdering.

Bedriftshelsetjenesten har i 2024 gitt 93 yrkesvaksiner for Hepatitt B (for ansatte som arbeider med humant materiale), difteri, Tetanus, polio og kikhoste (for utendørs arbeid og arbeid med dyr) og influensavaksine for helsepersonell som har pasientkontakt eller ansatte som kommer i kontakt med griser (Vivariet). 35 personer har fått reisevaksiner utfra individuell risikovurdering etter anbefaling ved reise til ulike områder/land. Totalt har 128 ansatte vært inne til vaksinasjon i 2024 mot 179 i 2023. 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 injeksjon 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 111 [sjømannsattester](#) ved UiB i 2024 mot 99 i 2023. Denne tjenesten er også mulig å kjøpe fra ekstern leverandør, men koster da rundt 2500 NOK pr stk. Sjømannsattest er obligatorisk for alle ansatte og studenter som skal utføre arbeid på skip. Bedriftslegen ved UiB er autorisert sjømannslege.

Utover dette er det gjennomført 112 arbeidsmedisinske konsultasjoner til ansatte knyttet til helseplager eller utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet og 37 veiledningstimer til ledere. I tillegg gjennomføres konsultasjoner knyttet til blodprøvetaking, skriving av resepter og befaringer.

Det er totalt registrert 446 konsultasjoner innen det arbeidsmedisinske feltet i 2024, mot 470 i 2023. Interne rutinebeskrivelser for alle arbeidsmedisinske tjenester oppdateres jevnlig som del av bedriftshelsetjenestens internkontroll. Skriving av rapporter, journalføring, kontakt med myndigheter eller annet helsepersonell 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 / inneklima/ HMS-avvik

I løpet av 2024 har yrkeshygieniker ved Bedriftshelsetjenesten bistått ulike miljø i forbindelse med henvendelser knyttet til støy, inneklima, eksponering for kjemikalier, støy, temperaturutfordringer m.m. Det er gjennomført følgende kartlegginger:

- Kartlegging av temperatur (JUSS)
- Kartlegging av støy (Institutt for biomedisin)
- Kartlegging av inneklima (Økonomiavdelingen, Universitetsmuseet, Nansensenteret, Institutt for geovitenskap, Psykologiske fakultet-administrasjonen, Institutt for klinisk odontologi, Griegakademiet, Institutt for samfunnspsykologi)
- Befaring diverse lokaler (Auditorier - Realfagbygget, Utfordringer med lukt fra toalett - Fosswinckelsgate, Flussyrelab – Institutt for geovitenskap, Avfallsrom – institutt for biovitenskap, Institutt for klinisk odontologi, Klinisk institutt 2 – farlig avfall, Allegaten 55 – fuktproblemer, Fakultet for kunst, musikk og design – planlegge lokale for sliping av keramikk)
- Kartlegging av eksponering for kjemikalier (Klinisk institutt 2 – eksponering for heksan og metanol, Fakultet for kunst, musikk og design – støy fra sliping av keramikk m.m., samt oppfølging etter befaringsrelatert til bly)

Yrkeshygieniker er medlem av arbeidsmiljøutvalget og kartlegginger rapporteres til arbeidsmiljøutvalget fortløpende gjennom året. Yrkeshygieniker deltar også på kvartalsvise møter mellom BHT, Eiendomsavdelingen og HR-avdelingen i forbindelse med byggesaker, i tillegg til å være vara til AMU sitt byggetvalg der Bedriftshelsetjenesten får mulighet til å bistå og komme med råd og veiledning i byggeprosjektene ved universitetet.

Yrkeshygieniker ved UiB har jevnlig møter med Yrkeshygienikere fra UiO der aktuelle problemstillinger relatert til arbeidsmiljø blir diskutert.

Yrkeshygieniker har deltatt med presentasjoner relatert til fysisk arbeidsmiljø og HMS for Økonomiavdelingen, på teknikerforum til Fakultet for Naturvitenskap og teknologi, på fagdagen til Klinisk institutt 2 og Institutt for klinisk odontologi, på opplæring for nye lærlinger, samt deltatt på flere av ledelsens gjennomgang møter med HR-avdelingen. I tillegg deltok yrkeshygieniker på Helseinspektariatet sitt tilsyn relatert til GMO på både Fakultet for naturvitenskap og teknologi, og Det medisinske fakultet.

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

2024 ble det totalt meldt inn 81 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. BHT arbeider sammen med team for HMS og beredskap med å oppdatere kategoriene for HMS-avvik, der bl.a. kategorien «Personskade, alvorlig» vil bli endret til «Personskade m/med. behandling» og «Personskade, mindre» endres til «Mindre personskade».

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Forebyggende:

Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte. De strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplassvirker inn på både arbeidsmiljøet og ansattes helse. Gode arbeidsfellesskap 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. Lokal arbeidsmiljøkartlegging (tidligere kalt HMS-møte) er et kartleggingsverktøy som enhetene skal bruke årlig for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Bedriftshelsetjenesten bistår i planleggingen eller deltar med innlegg på forespørsel.

I 2024 har det kommet 11 ulike henvendelser om bistand ved enheters årlige lokale arbeidsmiljøkartlegging. Bestillingene kommer ofte kort tid før møtet skal gjennomføres. Bedriftshelsetjenestens erfaring er at planlagt innhold på disse møtene 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/ansvarlig arrangør for gjennomgang av tidligere arbeidsmiljøkartlegginger innen det psykososiale arbeidsmiljøet, bakgrunn for bestilling og hvordan arbeidet vil følges opp i etterkant.

I tillegg til lokal arbeidsmiljøkartlegging bruker universitetet kartleggingsverktøyet [ARK](#), som er et helhetlig verktøy for å gjennomføre en felles arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (FAMU). Dette ble sist gjennomført i 2021. FAMU for 2024-2025 gjennomføres i perioden nov 2024 til mai 2025. HR-avdelingen har igangsatt et arbeid for å evaluere bruken av Lokal arbeidsmiljøkartlegging og ARK som kartleggingsverktøy. Dette er beskrevet i AMU-sak 24/22, 46/22, 35/23, 44/23 og 51/23. Fra våren 2024 har Bedriftsfysioterapeut deltatt i FAMU arbeidsgruppe for å bistå i planlegging og gjennomføring av FAMU 2024-2025. Bedriftsfysioterapeut har deltatt på prosessveilederkurs i regi av ARK, har holdt prosessveilederkurs for prosessveiledere ved alle miljøer på UiB, og skal tilby bistand til ledere på Fellesadministrasjonen i forbindelse med gjennomføring av FAMU i 2025.

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. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten har prosjektet blitt evaluert i 2024. Konklusjonen er at UiB har kompetanse til å lage et skreddersydd tilbud for sine ansatte. HR-avdelingen har derfor i samarbeid med BHT utviklet et kurstilbud på psykisk uhelse som i første omgang tilbys ledere ved UiB. Hensikten er å gi lederne mer kompetanse på temaet og gjøre de tryggere i møte med medarbeidere som har ulike psykiske utfordringer. Inkludert i dette kurset er en forventningsavklaring og prosedyre for alle ansatte som møter mennesker i krise. Utviklingen av sistnevnte prosedyre ble påbegynt høsten 2023 på forespørsel fra miljøene og ferdigstilt i 2024.

Som tidligere år har bedriftshelsetjenesten også i 2024 bistått i gjennomføringen av Verdensdagen for psykisk helse ved UiB. I tillegg er det holdt faglige innlegg rettet mot forebyggende arbeid både ved lederutviklingskurs arrangert av HR-avdelingen (eks HMS for ledere, Mellomlederprogrammet, kurs i konflikthåndtering og vanskelige personalsaker) og ved ulike fagdager/temadager ved enhetene. I 2024 har bedriftshelsetjenesten levert i underkant av 70 ulike innlegg som omhandler psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

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.

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 2024 er det gjennomført totalt rundt 350 individuelle samtaler. Dette er på samme nivå som 2023, men betydelig høyere enn tidligere år. Så langt det er mulig er det alltid to fagpersoner fra bedriftshelsetjenesten som følger opp en sak. Dette er for å redusere sårbarhet, sikre kontinuitet i oppfølgingen og sørge for riktig fagkompetanse. Problemstillingene i denne type saker er ofte sammensatte og krever oppfølging over tid. 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. 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, epostutveksling etc. mens sakene pågår er heller ikke timeført.

For saker som gjelder konflikthåndtering er det i 2024, i samarbeid med HR-avdelingen, utarbeidet en prosedyre og et forslag på mandat for å tydeliggjøre rollene og forventningene til de ulike partene som er involvert. Hensikten er å gjøre forløpene mer forutsigbare og skape tydelige rammer som alle parter kan forholde seg til.

Psykologisk rådgivning for forskere i tidlig karrierfase

Målsettingen med tjenesten er å bidra med psykologisk støtte til forskere i tidlig karrierfase slik som ph.d.-kandidater og post doc. Denne gruppen får et spesifikt fokus da det viser seg at denne gruppen har et større symptomtrykk av psykiske plager enn den øvrige ansatte. I tillegg til belastningen den enkelte opplever, får psykiske plager negative konsekvenser for produktivitet og gjennomføringsevne. Det er ca. 1500 personer i målgruppen ved UiB. Bedriftshelsetjenesten har videreført tilbud fra tidligere år slik som interaktive presentasjoner og enkeltkonsultasjoner, men har i 2024 ikke prioritert tilbudet om gruppesamtaler og de digitale ressursene. Årsakene til dette er blant annet stort frafall underveis på gruppetilbudet og liten aktivitet på de digitale ressursene. Frafallet forklares med at stipendiatene opplever det som vanskelig å prioritere denne type aktiviteter fremfor forskningstid.

Som en del av videreutviklingen av tilbudet og med bakgrunn i erfaringsnotatet om forskere i tidlig karrierefase ved UiB fra 2023 har Bedriftshelsetjenesten i 2024 utarbeidet en pilot på et seminar i samarbeid med Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Det medisinske fakultet som vil gjennomføres i februar 2025. Målet med seminaret er å gi deltakerne innsikt i faktorer som bidrar til forebygging av helse, god produktivitet og gjennomføringsevne. Hovedtemaene er vanlige utfordringer og forebyggende tiltak for denne gruppen, arbeidsteknikker, kulturforskjeller og kommunikasjonsferdigheter. I tillegg er det en målsetning å lage en tverrfaglig nettverksarena. Ved gode tilbakemeldinger vil seminaret kunne bli gjennomført regelmessig for alle enheter ved UiB. Videre kan seminaret bli en arena for å formidle informasjon om aktuelle gruppetilbud dersom det er interesse for å starte opp igjen med dette tilbudet i 2025.

I 2024 har det blitt gjennomført 10 interaktive presentasjoner og 20 konsultasjoner for forskere i tidlig karrierefase.

Samarbeidsavtale Klinik for krisepsykologi

UiBs rammeavtale med Klinik for krisepsykologi hadde sluttdato i 2024, og sammen med HR-avdelingen og Økonomiavdelingen arbeides det med å få på plass en ny avtale. 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 Bedriftshelsetjenesten (bedriftslege eller psykolog) 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 Klinik for krisepsykologi fra Bedriftshelsetjenesten henvises ofte på bakgrunn av taushetsbelagt helseinformasjon. I bedriftshelsetjenestens budsjettrammer er det satt av midler til 10 henvisninger per år, med totalt 10 konsultasjoner per henvisning. I 2024 er det 7 ansatte som har blitt henvist dette tilbudet.

Sykefraværsoppfølging

Bedriftshelsetjenesten bistår ledere i sykefraværsoppfølging ved behov. 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.

Det kan være krevende å skille antall saker knyttet til sykefravær fra andre henvendelser bedriftshelsetjenesten mottar da disse ofte inngår i hverandre. Eksempelvis kan ansatte ta kontakt av andre årsaker, og det viser seg at de også er deltidssykemeldt eller blir sykemeldt i løpet av oppfølgingsperioden. Andre ganger kan det være ledere som tar kontakt med ønske om bistand i en langvarig eller gjentakende sykefraværsproblematikk. Sakene inngår derfor i rapporteringstallene over. I tillegg er det i 2024 registrert 32 dialogmøter der BHT har bistått i møter der flere parter deltar, som leder, NAV og/eller fastlege.

Som forebyggende tiltak har Bedriftshelsetjenesten sammen med HR-avdelingen og Seksjon for lønn Økonomiavdelingen gjennomført ny lederopplæring gjennom hele året, fysisk og digitalt. Informasjon om sykefraværsoppfølging er oppdatert i UiBs lederhåndbok og det er laget og publisert korte videoklipp med informasjon om leders ansvar og oppgaver når ansatte blir sykemeldt.

I 2024 har Bedriftshelsetjenesten også videreført arbeidet ved Institutt for klinisk odontologi (IKO), i et større prosjekt kalt Nærværprosjektet. Med bakgrunn i Fraværprosjektet (tidligere informert om i AMU) ble det i 2024 iverksatt et pilotprosjekt med to seksjoner der temaet var psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette pilotprosjektet resulterte i et Nærværprosjekt for alle seksjonene på IKO. Det ble holdt et møte i juni og et møte i august der ca. halvparten av seksjonene deltok på hvert møte. Møtet tok utgangspunkt i STAMI sitt verktøy "En bra dag på jobb", men både Statusmøtet og Tiltaksmøtet fant sted på samme dag av logistikkmessige årsaker. I Statusmøtet presenterte BHT arbeidsmiljøfaktorer som kunne være relevante for seksjonene, og seksjonene fikk selv mulighet til å diskutere relevante arbeidsmiljøfaktorer i sitt miljø. I Tiltaksmøtet fikk seksjonene anledning til å komme med konkrete forslag til tiltak for å løse noen av utfordringene som de diskuterte i Statusmøtet. Prosessledere (leder og ansattrepresentant) i hver seksjon dokumenterte innspillene og fikk ansvar for å ta disse med seg videre i det systematiske HMS-arbeidet i seksjonen. Prosesslederne fra alle seksjonene fikk anledning til å delta på et oppfølgingsmøte 27.11.24 der BHT fasiliterte en samtale om hva som hadde skjedd i seksjonene siden Tiltaksmøtet. Temaet i oppfølgingsmøtet var hvilke utfordringer og suksesshistorier som prosesslederne hadde møtt på i arbeidet og hva som var veien videre. Et evalueringsmøte mellom BHT og ledelsen på IKO er planlagt i januar 2025.

Det er også levert tjenester på gruppenivå til Universitetshagene i 2024. BHT ble høsten 2023 invitert til å delta på et allmøte på Milde for Seksjon for Universitetshagene der det kom frem ulike arbeidsmiljøutfordringer. BHT deltok på et nytt allmøtet ved seksjonen i januar 2024 der arbeidsmiljøundersøkelsen for 2023 ble presentert, og hadde i løpet av våren et møte med de gruppene som ønsket det uten at seksjonsleder deltok. Innspillene fra disse møtene ble presentert for seksjonsleder i mars 2024 og i april ledet BHT et møte for hele seksjonen som omhandlet en av arbeidsmiljøutfordringene som ble beskrevet i tidligere møter. I tillegg har BHT bistått seksjonsleder i hvordan hun kan jobbe videre med de andre arbeidsmiljøutfordringene som ble spilt inn på møtene mellom BHT og gruppene ved seksjonen. Tilbakemeldinger fra seksjonsleder høsten 2024 er at det har vært fruktbare diskusjoner og positive endringer i arbeidsmiljøet siden høsten 2023, selv om det fremdeles er noen utfordringer. Seksjonsleder ønsker å følge opp arbeidsmiljøet videre i sammenheng med FAMU og tar kontakt med BHT ved behov for videre bistand.

Avhengighetsproblematikk

Ved UiB skal det forebyggende arbeidet innenfor rus- og spillavhengighet ivaretas gjennom det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. Bedriftshelsetjenesten er del av akanutvalget som bistår med kunnskap og kompetanseheving til ledere og ansatte i form av rådgivning, webinarer og kurs.

I UiB sin overordnede HMS handlingsplan for 2023-2026 er et av innsatsområdene; gode og inkluderende arbeidsfelleskap med delmålene å ha et inkluderende arbeidsmiljø med hovedaktivitet at alle enheter skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap.

Akanutvalget har derfor utarbeidet en presentasjon som viser metoden Dilemmaverktøyet. Dilemmaverktøyet er utviklet av akan kompetansesenter og kan brukes på enhetene alene eller med bistand fra noen i utvalget. Med dette ønsker akanutvalget at det kan bli en større åpenhet og kunnskap omkring rus- og spillavhengighet. Det vil da også bli en økt bevissthet på leders rolle og ansvar til å være gode rollemodeller og ivareta ansatte som har et avhengighetsproblem. Arbeidet vil fortsette i 2025.

Foruten å delta i akanutvalget bistår også Bedriftshelsetjenesten ansatte som opplever rus- og avhengighetsutfordringer. I slike tilfeller skal leder tilby hjelp ved en individuell akan-avtale. En individuell Akan-avtale er et tilbud hvor formålet er å hjelpe den ansatte med sitt rus- eller

spilleproblem. Dette gir mulighet for tett oppfølging, samtidig som en får beholde jobben. Antallet akan-avtaler ved UiB har vært det samme de siste årene, med 1-2 avtaler i året.

Ergonomi og tilrettelegging

I 2024 har BHT gjennomført 25 individuelle konsultasjoner knyttet til ansattes fysiske arbeidsmiljø, Dette inkluderer konsultasjoner i forbindelse med ergonomirunder på gruppenivå i ulike miljøer, i tillegg til enkelthenvendelser med bakgrunn i fysiske helseutfordringer. 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. 30 ansatte har tatt kurset på norsk, 4 på engelsk.

UiBs Bedriftsfysioterapeut, som også har erfaring og kompetanse innen psykososialt arbeidsmiljø og kognitiv terapi, har i 2024 i tillegg bidratt inn mot saker knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det er holdt 26 innlegg knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved UiB, på eksempelvis HMS-møter, instituttsamlinger og allmøter. Inkludert i disse innleggene er ergonomiundervisning for lærlingene ved UiB og ulike innlegg i forbindelse med FAMU. Det er også etablert kontakt bedriftsfysioterapeuter ved UiO og NTNU for å opprette et forum for å kunne diskutere saker knyttet til fysisk arbeidsmiljø. Så langt har det vært arrangert et Teams-møte og ellers har spørsmål vært diskutert over e-post.

Resultatmål årsplan 2024 og prioriteringer i 2025

Som beskrevet i innledningen over har det i 2024 blitt jobbet systematisk med å øke leveranser på det forebyggende nivået, da med mål om å redusere behovet for reparerende tiltak. Når det gjelder samarbeid og bistand i det systematisk forebyggende HMS-arbeidet ved Fellesadministrasjonen har det vært økende aktivitet, mens det så langt har vært krevende å komme i rådgivende posisjon når lokale HMS-risikovurderinger og HMS-planer skal gjennomføres og utarbeides ellers ved Universitetet. Dette arbeidet vil derfor fortsette i 2025.

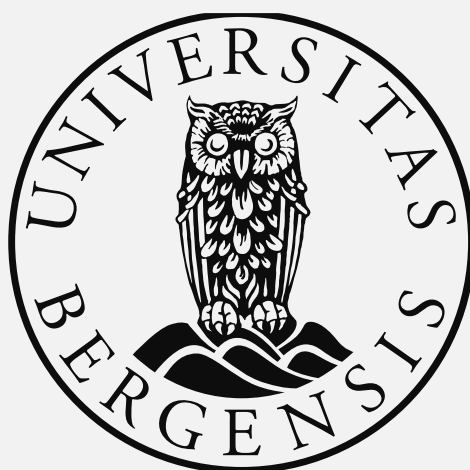
Et annet område som var på prioriteringsplanen i 2024, men som ved utgangen av året enda ikke er avklart er å vurdere behovet for nye rutiner for BHTs medvirkning i byggesaker som er søknadspliktige etter plan- og bygningsloven og som skal inneholde arbeidsplasser. For prosjekter som kreves samtykke fra Arbeidstilsynet etter AML §18-9 vil UiB måtte kreve bekreftelse fra BHT på medvirkning, at BHT har bistått søkeren (UiB) i planene som beskrives i søknaden, og at bistanden er i tråd med regelverkets krav. BHT får informasjon om byggesaker som medlem av AMU Byggutvalg, og i faste kvartalsmøter med Eiendomsavdelingen, men det er ikke etablert rutiner for medvirkning i den grad som beskrives over. BHT er i dialog med Eiendomsavdelingen for å se på løsninger som oppfyller Arbeidstilsynets krav. Dette arbeidet vil fortsette i 2025.

Utover dette er satsningsområdene for 2024 nådd, se årsplan for videre satsningsområder for 2025.

03.01.2025

Bente Nilsen Hordvik

kontorsjef Bedriftshelsetjenesten





Saksnummer Møtedato Utvalg
5/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Årsplan 2025 - Bedriftshelsetjenester

Bakgrunnsdokumenter

- Arbeidstilsynets beskrivelse av roller i HMS-arbeidet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>
- Arbeidsmiljøloven § 3-3. Bedriftshelsetjeneste: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/3/3-3/>
- Forskrift om organisering ledelse og medvirkning kap 13: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/13/>
- Arbeidsmiljøloven § 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/18/18-9/>
- Utvalgssak 4/25 *Årsrapport 2024 Bedriftshelsetjenester (2012/4460)*

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. Som i 2024 vil hovedmål 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 kommende år. Se *Årsrapport 2024 – BHT* for mer informasjon om bakgrunnen 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 2025 – Bedriftshelsetjenester*.



Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Bente Nilsen Hordvik

Vedlegg:

1) Årsplan 2025 - Bedriftshelsetjenester



ÅRSPLAN BEDRIFTSHELSETJENESTER 2025

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. Her beskrives det at UiB skal være et attraktivt arbeids- og studiested som rekrutterer og utvikler sterk kompetanse og fremmer en samarbeidskultur om felles høye ambisjoner. Videre er følgende mål satt for HR-arbeidet frem mot 2030:

- UiB skal ha et inkluderende arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som fremmer likestilling, mangfold, samarbeid og medvirkning
- UiB skal være en kreativ og dynamisk organisasjon som inviterer til deltakelse og engasjement med arenaer for medvirkning for studenter og ansatte
- UiB skal tilby karriere- og kompetanseutvikling til alle og utvikle lederkompetanse på alle nivå som vektlegger tillit og åpenhet
- UiB skal utvikle gode arbeidsprosesser og godt samspill mellom kolleger, og sørge for at alle har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy

Tiltak som er satt for å nå målene er blant annet å tilby gode verktøy for det systematiske HMS-arbeidet i hele organisasjonen, ha gode rekrutterings- og onboardingprosesser, sørge for lederutvikling og arenaer for erfaringsdeling på tvers av organisasjonen og mellom nivåer, sikre ansattes kompetanseutvikling, tilby internasjonalt rekrutterte kolleger tidlig norskopplæring og sikre gode vilkår for yngre vitenskapelige ansatte gjennom systematisk oppfølging og karriererådgivning

Bedriftshelsetjenestens ansvar er å bistå UiB i dette arbeidet. Som årsrapporten fra 2024 viser, vil et hovedmål for 2025 også være at BHTs ressurser i større grad brukes i systematisk forebyggende HMS-arbeidet ved UiB, i tråd med Arbeidstilsynets forventninger. Ved at UiBs ulike miljøer vurderer behovet for bedriftshelsetjenester når årlige HMS-risikovurderinger og lokale HMS-planer utarbeides vil også Bedriftshelsetjenestens mulighet for å prioritere oppgaver i tråd med gjeldene lovverk styrkes. Gjennom systematisk forebyggende arbeid vil det være en målsetning at behovet for reparerende tjenester reduseres.

Planen under viser aktuelle delmål innen de ulike fagområdene bedriftshelsetjenesten innehar, og hva som er planlagte aktiviteter for å oppnå dette. Se årsrapport 2024 for mer informasjon om bakgrunnen for vurderingene.

Ordinære driftsoppgaver for BHT beskrives ikke i årsplanen. Det samme gjelder innkommende saker fra ansatte og ledere som må behandles fortløpende.

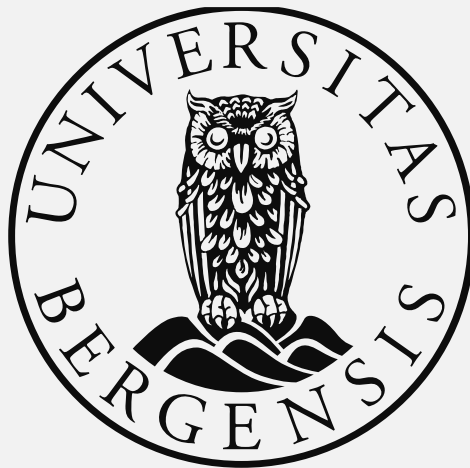
Årsplan 2025 Bedriftshelsetjenesten

Arbeidsmedisinsk oppfølging	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
<p>Bidra til at alle ansatte som har krav på målrettet helsekontroll, vaksinasjon mot biologiske faktorer og sjømannsattest får dette</p>	<p>Fortsette arbeidet med systematisk kartlegging av miljøene på UiB:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. miljøene som pr i dag har risikofylt arbeidsmiljø (NT, 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 • Grunnlag for forebyggende tiltak • Samtykke fra arbeidstaker dersom tilbakemelding gjelder behov for individuell tilpasning i arbeidssituasjonen.
Inneklima, yrkeshygiene	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
<p>Bistå til fullt forsvarlig arbeidsmiljø med tanke på håndtering av kjemikalier, håndtering av biologiske faktorer, håndtering av radioaktive kilder og inneklima</p>	<p>Sammen med relevante team (arbeidsmedisin og ergonomi) fortsette arbeidet med en systematisk kartlegging av miljøene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilby deltakelse på møter med ledelse og verneombud • Tilby deltakelse på vernerunder <p>Utarbeide nye nettsider til BHT med egen «plattform» som i større grad skiller</p>

	<p>Bedriftshelsetjenestens rolle fra HR-avdelingen/team for HMS og beredskap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • uib.no/bedriftshelsetjenesten <p>Bistå team for HMS og beredskap med utarbeiding og gjennomføring av 40-timers kurs for nye verneombud og medlemmer av AMU.</p> <p>Bistå team for HMS og beredskap med gjennomføring av kurs i risikovurdering (norsk og engelsk), vår og høst 2025.</p> <p>Arrangere følgende kurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlig verneutstyr (høst 2025, både norsk og engelsk, med Fisher Scientific og VWR) • Kurs i gasshåndtering (vår 2025, med Nippon gasses) <p>Samarbeid med ressurspersoner på Eiendomsavdelingen i saker relatert til bygningsdrift / inneklime via kvartalsvise samarbeidsmøter.</p> <p>Samarbeid med Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling og team for HMS og beredskap i det systematiske HMS-arbeidet.</p>
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
<p>I større grad bistå ledelsen ved UiB i forebyggende arbeid fremfor reparerende oppfølging</p>	<p>Arbeidsmiljøkartlegging:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bistå HR-avdelingen med planlegging og oppfølging av FAMU 2024-2025 <p>Lokal og felles arbeidsmiljøundersøkelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	

<p>Bidra til et inkluderende arbeidsliv og god sykefraværsoppfølging ved UiB</p>	<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 • Lederopplæring; Tilby nyutviklet kurs om psykisk helse sammen med HR-avdelingen
<p>Akan – spill og rusforebyggende arbeid</p>	
<p>Bidra til at fagområdet blir styrket som del av det systematiske HMS arbeidet ved UiB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bistå som rådgiver i akanutvalget • Bistå med informasjon på avdelingsmøter, i lederprogrammer, webinarer • Bistå akanutvalget med å gjøre Akans metode «Dilemmaverktøyet» kjent på enhetene • Sammen med HR-avdelingen lage videoklipp med informasjon om avhengighet spill, rus og alkohol samt utvikle nettsidene.
<p>Psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere</p>	
<p>Videreutvikle tilbud om psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre og evaluere ph.d.-seminar pilot februar 2025 • Tettere samarbeid med FERD hvor BHT bistår med interaktive presentasjoner • Gjenoppta gruppetilbud, samt forbedre informasjonseksposering mot brukerguppen • Tettere samarbeid med UiBs ph.d.-koordinatorer • Utforske faglig samarbeid med det psykologiske fakultet
<p>Ergonomi</p>	
<p>Delmål:</p>	<p>Hovedaktivitet:</p>
<p>Redusere antall individuelle henvendelser gjennom økt aktivitet på forebyggende arenaer</p>	<p>Ergonomi i byggesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avklare Arbeidstilsynets forventninger til BHTs deltakelse i byggesaker • Tett dialog med ressurspersoner på Eiendomsavdelingen

	<ul style="list-style-type: none">• 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 etter befaring/rådgivning, 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?
--	---





Saksnummer	Møtedato	Utvalg
6/25	20.02.2025	Arbeidsmiljøutvalget

Årsrapport 2024 - Akanutvalget

Saken gjelder:

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

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget tar årsrapport 2024 fra akanutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Lise Engelbreth

Vedlegg 1: Årsrapport 2024 fra akanutvalget

Årsmelding 2024 for Akan-utvalget ved Universitetet i Bergen

Akan-utvalget er et partssammensatt underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget ved Universitetet i Bergen (UiB). Ved UiB omfatter dette arbeidet forebygging og håndtering av rus- og spillavhengighetsproblematikk. Utvalget sin fremste oppgave er å være pådriver i det forebyggende og holdningsskapende arbeidet.

Akan-utvalgets medlemmer, Akan-kontaktene, skal være ressurspersoner og støttespillere i dette arbeidet ved UiB. Utvalget har ansvar for å informere om faglig støtte og rutiner for håndtering av enkeltsaker. Det er en målsetting for utvalget å bidra til en økt bevissthet blant ansatte om risikofylt rusmiddelbruk og spillavhengighet.

Akan-utvalgets sammensetning i 2024

Arbeidsgiver: Ørjan Leren, leder, Det medisinske fakultet

Arbeidsgiver: Lise Engelbreth, HR-avdelingen

Akademikerne: Kristian Botnen

Forskerforbundet: Helge Holgersen

Parat: Liv-Grethe Gudmundsen

NTL: Unni Lange Buanes

Universitetets hovedverneombud: June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Bedriftshelsetjenesten: Gunvor Røsland Landro

Utvalgets arbeid i 2024

Utvalget har hatt jevnlig møter gjennom hele året. Tema for møtene har i stor grad vært hvordan utvalget kan gjøre det rus- og spillavhengighetsforebyggende arbeidet ved UiB bedre kjent i organisasjonen. Utvalget har blant annet laget forslag til mal for en 15-20 minutter lang presentasjon som enhetene kan bruke i sitt informasjonsarbeid. Tanken bak er at enhetene kan bruke presentasjonen i sine møter uten å ha inngående kjennskap til Akan-arbeid på forhånd. Presentasjonen legger opp til refleksjon der man bruker videoinnslag utarbeidet av Akan kompetansesenter og gjennomfører oppgaver knyttet til disse. Presentasjonsmalen vil bli gjort tilgjengelig for enhetene i løpet av vårsemesteret 2025.

Akanutvalget arbeider for å øke oppmerksomheten rundt rus- og spillavhengighet på arbeidsplassen. Å bidra på kurs og HMS-møter er viktige ledd i informasjonsarbeidet. Vi

har mottatt invitasjoner fra ulike enheter om å bidra på HMS-møter og lignende. I løpet av året ulike medlemmer av utvalget deltatt i aktiviteter med disse gruppene:

- Instituttlederne ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi
- Ansatte ved Institutt for sammenliknende politikk
- Ansatte ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Medlemmene i Akan-utvalget kan også delta i Alor – Nettverk for arbeidsliv og rus. Samlingene tilrettelegges av et regionalt kompetansesenter på rusfeltet (KoRus) og Akan kompetansesenter i nært samarbeid med behandlingsmiljø, og med god støtte og deltakelse fra nettverkets deltakere.

Ørjan Leren

Leder

Akan-utvalget

27.1.2025/Lise Engelbreth



Saksnummer Møtedato Utvalg
7/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Årsrapport 2025 - Hovedverneombudenes aktivitet

Universitetets hovedverneombud har sammen med nettverket av hovedverneombud ved UiB utarbeidet Årsrapport for 2024 (vedlegg 1).

Årsrapporten viser aktiviteten og sakene som har vært på dagsorden gjennom 2024. Spesielt aktuelle saker har vært økonomi, felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU), og høringsvar til Arbeidstilsynet. Høsten 2024 svarte nettverket av Universitetets hovedverneombud i Norge på Arbeidstilsynet sin høring om endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsmiljø. HVO-nettverket ved UiB utarbeidet også svar på høringen. Dette svaret ble sammen med andre innspill fra UIB organisasjonen innsendt som høringsvar til Arbeidstilsynet.

En del av Universitetets hovedverneombud (UHVO) sin rolle er å informere og kommunisere ut verneombudets rolle, hvordan vernetjenesten ved UiB er oppbygget og fungerer, og hvorfor arbeidsmiljøarbeid er viktig. UHVO har deltatt med innlegg på HMS-kurs for ledere, og har holdt en halv dags opplæring for lærlingene ved UiB. Å informere lærlingene om verneombudets viktige arbeid og rolle er både givende og inspirerende.

2024 er andre året i verneombudsperioden. Vi har derfor arbeidet med å gi god kontinuerlig oppdatert kunnskap for verneombudsgruppen gjennom VO-samlingene og kompetansedagen i oktober. Det samme skjer også i nettverksmøtene på de ti hovedverneområdene, og deltakelse på møtene og samlingene er viktige elementer for å skape trygge og kompetente verneombud.

Arbeidsmiljøprisen for 2023 ved UiB ble tildelt vernetjenesten. Dette gir inspirasjon til å fortsette med arbeidet vernetjenesten gjør, og til å videreutvikle vernetjenesten for fremtidens arbeidsliv.

Orienteringssak

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Vedlegg 1) Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2024



Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2024

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	5
Saker	5
HVO-skolen – opplæring	6
ARK-konferansen 2024 i Kristiansand	7
Verdensdagen for psykisk helse	7
<i>Lokale nettverksmøter</i>	<i>7</i>
<i>Kompetanseheving for verneombudene</i>	<i>8</i>
Verneombudssamling 1 1. februar	8
Verneombudssamling 2 25. april	8
Kompetansedagen 3. oktober	8
<i>Arbeidsmiljøprisen for 2023</i>	<i>9</i>
<i>Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i Bodø i 2024</i>	<i>9</i>
Samarbeid	9
Universitetsledelsen	10
De andre universitetshovedverneombudene i Norge	10
Andre	10
Frokostseminarserien	10
Aktuelle saker	11
Systematisk HMS-arbeid herunder også felles arbeidsmiljø undersøkelse	11
Økonomi	12
Byggeprosjekter ved UiB	12
UIBSAK tidligere UH Sak	12
2025	12

Innledning

2024 må sies å være året der det har vært stort søkelys på de økonomiske endringene for universitets- og høyskolesektoren, og de innvirkninger som dette har på arbeidsmiljøet for ansatte ved UiB. I 2024 har vi arbeidet med å gi god kontinuerlig oppdatert kunnskap for verneombudsgruppen gjennom VO-samlingene og kompetansedagen i oktober. Året har også vært preget av forberedelser og oppstart av Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU). Flere av hovedverneombudene og UHVO deltok i august på ARK-konferansen, og i juni på konferansen for hovedverneombud i universitetssektoren. Årsrapporten gir en oversikt over arbeidet som er gjort i 2024.

Vernetjenestens struktur og organisering

Organiseringen av vernetjenesten ved UiB følger institusjonens linjeorganisering.

- Verneombud på grunnenheter
- Hovedverneombud for hvert av hovedverneombudsområdene
- Universitets hovedverneombud

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 inkluderer å lede nettverksmøtene til hovedverneombudene, koordinere HVO-nettverkets oppgaver, arrangere opplæring for hovedverneombudene og verneombudene, samt representere hele vernetjenesten ved UiB.

UHVO og vara UHVO har i 2024 hatt faste møter med universitetsdirektøren, samt jevnlig linjeledermøter med HR-direktøren. Eiendomsavdelingen inviterer til møter fire ganger årlig, hvor EIA, Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling (HR), BHT og UHVO/vara UHVO deltar. UHVO og vara har også hatt faste kvartals vise møter med Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling og BHT. Disse møtene er viktige arenaer for god dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.

Universitets hovedverneombud deltar i følgende faste utvalg:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) - medlem
- AMU sitt byggutvalg - medlem
- AKAN-utvalget - medlem
- UHVO og vara UHVO er faste observatører i Forhandlingsutvalget

Universitetets hovedverneombud har deltatt i:

- Styringsgruppe for Klimanøytralt UiB 2030
- Styringsgruppen for UIBSAK
- Sentral brukergruppe Nygårdshøyden sør ved vara-UHVO
- Arbeidsgruppe for Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU)

I 2024 har UHVO deltatt på ulike arrangementer, seminarer, kurs og konferanser både ved UiB og i regi av andre offentlige etater. En viktig del av dette arbeidet har vært å informere om hvordan vernetjenesten ved UiB er bygget opp og fungerer, samt å formidle verneombudets rolle. I september var UHVO invitert til NMBU på Ås for å snakke om hva vi ved UiB har gjort for å bygge opp vår vernetjeneste, og hvordan vi samarbeider med ledelsen. I mars var UHVO invitert til å holde innlegg på en skoleringsdag for Bergen kommune sitt hoved-AMU.

UHVO var tilstede i dekanmøtet den 25. november og redegjorde for arbeidet i vernetjenesten og snakket da blant annet om Felles arbeidsmiljøundersøkelse, høring til arbeidstilsynet og bekymringer for nye økonomiske rammer for sektoren og innvirkning på arbeidsmiljøet.

Universitetets hovedverneombud og varahovedverneombud har holdt flere innlegg på UiB om vernetjenesten, HMS og arbeidsmiljø. Vi har deltatt med innlegg på HMS-kurs for ledere, og har holdt en halv dags opplæring for lærlingene ved UiB. Å informere lærlingene om verneombudets viktige arbeid og rolle er både givende og inspirerende.

Hovedverneombudene sitt nettverk

Hovedverneombudene sitt nettverk (HVO-nettverket) samler de 10 hovedverneombudene og deres varaer. UHVO og vara UHVO har bistått hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet gjennom året da det først på høsten kom på plass et vara HVO. UHVO med vara har også blitt tatt med på råd eller bidratt som veiledere i hovedverneområder og verneområder som har hatt behov for dette.

HVO nettverksmøter

HVO-nettverket har hatt 11 faste møter gjennom 2024. Møtene er en viktig arena for hovedverneombudene og vara hovedverneombudene for dialog, informasjon og erfarings- og kunnskapsdeling.

Saker

I 2024 har hovedverneombudsnettverket lagt stor vekt på hvordan den økonomiske situasjonen påvirker arbeidsmiljøet. Vi har også fokusert på psykososialt arbeidsmiljø gjennom arbeidet med Felles arbeidsmiljøundersøkelse og hørings svar til Arbeidstilsynet om endringer i regelverket for psykososialt arbeidsmiljø. I tillegg har det vært oppmerksomhet om andre saker og arbeid med AMU-sakene. Vernetjenesten ba i AMU-møte i juni om en revisjon av retningslinje for tilrettelegging og samarbeid. AMU behandlet sak 33/24 i septembermøte om revisjon av retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Det er kommet inn en tilføyelse i form av et oppstartsmøte mellom linjeleder og verneombud når en av disse er ny i rollen. Det er også kommet inn i punkt 7.2 at verneombud skal delta ved endrings- og omstillingsprosesser. «Linjeleder og verneombud skal planlegge, gjennomføre og følge opp årlig kartlegging av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø,

og andre tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, også ved endrings- og omstillingsprosesser. Linjeleder og verneombud gjennomfører HMS-årsrapportering, jf. Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll).» Ellers består endringene av mindre redaksjonelle endringer.

HVO-nettverket utarbeidet svar til Arbeidstilsynet sin høring om endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsmiljø høsten 2024. Høringen gjelder spesifikt forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 og endringer i forskrift om utførelse av arbeid og innebærer en tydeligere regulering av psykososialt arbeidsmiljø. Hovedverneombudene ved UiB pekte på at det burde etableres en egen forskrift for psykososialt arbeidsmiljø, i stedet for å integrere dette i eksisterende forskrifter. Videre at verneombudenes rolle bør nevnes spesifikt. Vår erfaring er at lovens formål knyttet til verneombudenes rolle og medvirkning ikke tolkes likt av alle aktørene i det systematiske HMS-arbeidet. I de nye forskriftsbestemmelsene som omhandler kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering og for vold og trusler, har vi i en generell kommentar satt spørsmål ved om forskriftsbestemmelsene tydelig nok tar opp i seg distinksjonen mot det som kan komme som digitale trakasseringer og trusler. I vår sektor ser vi en økning i at kommentarer på nett og i sosiale medier har innhold som kan gå inn under trakasseringsbestemmelser og bestemmelser om vold og trusler. Vi bad derfor Arbeidstilsynet i høringssvaret om å vurdere om bestemmelsene i stor nok grad tydeliggjør at de også omfatter trakassering og trusler som skjer digitalt. UHVO redegjorde for svaret i AMU-møtet i november, og svaret fra hovedverneombudene ble sammen med innspill fra HR-avdelingen og BHT sendt inn som svar fra Universitetet i Bergen. UHVO sendte også inn høringsvar på vegne av nettverket av hovedverneombud ved universitetene i Norge.

Hovedverneombudsnettverket ved UHVO inviterte våren 2024 sammen med HR-avdelingen til en samling for ledere og verneombud der de psykologiske aspektene ved krise og konflikt - eksemplifisert ved krigene i Gaza og Ukraina - var tema. Her var blant annet Heidi Wittrup Djup fra Klinikk for krisepsykologi med for å sette søkelys på hvordan vi som ledere og kollegaer kan hjelpe andre til å håndtere kriser så alvorlige som disse.

Gjennom 2024 har nettverket også satt kvinnehelse, og ansatt-student/varslingsperspektivet på dagsorden. Dette vil vi arbeide mer med i året som kommer.

HVO-skolen – opplæring

Også i 2024 har vi gjennom året gitt hovedverneombudsgruppen skoling. På agendaen har vært møteledelse, KI, økonomi og budsjett.

Hovedverneombudene og varahovedverneombudene ved UiB deltar jevnlig på interne og eksterne webinarer. Disse webinarne arrangeres av både statlige og andre aktører, som for eksempel Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeidstilsynet.

ARK-konferansen 2024 i Kristiansand

ARK-konferansen i 2024 ble arrangert i Kristiansand 28. og 29. august. Tema for konferansen var lederskap i ARK-prosesser. UHVO deltok sammen med hovedverneombudene fra Jus, SV, NT og Fellesadministrasjonen.

Verdensdagen for psykisk helse

Verdensdagen for psykisk helse markeres med en nasjonal kampanje om psykisk folkehelse i ukene 39-42. Kampanjen i 2024 hadde «Vi trenger å snakke mer sammen» som tema - #gi8minutter

Vi er stolte over at Universitetet i Bergen også i 2024 sammen med over 3300 andre mangfoldige markeringer over hele landet bidro til å sette psykisk helse, ensomhet og utenforskap på agendaen. Ved deltakelse i markering av verdensdagen følges også delmål 2 under innsatsområde for gode og inkluderende arbeidsfellesskap i UiB sin HMS-handlingsplan opp.

HR-avdelingen ved seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling satte ned en arbeidsgruppe som organiserte de sentrale markeringene ved UiB. Vara UHVO var medlem i arbeidsgruppen. Hovedverneombudene bidro på sine enheter. Det er en økning i antall enheter ved UiB som markerer dagen.

Følgende markeringer for verdensdagen ble gjennomført på UiB:

- Det ble arrangert et lunsjmøte med samtale mellom universitetsdirektør, HR direktør og UHVO onsdag 2. oktober i Smauet Cafe i NG5.
- Standsmarkeringer rundt på UiB onsdag 2. oktober.
- Seminar med BHT sin psykolog – ett på norsk og ett på engelsk henholdsvis 2. og 10. oktober

Lokale nettverksmøter

AML § 6-1(3) slår fast at hovedverneombudet skal ha ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Dette understrekes også av [UiB sine interne retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.](#)

De 10 hovedverneombudene ved UiB har ansvar for å lede og å holde nettverksmøter, samt koordinere i saker der det er nødvendig. De skal også sørge for kompetanseheving for egne verneombud. De lokale nettverksmøtene spiller en viktig rolle i å styrke verneombudsteamene i de ulike områdene og gi verneombudene trygghet i deres rolle. Disse møtene gir en utmerket mulighet for verneombudene til å dele erfaringer, forberede saker og øke sin kompetanse. Alle verneombud og varaverneombud oppfordres sterkt til å delta på disse møtene.

Følgende tema har vært oppe i hovedverneområdene sine nettverksmøter i 2024:

- Felles arbeidsmiljøundersøkelse/ARK/arbeidsmiljøundersøkelser/psykososialt arbeidsmiljø
- Økonomi
- Omstilling og endring
- HMS-års-rapportering

- HMS-avvik
- Mangfold
- Verdensdagen for psykisk helse
- Case byggesaker-verneombudets rolle -oppfølging av sykemeldte
- Risikovurderinger
- Mulighet for debrief etter utfordrende situasjoner
- IT –sikkerhet
- Brukermedvirkning og Nygårdshøyden Sør
- Sikring
- Varsling fra studenter (NT og SV)
- I tillegg spesifikke saker som angår det enkelte verneområde

Nettverkene ved medisin og psykologi har gjennom året arrangert felles digitale nettverksmøter der ulike case om arbeidsmiljø har vært på agendaen.

Gjennom opplæring for alle verneombud, og gjennom nettverksmøtene, får UiB verneombud som blir mer trygge i rollen sin, og får mer kompetanse. For UiB er det en stor fordel å ha en vernetjeneste med stadig bedre struktur. UiB som organisasjon får også nytte av at både verneombud og ledere er opptatt av samarbeid i arbeidsmiljøspørsmål. I lys av de mange endringene i sektoren vår, er det viktig at leder, sammen med verneombud, sørger for at ombudet ved de enkelte enhetene har nok tid til å utføre vervet.

Kompetanseheving for verneombudene

I 2024 har UHVO/HVO-nettverket arrangert 3 felles verneombudssamlinger (VO-samling) med 75-100 deltakere. Februarsamlingen ble avholdt i Egget, samlingen i april på Ulrike Phils hus, mens kompetansedagen 3. oktober ble arrangert i Storsalen i NG5.

Verneombudssamling 1 1. februar

Den første VO-samling i 2024 ble arrangert i Egget på Studentsenteret. Til dette seminaret hadde vi også invitert medlemmene i AMU, medlemmene i likestillingskomiteen samt administrasjonssjefene på UiB.

Innledere denne dagen var to rådgivere fra likestillings- og diskrimineringsombudet som holdt et seminar om Diskriminering på 1-2-3. I tillegg var også Bedriftshelsetjenesten til stede for å presentere deres arbeid og sine tjenester.

Verneombudssamling 2 25. april

Den andre VO-samlingen i 2024 ble arrangert torsdag den 25. april. Tema på denne samlingen var brannvern og sikkerhet, It-sikkerhet, omstilling og møte med UiB sin nye HR-direktør.

Kompetansedagen 3. oktober

Kompetansedagen i 2024 ble arrangert i Storsalen i NG5. Hovedtema for dagen var forskningsblikk på arbeidsmiljø og arbeidshelse og vi hadde med oss flere dyktige forskere ved UiB som innledere.

Dagen startet med innlegg fra assisterende universitetsdirektør Kari Fuglseth om status for UiB og sektoren. Deretter hadde ph.d.-stipendiat Kristina Vaktskjold Hamre innlegg om «Mobbingas ansikt: Korleis kjenne igjen og redusere førekomst». Hun ble etterfulgt av professor Ståle Pallesen som gav oss kunnskap om «Søvn og stress i arbeidslivet". Den største bolken på kompetansedagen ble viet til kvinnehelse og overgangsalder spesielt. Vi hadde med oss Inger Haukenes og Anita Silden Prante fra forskningsgruppen Arbeid, helse og kjønn som presenterte KLAR -prosjektet (Kvinnehelse, overgangsalder og arbeidsliv). Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) gir hvert tredje år ut en faktabok om arbeidsmiljøtilstanden i Norge. Vi hadde derfor med oss Cathrine H. Ljoså, avdelingsdirektør NOA/STAMI som presenterte: Siste nytt om arbeidsmiljøtilstanden i Norge. *Hvordan påvirker arbeidsmiljøet helsen vår, og hva er viktig å ta hensyn til i forebyggingsarbeidet?*

Arbeidsmiljøprisen for 2023

UHVO mottok 24. april på HR-dagen UiB sin arbeidsmiljøpris for 2023. Juryen begrunnet tildelingen av Arbeidsmiljøprisen på følgende måte:

«Juryen legger stor vekt på den betydelige utviklingen vernetjenesten ved Universitetet i Bergen har gjennomgått de siste årene. I 2023 feiret vi femårsjubileum for vernetjenestens frokostseminarer, som har blitt en fast og verdifull tradisjon. I 2023 ble også 40-timerskurset for nye verneombud og HVO-skolen holdt internt ved UiB, på initiativ av Vernetjenesten i samarbeid med Fellesadministrasjonen.

Under June Knudtsen Indrevik sin ledelse har vernetjenesten styrket sin rolle og ivaretar på en forbilledlig måte både de ansattes interesser og rollen som arbeidsgivers viktigste samarbeidspartner i utvikling av arbeidsmiljøet. Dette har hun fått til ved å bygge et støttende og samarbeidende team av verneombud organisasjonen. Det vektlegges å bygge kompetanse og utvikle et bredt perspektiv på organisasjonen, dele erfaringer og skape et miljø der HMS-arbeidet blomstrer. En sterk vernetjeneste er avgjørende for å sette søkelyset på arbeidsmiljø og HMS-arbeid ved hele UiB. Vernetjenesten er en uvurderlig ressurs, og verneombudenes engasjement bidrar til å skape et trygt og produktivt arbeidsmiljø for alle ansatte og studenter ved UiB.»

Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i Bodø i 2024

Det var NORD universitetet som var vertskap for Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i 2024. Den ble arrangert i dagene 11.-13. juni. UiB deltok med UHVO, vara UHVO, hovedverneombud og vara hovedverneombud fra flere enheter.

På dag 1 av konferansen fikk vi informasjon om øvelse Nord, og beredskapsarbeidet ved Nord Universitet. Andre tema som ble belyst var vernetjenesten, partssamarbeid, endringer i arbeidsmiljøloven og konfliktforebyggingsprosjektet ved NTNU.

Tema på dag 2 var kvinnehelse, økonomisk omstilling, AKAN og Arbeidstilsynet om Arbeidstilsynet sin svartjeneste.

Konferansen i 2025 har Universitetet i Sør-Øst-Norge som vertskap og arrangeres 10.-12. juni i Drammen.

Samarbeid

Universitetsledelsen

Universitetets hovedverneombud (UHVO) og vernetjenesten har hatt et godt og konstruktivt samarbeid med ledelsen ved UiB også i 2024. Dette samarbeidet er preget av åpen dialog, gjensidig respekt, tillit og felles mål om å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte føler seg trygge, verdsatte, ivaretatt og inkluderte.

UHVO og vara UHVO har regelmessige møter med ledelsen gjennom året, og disse møtene er viktige arenaer for å sikre god kommunikasjon og samarbeid mellom vernetjenesten og ledelsen. Årlig har hovedverneombudene seminar med Universitetsledelsen der ulike tema blir tatt opp. I 2024 stod den økonomiske situasjonen på dagsorden.

Fagforeningene

Samarbeidet mellom vernetjenesten og fagforeningene foregår mye gjennom AMU og møtene i forhandlingsutvalget, i tillegg til ved enkelt saker. I 2024 har UHVO holdt innlegg for en av fagforeningene om arbeidsmiljø. Vi synes samarbeidet er godt, men vi ønsker å styrke dette samarbeidet ytterligere fremover.

De andre universitetshovedverneombudene i Norge

Gjennom året har hovedverneombudene ved de nå 11 universitetene jevnlig digitale møter. Vi har også to fysiske møter årlig; januarmøtet og formøte i forbindelse med HVO-konferansen. Dette er viktige arenaer for både kompetansehevning og erfaringsutveksling. I 2024 har gruppen også levert inn høringsvar til Arbeidstilsynet i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsmiljø.

Andre

Vernetjenesten ved UiB, representert ved UHVO og vara UHVO, har samarbeid med hovedverneombudene ved HVL, NORCE og NHH.

Frokostseminarserien

I 2024 satt vi ny rekord med over 300 deltakere på september seminaret i vår digitale frokostseminarserie. Deltakerne på seminaret er både verneombud, tillitsvalgte, ansatte og ledere ved UiB. Det deltar også verneombud og andre fra universitetene i Norge, HVL, og NHH.

Seminarene i 2024 hadde følgende stikkord:

- Arbeidshelse - psykososialt arbeidsmiljø - regelverk
- Arbeidsmiljø - kartlegging - arbeidsmiljøundersøkelser
- Arbeidsmiljø - felleskap - psykologisk trygghet
- Likestilling - mangfold - inkludering

På seminaret i mars var det inkludering, mangfold og likestilling som var tema, og vi hadde blant annet med oss dekan Gunn Mangerud ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi for å presentere "Gender Act» og likestillingsarbeid ved fakultetet. De tre andre seminarene i 2024 har alle hatt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø som fellesnevner, men i ulike rammer. Vi hadde med oss Bård Fyhn fra NHH i mai der det handlet om psykologisk trygghet, mens september-seminaret hadde arbeidsmiljøundersøkelser og viktigheten av dem som tema. På årets siste seminar hadde vi med oss Arbeidstilsynet som presenterte de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøregelverket for psykososialt arbeidsmiljø.

Det er gledelig å se at vi gjennom frokostseminarserien har klart å sette søkelys på betydningen av godt arbeidsmiljø og hvorfor det er viktig å jobbe daglig med arbeidsmiljø. For oss er det også viktig å synliggjøre at vi alle har en rolle å spille i arbeidsmiljøarbeidet.

Vi ser frem til nye seminarer i 2025.

Aktuelle saker

Systematisk HMS-arbeid herunder også felles arbeidsmiljø undersøkelse

Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU)

UiB gjennomfører i 2024-2025 felles arbeidsmiljøundersøkelse for alle. UHVO og hovedverneombudet ved Det juridiske fakultet er medlemmer i arbeidsgruppen som koordinerer og legger til rette for gjennomføringen ved UiB. Enhetene har selv fått velge blant tre ulike datoer for når det passer best for dem å gjennomføre undersøkelsen. Dette gjør at det først i mai/juni 2025 vil være på plass data for UiB som enhet. Verneombudene på alle nivå i organisasjonen er med i alle fasene i prosessen og er særlig opptatt av å få til høy deltakelse i undersøkelsen, og etterarbeidet med tiltaksutvikling og iverksettelse av tiltak.

Vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse

Ved UiB er minimumskrav for arbeidsmiljøkartlegging at en har en arbeidsmiljøundersøkelse som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet og en vernerunde som ser på det fysiske arbeidsmiljøet hvert år. I 2024 har det blitt gjort noen endringer i begrepsbruken i det systematiske HMS-arbeidet. HMS -runde heter nå vernerunde, og HMS-møte har skiftet navn til lokal arbeidsmiljøundersøkelse. Selv om disse to viktige verktøyene i det systematiske HMS-arbeidet har skiftet navn så betyr det ikke at innhold eller viktighet for gjennomføring er mindre. Verneombud skal tas med på råd, og delta i arbeidet rundt både vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse.

HMS-kompetanse

UiB arrangerer hvert år obligatorisk HMS-kurs for ledere. UHVO er bekymret for at et av fjorårets kurs måtte utsettes på grunn av for få påmeldte. HMS-kurs for ledere er et sentralt element i det systematiske HMS-arbeidet. Det er leder og arbeidsgiver som etter Arbeidsmiljøloven er de som er ansvarlig for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Verneombudene har en påseer-rolle. Vi i vernelinjen er opptatt av og har tro på at kompetanse og kunnskap om HMS og erfaringsdeling er essensielt for å sette HMS på dagsorden.

Økonomi

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig, uavhengig av økonomiske forhold som nedskjæringer. For sektoren og for oss her ved Universitetet i Bergen har økonomi vært et viktig tema i 2024. Det har vært en god dialog og god kommunikasjon mellom ledelse og verneombud på alle nivå i organisasjonen. Det er viktig med åpenhet og ærlighet om at strammere økonomiske rammer har innvirkning på arbeidsmiljøet i organisasjonen.

Byggeprosjekter ved UiB

UiB har flere pågående prosjekter som omhandler arealene våre, inkludert både nye prosjekter og ombygginger. Felles for alle prosjektene er at verneombud på ulike nivåer bidrar til å holde fokus på den arbeidsmiljømessige innvirkningen. UHVO er medlem av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sitt byggutvalg.

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

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

Nygårdshøyden sør-prosjektet er et langtidsprosjekt med høy medvirkning fra ledere, ansatte, verneombud og tillitsvalgte. Vernetjenesten har vært involvert i alle ledd i prosjektet med flere verneombud, hovedverneombud på NT-fak og UHVO-vara. Prosjektet har et tidsperspektiv mot 2040. Det kommer til å ankomme og bli ferdig utdannet mange studenter i prosjekterings og byggefasen. Man har derfor satt i gang et nytt prosjekt – mens vi venter- som skal sørge for at NT-fak skal fungere for studenter og ansatte i mellomperioden. Dette innbefatter arbeidsmiljø.

UIBSAK tidligere UH Sak

Etter at UH sak ble avsluttet som prosjekt før sommeren 2024, så har UiB gått videre med et eget prosjekt for å få et nytt saks- og arkivsystem. UHVO sitter i styringsgruppen for prosjektet. Styringsgruppen får god informasjon om prosjektets framgang og arbeidet som gjøres i forbindelse med at det skal lyses ut et anbud i 2025.

2025

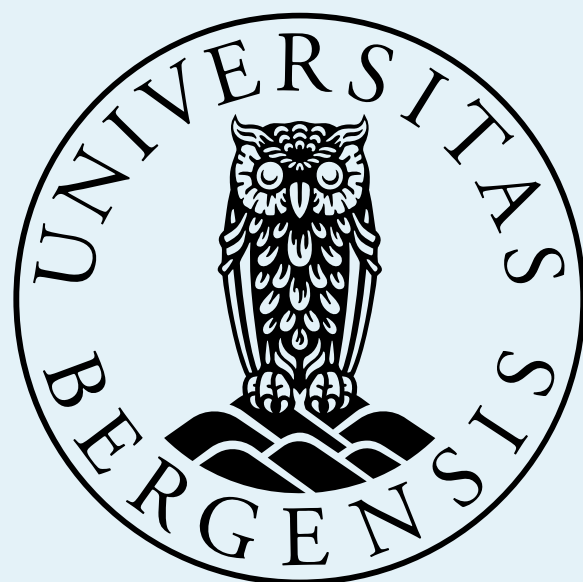
2024 var andre året i denne verneombudsperioden. Høsten 2024 ble det arrangert valg av nye verneombud for perioden 2025-2026. Det er alltid en viss utskiftning av verneombud, og denne gang var det mange hovedverneombud og vara hovedverneombud som ikke ble med videre. Det gjør at fokuset i 2025 for hovedverneombudsgruppen blir opplæring og å bygge teamet. UiB arrangerer også i 2025 den obligatoriske 40-timers grunnopplæring i HMS for verneombud som Arbeidsmiljølovgivningen stiller krav om. Kurset tilbys verneombud annet-hvert år ved starten på en ny periode.

Kunnskapsheving er avgjørende for å trygge verneombudene i sine roller, og dette vil vi fortsette med i 2025. Vi vil også rette blikket mot det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøarbeidet.

Endringer som følge av nye rammebetingelser for sektoren krever både oppmerksomhet og åpenhet. Det samme gjelder risikovurdering og beredskap. Flere store byggeprosjekter er planlagt i årene som kommer, og det er viktig at verneombudene er involvert. Vi vil fortsette å jobbe for et godt samarbeid med ledelsen på alle nivåer, ansatte og fagforeningene, for å sikre et trygt, sikkert og fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

06.02.2025

June Vibecke Knudtsen Indrevik
Universitetets hovedverneombud





Saksnummer Møtedato Styre
8/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Sykefravær ved UiB - rapport 2024

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 9/23, *Sykefravær ved UiB 2022 – rapport* (2017/14402)
- AMU-sak 42/23, *Sykefravær rapport 1. halvår 2023* (2017/14402)
- AMU-sak 10/24 *Sykefravær UiB – rapport 2023* (2017/14402)
- AMU-sak 34/24 *Sykefravær rapport 1. halvår 2024* (2017/14402)

Saken gjelder

Rapport om sykefraværet ved Universitetet i Bergen for hele året 2024 med tema som følger:

- Sykefraværet i Norge
- Sykefraværet totalt for UiB 2024
- Sykefravær per organisasjonsenhet
- Sykefraværet i utvalgte grupper
- Utvikling langtid- og kortidsfravær
- Tiltak og forebyggende aktiviteter på organisasjonsnivå
- Avtale om et inkluderende arbeidsliv
- Forbedret sykefravær oppfølging for å bidra til arbeidsinkludering
- Sammenligning av sykefraværstall med Universitetet i Oslo og NTNU
- Tallmateriale

AMU bes diskutere hvordan UiB best kan sikre videreutvikling av helsefremmende arbeidsplasser fremover, når sykefraværet er på en stigende trend og det er strammere rammer i sektoren.

Drøftingssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til drøfting.



Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Lisa Lund

Vedlegg

1 Sykefraværsrapport AMU- hele året 2024

Rapport Sykefravær UiB – totalt 2024

Denne rapporten er basert på et datagrunnlag hentet fra rapporteringsverktøyet SAP Innsikt i januar 2025. Den gir en oversikt over sykefraværsprosenten i 2024 og utviklingen av denne, både historisk og gjennom året. Den viser oversikter over sykefraværsprosenten ved de ulike enhetene og ulike grupper ved Universitetet i Bergen. Oppfølging og tiltak vil også omtales og mot slutten av rapporten vises oversikter over sykefraværsprosenten ved Universitetet i Oslo og NTNU, samt alle oversikter som omtales, men ikke er integrert i teksten.

Alle enheter ved UiB har tilgang til rapporteringsverktøyet Innsikt. Det kan blant annet brukes til å trekke ut sykefraværsrapporter, og slik kan enhetene selv følge med på utviklingen av sykefraværet i egen organisasjon. I Innsikt beregnes fraværsprosenten som fravær i dagsverk delt på avtalte dagsverk. Sykemelding 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.

Som standard brukes Nav sin veileder for intern sykefraværsrapportering, der man trekker bort feriedager fra de avtalte dagsverkene. Denne betegnes som «med feriefradrag». Når det brukes «med feriefradrag» i rapportene, vil det ofte se ut som om sykefraværet skyter i været i fellesferien. Dette er fordi fraværsdager deles på et mindre antall avtalte dagsverk. Dette er gjennomgående for rapporten- ved små enheter vil langvarige sykefravær ha stor innvirkning på det gjennomsnittlige sykefraværstallet.

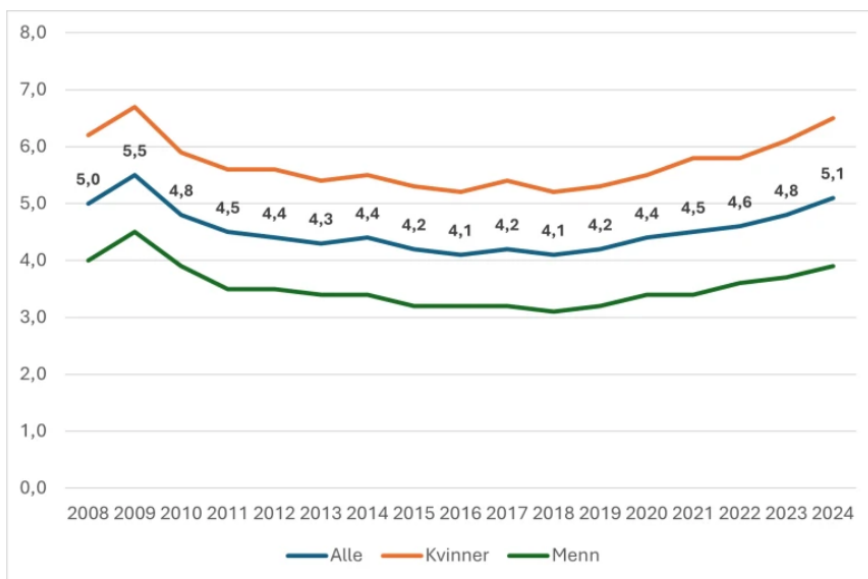
Sykefraværet i Norge

Sykefraværet på nasjonalt nivå viste en stigende trend i 2024 og utfordringer med høye sykefraværstall har vært diskutert og problematisert på samfunnsnivå. Endelige tall som viser totalt sykefravær i Norge for 2024 har ennå ikke blitt publisert fra statistisk sentralbyrå. De ferskeste tallene, det vil si sesongjustert sykefravær for 3. kvartal 2024 ligger på 7,19% som er en svak økning fra 2.kvartal i 2024. Sykefraværet er nå på samme nivå som toppnivået i 2009 (nav.no).

Det egenmeldte fraværet for denne perioden ligger på 1,16% og det legemeldte på 6,02%. Nav.no skriver at det fortsatt er vekst i sykefravær med psykiske lidelser, og for 3. kvartal 2024 var det i tillegg en uvanlig vekst i sykefravær med luftveissykdommer. Sykefravær med sykdommer i luftveiene stod for 17% av økningen i det totale sykefraværet i 3. kvartal 2024, målt mot samme periode året før. Til sammenligning stod sykefravær med psykiske lidelser for 40 prosent av økningen i samme periode. Den vanligste årsaken til sykefravær er fremdeles muskel- og skjelettlidelser, som utgjør 34% av de tapte dagsverkene.

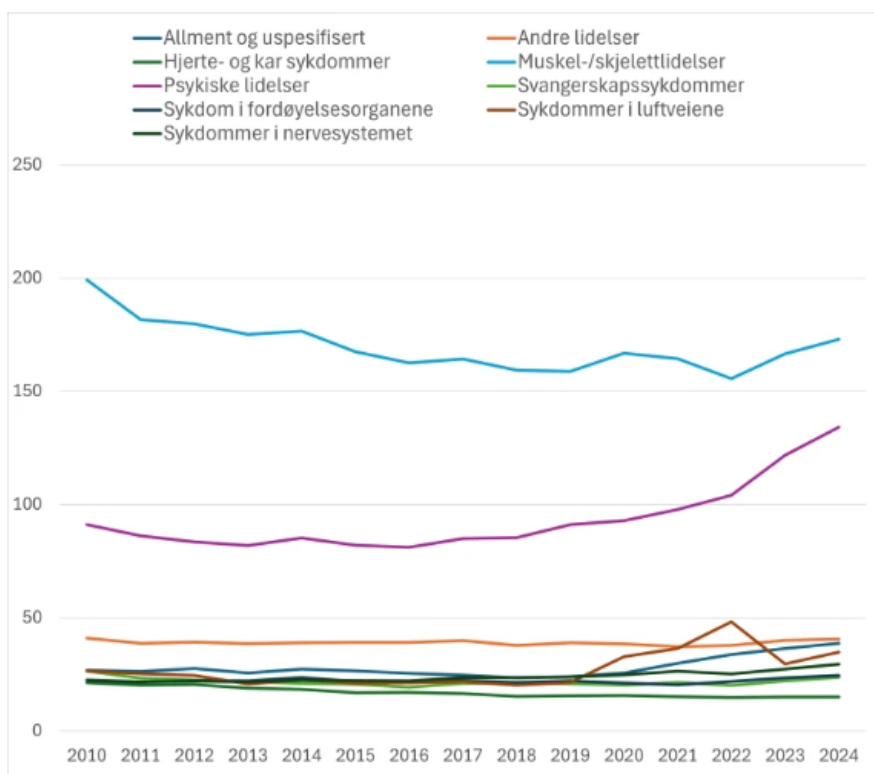
Det legemeldte fraværet viser en stigende trend, og i tabellen under ser man utviklingen i 3. kvartal fra 2008 til 2024.

Legemeldt sykefraværsprosent, 3. kvartal 2008-2024



Kilde: Nav

Tapte dagsverk per 10000 avtalte arbeidsdager. Etter diagnosegrupper. 3.kvartal, 2010-2024



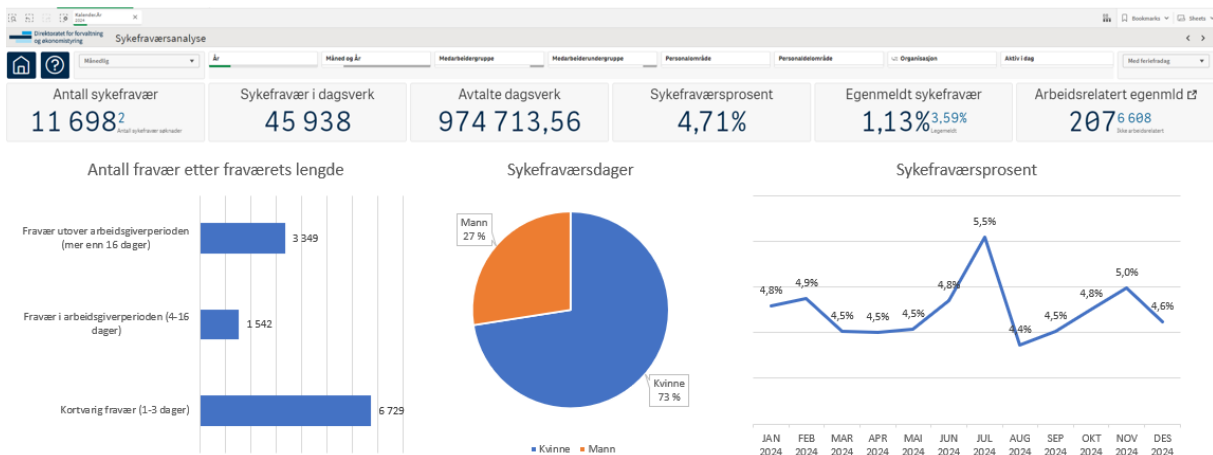
Kilde: Nav

Sykefraværet totalt for UiB 2024

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Egenmeldt fravær	1,13	1,18	1,25	0,74	0,69	1,14	1,15	1,05
Legemeldt fravær	3,59	3,29	3,28	3,13	2,97	3,02	3,09	3,86
Totalt sykefravær	4,71	4,47	4,53	3,86	3,67	4,24	4,25	4,92

I oversikten over ser vi at det totale sykefraværet for UiB er stigende. Totalt for 2024 ligger den gjennomsnittlige sykefraværsprosenten for UiB på 4,71%, dette er 0,24 prosentpoeng høyere enn for 2023. Trenden er stigende, men er ennå ikke på 2017 nivå, da tallet var 4,92%. UiB ligger på nivå med (UiO 4,65%) og (NTNU 4,72%), men tallet for 2024 ligger likevel over måltallet for gjennomsnittlig sykefravær som har blitt satt til 4%.

I 2024 utgjør det egenmeldte fraværet 1,13% mens det legemeldte fraværet er 3,59%. Det betyr at det egenmeldte sykefraværet går noe ned fra de to foregående årene, mens det er det legemeldte fraværet som øker.

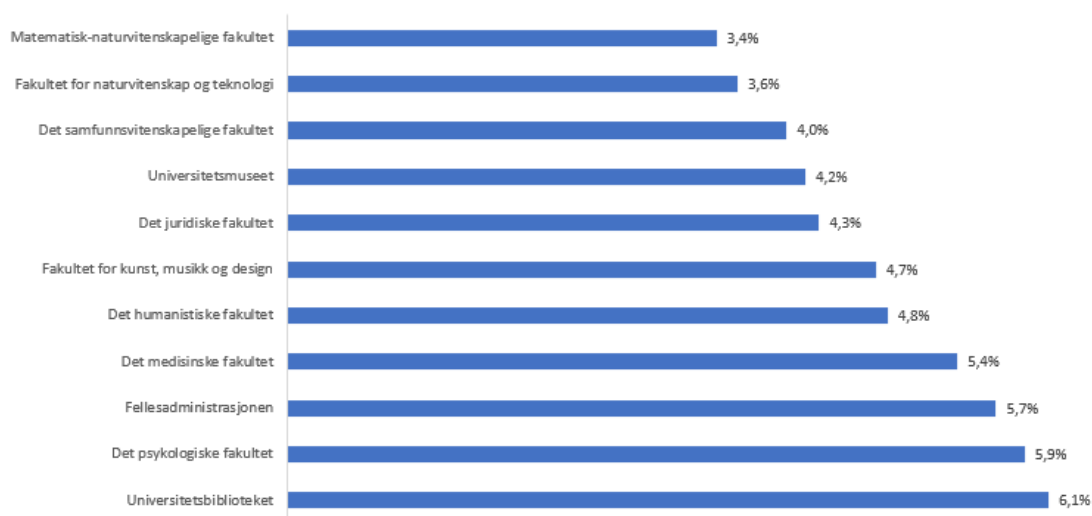


Som oversikten over viser er det 207 egenmeldinger som er registrert som arbeidsrelatert og 6608 som ikke er registrert som arbeidsrelatert fravær. Som diskutert tidligere i AMU kan dette kun gi oss en indikasjon på legemeldt sykefravær som er arbeidsrelatert, i mangel på bedre tall på dette området. Legemeldt sykefravær meldes kun fra fastlege til NAV og det er opp til hver enkelt lege å eventuelt melde fra til arbeidsgiver at fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen slik at leder kan legge til rette for dette. Det fremgår også i lederopplæring at leder skal spørre om sykefraværet er arbeidsrelatert. På den måten har leder mulighet til å følge opp og sette inn nødvendige tiltak dersom det er noe på arbeidsplassen som forårsaker sykdommen.

Sykefraværet i vintermånedene ligger høyere enn vår og høst, og er på en stigende trend frem mot november, før en reduksjon i desember. Som nevnt i innledningen skyldes hoppet i sykefraværet i juli at sykefraværsdagene deles på et færre antall avtalte dagsverk i ferieperioden.

Sykefravær per organisasjonsenhet

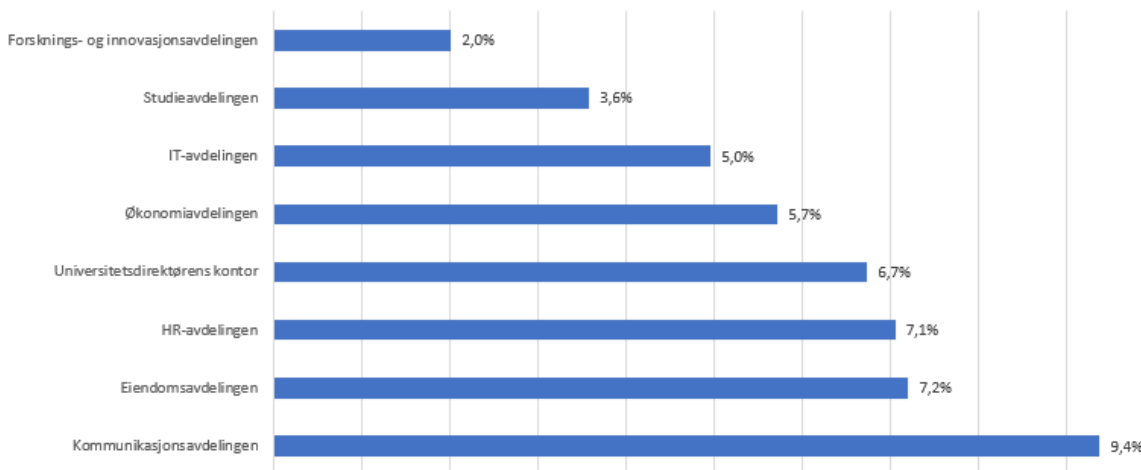
Sykefraværet per organisasjonsenhet viser at det er Universitetsbiblioteket som ligger høyest med 6,1%, tett etterfulgt av Det psykologiske fakultet som har en sykefraværsprosent på 5,9% - vist i oversikten under. Sykefraværet ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi er fremstilt med to søyler på grunn av navnebyttet midt i året. Det medisinske fakultet ligger også noe høyere enn gjennomsnittet for hele UiB, på 5,4%. HR-avdelingen har vært i kontakt med fakultetene i forbindelse med oppfølging av sykefraværstallene.



Sykefraværet i Fellesadministrasjonen (oversikt under) stiller som vanlig i en særklasse siden denne organisasjonsenheten stort sett består av administrative stillinger som tradisjonelt registrerer høyere sykefravær- her ligger det totale gjennomsnittlige sykefraværet på 5,7%.

Noen av de mindre avdelingene i Fellesadministrasjonen får store utslag i gjennomsnittlig sykefraværstall, selv om det fra enhetene meldes om at de har god kontroll på både oppfølging av de pågående sykefraværene og de som har vært, og oppfølging med tiltak som diskuteres for at fraværet ikke skal øke ytterligere.

Enheter som har høyt fravær ved UiB melder om at sykefravær blir tematisert på ledermøter og i fakultetsstyre. Ulike tiltak blir satt i verk, og som eksempel arrangerer Medisinsk fakultet egne seminar for stipendiatene, med hjelp fra Bedriftshelsetjenesten, pga at sykefraværet i denne gruppen ligger spesielt høyt. Andre enheter melder om at reorganisering av administrative tjenester blir vurdert for å få færre ansatte til å strekke til over flere oppgaver, noe som må kunne sees i sammenheng med midlertidig reduksjon i rekruttering. Bedriftshelsetjenesten er også tett koblet på både som rådgiver i enkeltsaker og andre mer omfattende initiativ ved enheter som har høyere sykefravær.



Sykefraværet i utvalgte grupper

I sist AMU ble det bl.a etterlyst uttrekk av postdoktor og stipendiat-stillinger ift. vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger, samt utvikling i tallene over flere år.

HR-avdelingen har ved hjelp av Økonomiavdelingen drillet nedover i tallmaterialet, og ser at sykefraværsprosenten for administrative og tekniske stillinger ligger mye høyere enn for vitenskapelige stillinger. Som gruppe har postdoktor og stipendiater også en høyere prosent enn de teknisk/administrative stillingsgruppene. For mer detaljer se nederst under overskriften Tallmateriale.

Totalt sykefravær per stillingsgruppe, med legemeldt (LM) og egenmeldt (EM) sykefravær:

Administrative: 5,97% (EM: 1,58% LM: 4,40%)

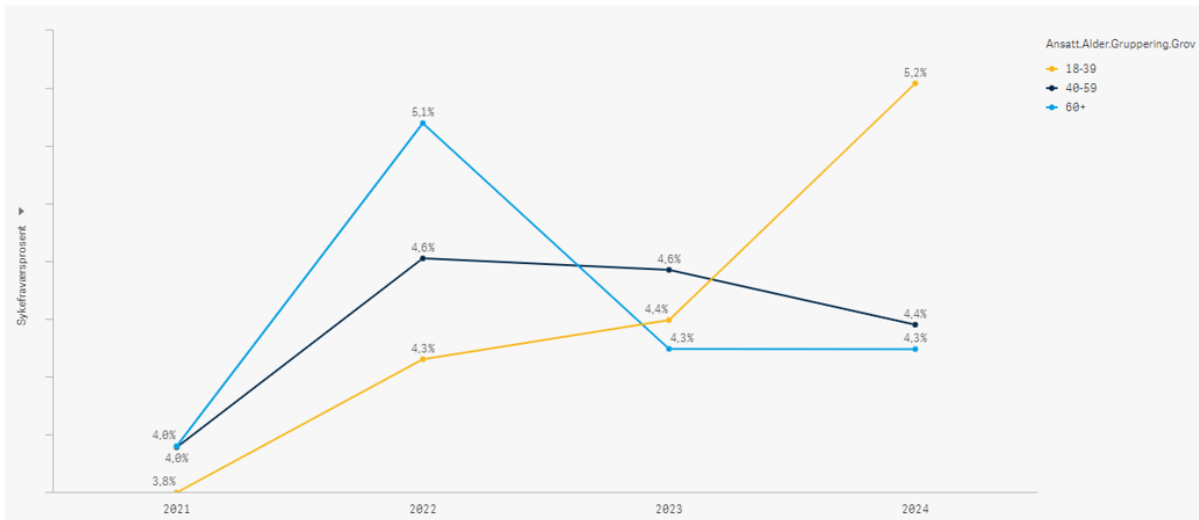
Tekniske: 5,63% (EM: 1,62% LM: 4,01%)

Vitenskapelige (uten postdoktor og stipendiat): 2,19% (EM: 0,41% LM: 1,79%)

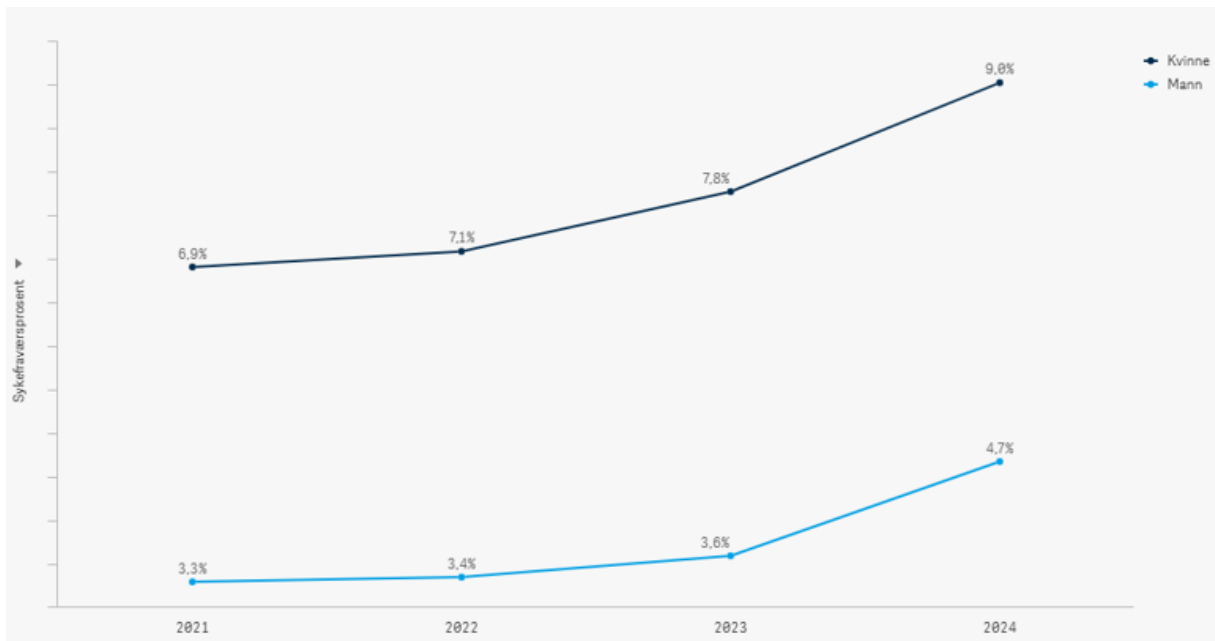
Postdoktor og stipendiat: 6,37% (EM: 1,40% LM:4,49%)

Ser vi på sykefraværsprosenten for årene fra 2021 til og med 2024 (tabell under) ser vi at gruppen 18-39 år ligger 0,2-0,4 prosentpoeng under gruppen 40-59 år frem til 2024. For 2024 ligger sykefraværsprosenten mellom 18 og 39 år 0,8 prosentpoeng over den eldre gruppen. Det er ved psykologisk fakultet denne aldersgruppen har høyest fravær, der ligger det på 8%. Den samme gruppen ligger også relativt høyt på Universitetsmuseet, med 6,6% (se flere detaljer i tabell vist mot slutten av rapporten).

I gruppen 18-39 år er det stort sett gruppene 30-34 år og 35-39 år som ligger høyest- begge ligger fra 4,1% (35-39 år) og oppover siden 2021 og opp mot 6,1% i 2024 (35-39 år) (se flere detaljer i tabell vist mot slutten av rapporten).

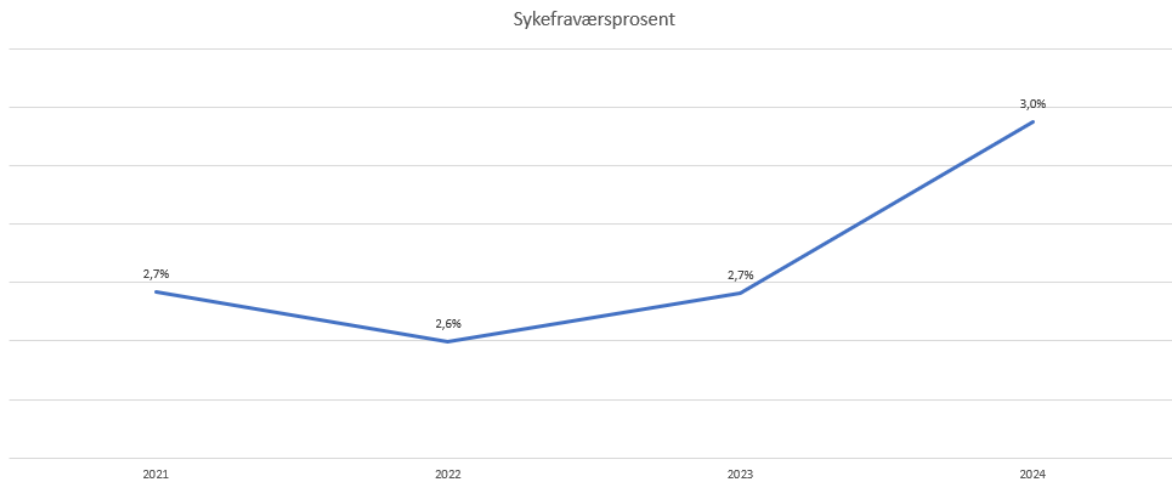


Ser vi på kvinner og menn over tid i ansattgruppen «stipendiat» i tabellen under, ser vi at kvinner ligger på 9% og menn på 4.7%. Denne gruppens sykefravær har vært økende, men forskjellen i gjennomsnittsprosenten mellom kvinner og menn har holdt seg relativt stabilt i årene fra 2021. Det kan også se ut til at denne gruppen melder et antall arbeidsrelaterte egenmeldinger (se flere detaljer i tabell vist mot slutten av rapporten).

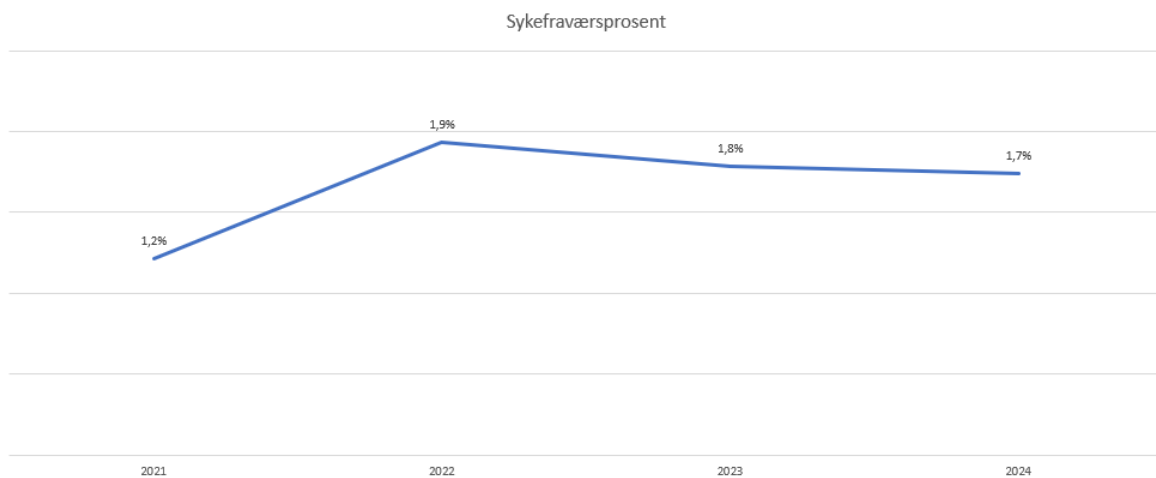


Utvikling langtid- og kortidsfravær

Langtidssykefraværet (i tabellen under definert som fravær ut over arbeidsgiverperioden på 16 dager) stiger fra 2,7% i 2021 til 3% i 2024.



Korttidssykefraværet (i tabellen definert som fraværet under arbeidsgiverperioden på 16 dager, dette kan inkludere både egenmeldinger og sykemelding fra lege) går fra 1,2% i 2021 til 1,7% i 2024.



Tiltak og forebyggende aktiviteter på organisasjonsnivå

Det er viktig at virksomheten jobber helhetlig rundt sykefravær og at tiltak som settes i verk ikke kun er reaktive og brukes for å redusere og følge opp eksisterende sykefravær, men at enhetene jobber proaktivt for å skape helsefremmende arbeidsplasser. Helsefremmende arbeidsplasser skapes gjennom en kombinasjon av å bedre arbeidsorganiseringen og arbeidsmiljøet, fremme aktiv medvirkning og motivere til personlig utvikling, ved å styrke mestringfølelsen til de ansatte og skape et meningsfullt arbeid (arbeidstilsynet.no). HR-avdelingen, herunder også Bedriftshelsetjenesten bistår mye av dette arbeidet i form av arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid.

Arbeid med forebygging av sykefravær

HR-avdelingen sentralt har som mål å sette inn tiltak for organisasjonen, som bidrar til å skape helsefremmende arbeidsplasser ved *helse* Universitetet.

I fjor ble det høye sykefraværet hos kvinnelige ansatte ved UiB tematisert sykefraværsrapporteringen i AMU, og som en oppfølging er «Kvinnehelse i et livsfaseperspektiv» satt på agendaen for 2025. Det skal holdes en workshop den 21.mars i Storsalen, Nygårdsgaten 5, i regi av en arbeidsgruppe fra UHVO, Bedriftshelsetjenesten og HR-avdelingen. Temaet for halvdagsseminaret er informasjon om kvinnehelse med presentasjoner av forskning fra UiB-forskere ved Det medisinske fakultet. Målet er at alle ansatte og ledere skal få informasjon om temaer som tidligere har vært tabubelagt, for å øke bevisstheten rundt kvinnehelse. Kvinnehelse er også tema i AMU-seminaret den 12. februar.

HR-avdelingen har ved hjelp av Bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgt fra Parat ferdigstilt sitt arbeid med utvikling av kurs for ledere om psykisk uhelse, som er et komplementerende tilbud til allerede eksisterende kurstilbud, for å sikre at ledere får trent seg i å møte ansatte i krevende livssituasjoner på en god måte. Dette kurset skal piloteres ved enheter med høyt gjennomsnittlig sykefravær.

Avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Siden 2001 har IA-avtalen vært et rammeverk for å få ned sykefraværet. Gjennom avtalen har partene i arbeidslivet i Norge forpliktet seg til å jobbe for å få ned sykefraværet i tråd med avtalen. Like før jul i 2024 ble det brudd i forhandlingene om en ny avtale.

Arbeidet med sykefraværet fortsetter som før, og også uten IA-avtalen har partene i arbeidslivet et ansvar for å jobbe for et lavere sykefravær. Retten til sykepenger, egenmelding, oppfølging av sykemeldte blir ikke påvirket av at IA-avtalen ikke forlenges, da dette følger av arbeidsmiljøloven og folketrykkløven. Praksisen med utvidet egenmelding som lå i IA-avtalen videreføres ved UiB. Uavhengig om det blir enighet om en ny avtale, vil UiB fortsette arbeidet med å få ned sykefraværet og fremme arbeidsinkludering.

Forbedret sykefraværsoppfølging for å bidra til arbeidsinkludering

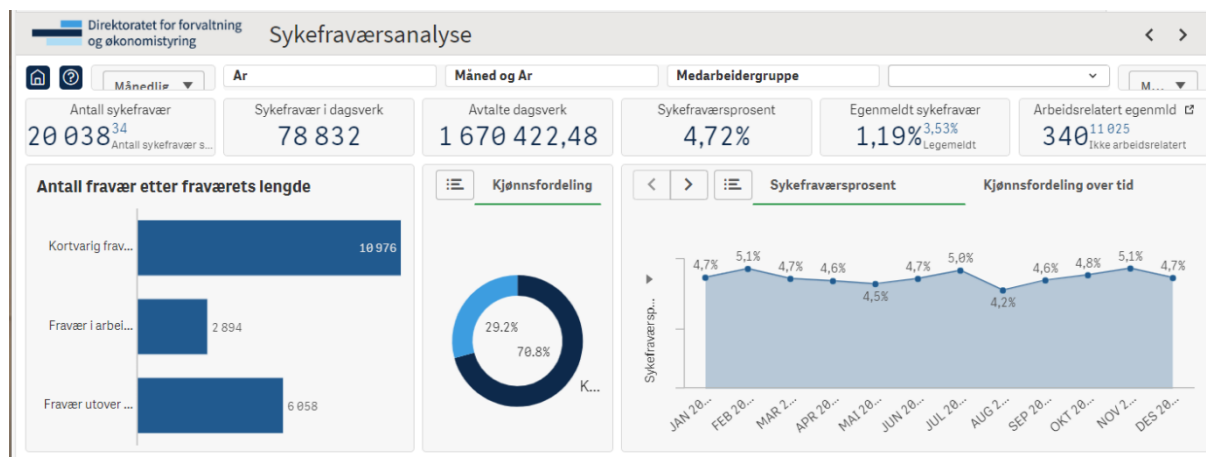
I 2023 ble det på landsbasis registrert at av alle langtidssyke var det to av ti som kom helt tilbake på jobb da de mistet sykepengerrettighetene og måtte over på andre ytelser (nrk.no). I forbindelse med opprettelsen av nytt Tjenestesenter for lønn, reise og fravær arbeider Økonomiavdelingen og HR-avdelingen med forbedring av prosessen rundt ansattes utløp av sykepengerrettigheter (maksdato etter ett år med sykepengerrettigheter). I dag mottar ansatte et brev fra Serviceteam for fravær og foreldrepermisjon, som informerer om dato for utløp av sykepengerrettigheter med rettigheter og plikter som den ansatte må forholde seg til- ca fire måneder før utløpet av disse rettighetene.

Basert på tilbakemeldinger fra ansatte er dette en prosess med forbedringspotensiale. Det er foreslått at Serviceteamet skal invitere den langtidssykemeldte og personalleder til et møte, for å gjennomgå rettigheter og plikter, slik det gjøres når ansatte søker om fravær ifm. foreldrepermisjon. Dette kan bidra til å sikre at UiB som arbeidsgiver gir alle ansatte muligheten til å snakke med arbeidsgiver om tilbakekomst til arbeidet, uavhengig av hvor tett man har blitt fulgt opp tidligere i sykefraværsforløpet. Det vil forhåpentligvis også bidra til arbeidsinkludering ved å sørge for at UiB tar godt vare på ansatte i en sårbar situasjon, som kan stå i fare for å falle ut av arbeidslivet.

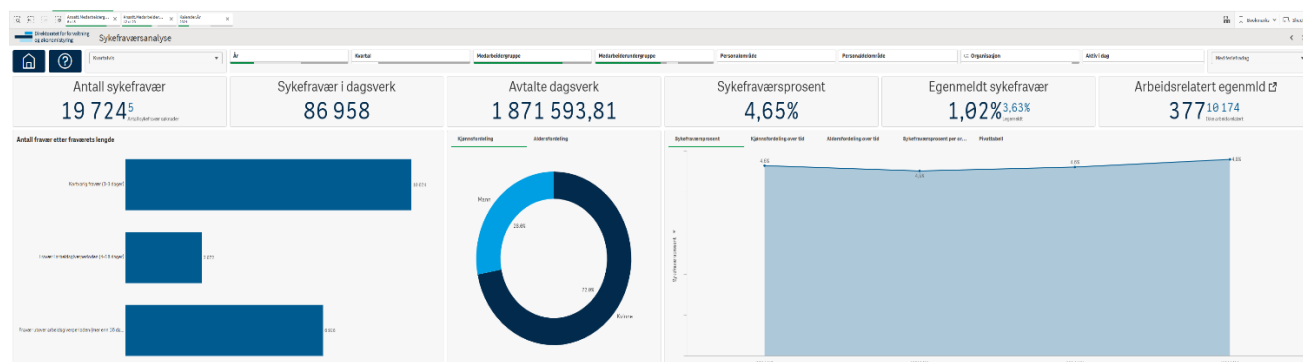
HR-avdelingen har også planer om å utforske eventuelle muligheter for å vurdere aggregerte data fra Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) opp mot tallmaterialet fra sykefraværssrapporteringen. Dersom det avdekkes mønstre i dataene, kan det være verdt å se disse kartleggingene i sammenheng og utarbeide mer spesifikke og gjerne proaktive oppfølgingstiltak, for å kunne bidra til helsefremmende arbeidsplasser.

Sammenligning av sykefraværstall med Universitetet i Oslo og NTNU

Sykefraværstall fra UiO, totalt 2024

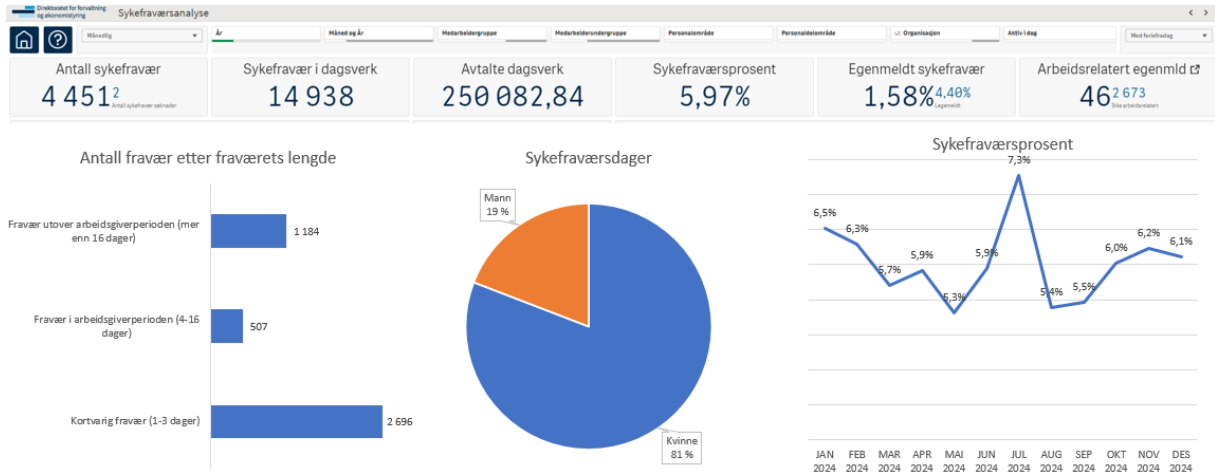


Sykefraværstall fra NTNU, totalt 2024

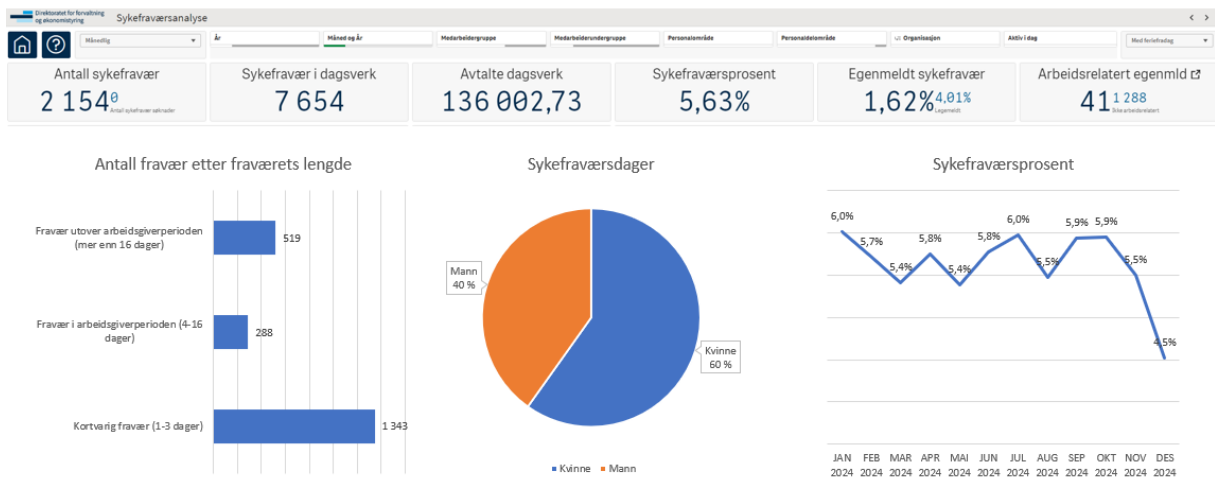


Tallmaterialet det vises til i teksten over

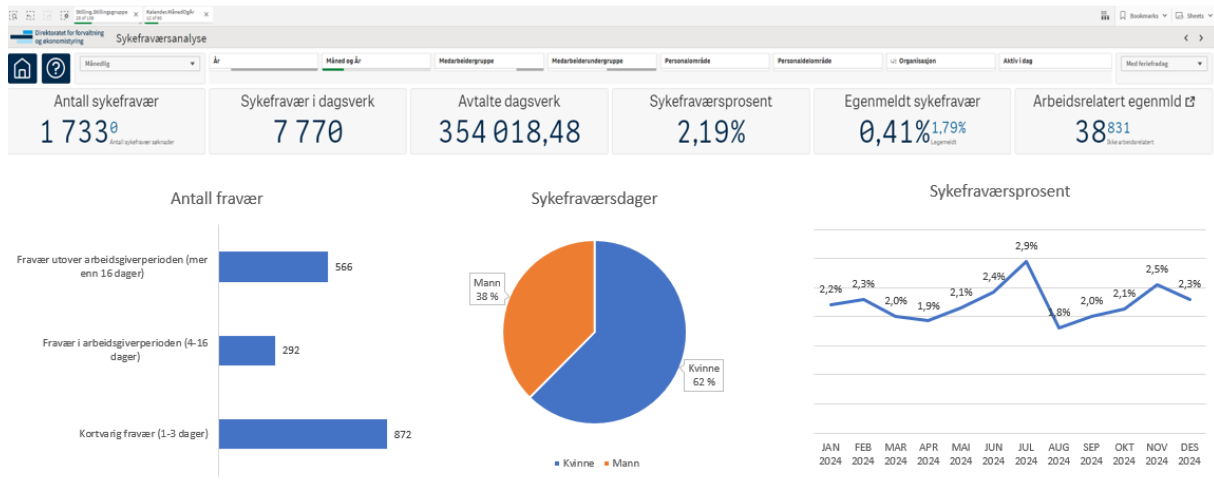
Sykefravær administrative stillinger



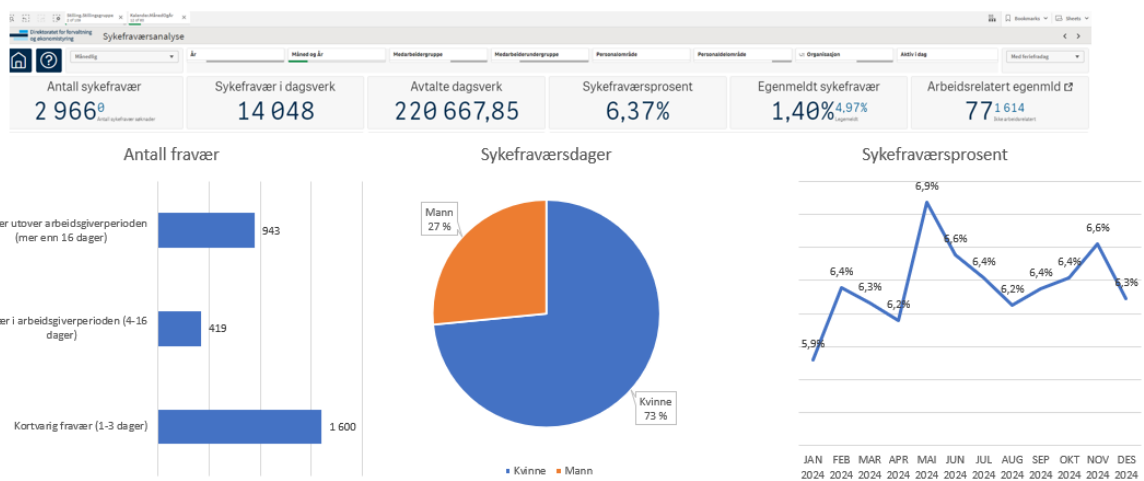
Sykefravær tekniske stillinger



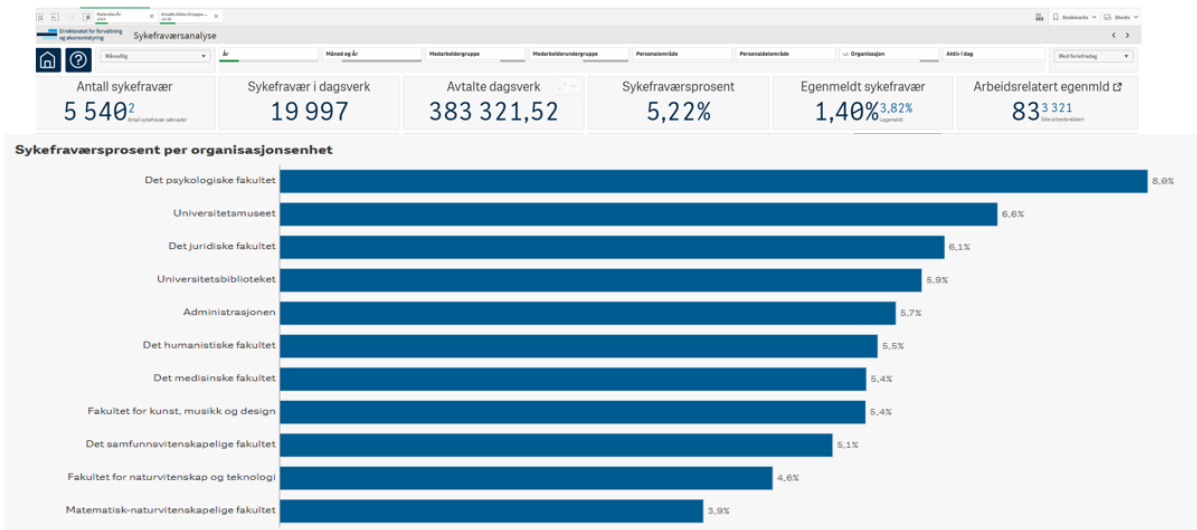
Sykefravær vitenskapelige stillinger, uten postdoktor og stipendiat



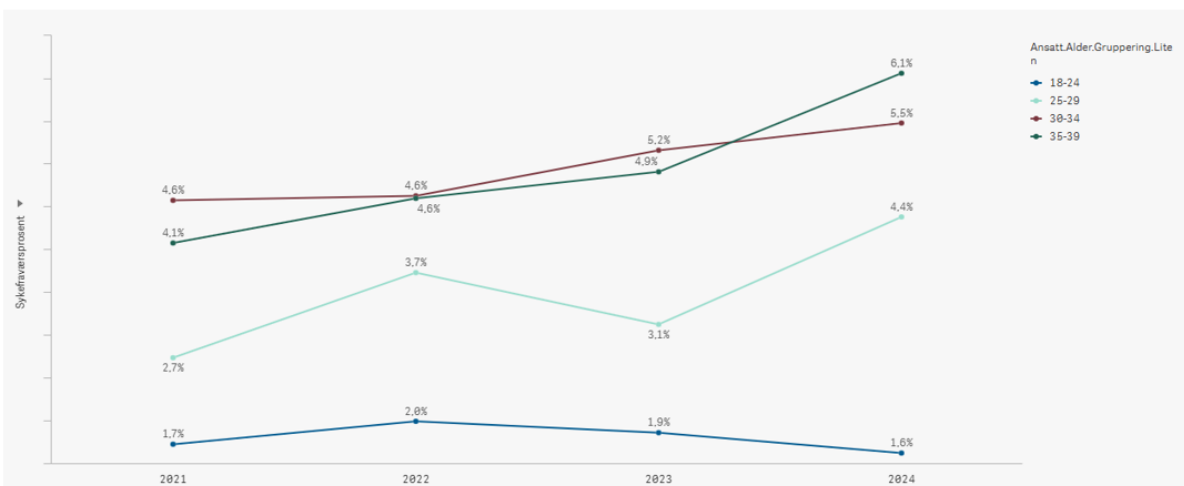
Sykefravær postdoktor og stipendiater



Sykefravær 18-39 år per organisasjon



Sykefravær i aldergruppen 18-39 over tid





Verneombudsvalget for funksjonsperioden 2025-2026

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 6: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#%C2%A76-2
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap. 3: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_3
- AMU-sak 25/24 Valg av verneombud for funksjonsperioden 2025-2026 – oppnevning av valgstyre (2024/7015)
- 2024/7015: Valg av verneombud for funksjonsperioden 2025-2026

Saken gjelder

Universitetet i Bergen (UiB) har gjennomført valg av verneombud (VO), hovedverneombud (HVO) og universitetets hovedverneombud (UHVO) for funksjonsperioden 2025-2026 i tråd med vedtak i AMU-møte 06.06.2024 (sak 25/24).

Valgstyrets gjennomføring

Valgstyret har hatt ett oppstartsmøte, ett statusmøte og ett oppsummeringsmøte knyttet til gjennomføring av valget.

Informasjonen, den praktiske gjennomføringen og tidsrammen som ble gitt i brev 31.07.24 (sak 2024/7015) og sendt ut til alle enheter med kopi til Universitetets hovedverneombud og fagforeningene, har sammen med nyhetssak, webinformasjon, infoflyere og powerpoint-presentasjon til bruk ved enhetene, fungert tilfredsstillende.

Valgstyret gav noen fakultet/avdelinger utsatt frist, og noen oppfølginger/purringer måtte til for å få inn valgprotokoller. Valgprotokollene ble sendt inn via digitalt skjema.

Resultat

Til sammen skal det være 186 verneombud (VO, HVO og UHVO), inkl. vara ved UiB for funksjonsperioden 2025-2026. Det er pr. 28.01.25 mottatt valgprotokoll for alle lokale VO, HVO og UHVO ved universitetet. Det er kun en enhet som mangler vara-VO (Fakultetet for kunst, musikk og design). Det er dermed pr. i dag 185 registrerte verneombud ved UiB.

Valgstyret mottok forslag til en kandidat til vervet som UHVO og forslag til to kandidater til vervet som dets vara fra flere forslagstillere. Ved forespørsel var det en av vara-kandidatene som trakk seg, de to andre



foreslåtte kandidatene sa seg villige til å påta seg vervet. Seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik er dermed å anse som gjenvolgt til UHVO, mens senioringeniør Ann-Elise Olderbakk Jordal er valgt til vara-UHVO.

Tabell 1. Statistikk fra verneombudsvalget for funksjonsperioden 2025-2025 pr 28.01.25

Rolle	Ny i vervet	Valgt
UHVO	0	1
HVO	5	6
VO	28	44
Vara-UHVO	1	1
Vara-HVO	4	6
Vara-VO	36	40
Grand Total	74	98

Stillingstype	Antall
Adm	68
Tekn	70
Vit	47
Grand Total	185

Kjønn	Antall
Kvinne	122
Mann	61
Grand Total	185

Som det fremgår av oversikt ovenfor (Tabell 1) er 74 av 185 er nye i sitt verv for perioden. 98 av universitetets verneombud valgte pr 28.01.25, mens 87 dermed er utpekte av leder. At verneombud er utpekt kan nok ved UiB tolkes dithen at det ved nominasjonsfristen utløp ikke har kommet forslag til kandidater og leder har derfor spurt en ansatt og vedkommende har takket ja til vervet.

Av vedlagte oversikt fremgår også verneombud fordelt etter kjønn og stillingskategori som viser at flest kvinner og færrest vitenskapelige ansatte innehar vervet.

Oppfølging

Fra den 2. januar ble oppdatert oversikt over verneområder med verneombud for funksjonsperioden 2025-2026, hentet fra den digitale verneombudsdatabasen, tilgjengelig på UiBs Ansattsider, under Verneombud: <https://reg.app.uib.no/apxny/f?p=129:9:::NO::>

Verneområde-nummereringen fungerer som stedkoder for verneområdene. På grunn av historiske endringer i verneområder er ikke nummereringen fortløpende.

Brev om gjennomført valg ble sendt alle enhetene 3. januar, og nyhets sak ble publisert på PåHøyden samme dag.



Dokumentdato
13.02.2025

Arkivsaksnummer
2024/7015

Møtedato
20.02.2025

Styresaksnummer
9/25

UiB tilbyr 40-timers Grunnopplæring i HMS for verneombud vårsemesteret 2025. Kurset er obligatorisk for verneombud som ikke har grunnopplæring i HMS fra tidligere.

Orienteringssak

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.20255/Runa Jakhelln

Saksnummer Møtedato Utvalg
10/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

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 75 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 01.11.24 – 31.01.25.

Siden sist AMU har HR-avdelingen oppdatert de ulike avvikskategoriene basert på erfaringer siden systemet ble tatt i bruk i 2021. Ett av de viktigste forbedringspunktene er kategorien «Nesten, potensiell ulykke» som da dekker en kategori som vi tidligere ikke har benyttet med mulighet til å rapportere om hendelser som kunne ført til en uønsket hendelse. I tillegg endret vi navn på kategorien som tidligere het «Personskade, alvorlig» til «Personskade m/med. behandling». Denne endringen ble gjort på anbefaling fra miljøene på UiB for å klargjøre at den inkluderer alle personskader som krever medisinsk behandling.

Tabell 1 viser en oversikt over gamle og nye kategorier i HMS-avvikssystemet.

Gamle kategorier	Nye kategorier
Brudd på HMS-regelverk	Brudd på HMS-regelverk
Skadelig utslipp til miljø	Skadelig utslipp til miljø
Skade/tap av fysiske verdier	Skade/tap av fysiske verdier
Kjemi, biologi, strålekilder	Kjemi, biologi, strålekilder
Vold/trusler fra tredjepart	Vold/trusler fra tredjepart
Arbeidsrelatert sykdom	Arbeidsrelatert sykdom
Brudd på styringssystem	Risiko for uønsket adgang
Innbrudd / uvedkommende i bygg	Uvedkommende i bygg
Personskade, alvorlig	Personskade m/med. behandling
Personskade, mindre	Mindre personskader
Større bygningsmessige skader	Bygningsrelaterte saker
Økt brannrisiko	Brannrelatert avvik
	Rusbruk/funn av brukerstyr
	Støy/inneklimate

Nesten-, potensiell ulykke

Tabell 2. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 01.11.24 – 31.01.25. Oversikt over totalt antall meldte HMS-avvik og status.

Enhet	Registrert	Tildelt	Under arbeid	Oppdatert av innmelder	Lukket	Lukket av innmelder	Total
Det humanistiske fakultet	2				1	1	4
Det juridiske fakultet					1		1
Det medisinske fakultet	1	2	1		11		15
Det psykologiske fakultet	1						1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1						1
Eiendomsavdelingen		1			4		5
Fakultet for kunst, musikk og design	19			1	2		22
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	3		2		11		16
Fellesadministrasjonen uten ITA og EIA	2						2
Universitetsbiblioteket					2		2
Universitetsmuseet i Bergen		2			3	1	6
Total	29	5	3	1	35	2	75

Tabell 3. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 01.11.24 – 31.01.25

Enhet	Brannrelatert avvik	Brudd på HMS-regelverk	Brudd på styrings-system	HMS til fordeling	Kjemi, biologi, strålekilder	Mindre personskader	Nesten-, potensiell ulykke	Økt brannrisiko	Personskade m/med. behandling	Personskade, alvorlig	Personskade, mindre	Risiko for uønsket adgang	Skade/fap av fysiske verdier	Støy/inneklima	Vold/trusler fra tredjepart	Total
Det humanistiske fakultet		2					1				1					4
Det juridiske fakultet				1												1
Det medisinske fakultet		3					1		4	4	1		1		1	15
Det psykologiske fakultet													1			1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet															1	1
Eiendomsavdelingen				2			1				2					5
Fakultet for kunst, musikk og design	3	1	1			1		11			3		2			22
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		3			4	3				3	1			1	1	16
Fellesadministrasjonen uten ITA og EIA								1							1	2
Universitetsbiblioteket			1											1		2
Universitetsmuseet i Bergen		2					2								2	6
Total	3	11	2	3	4	7	2	12	4	7	8	3	3	2	4	75

Tabell 4. Oversikt over sensitive HMS-avvik i perioden 01.11.24 – 31.01.25

Type	Kommentar	Antall
Stikk/ kuttskade	<ul style="list-style-type: none"> • Skrapte seg på brukt borr 	Student
Slag/fall	<ul style="list-style-type: none"> • Slag mot ribbein fra bjelke når på feltarbeid 	Ansatt
Forstuing	<ul style="list-style-type: none"> • Forstuet ankel v/overtråkk på utveksling i Spania • Forstuet ankel i bratt bakke på feltarbeid • Forstuet foten 	Student Ansatt Ansatt
Fragment på øyet	<ul style="list-style-type: none"> • Dissekering av mus. Bit av skallen som spratt ut og inn på øyet 	Student
Kutt og stikkskader	<ul style="list-style-type: none"> • Glassmonter som eksploderte under demontering • Stikk på forurenset utstyr • Stikk på forurenset scaler • Stikk på ultralyd scaler 	Ansatt Student Student Student Ansatt

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Stikk på forurenset kroneavtagingsverktøy | |
|--|---|--|

HMS-avvik som trekkes frem fra perioden

Det er meldt inn ett avvik fra Institutt for biovitenskap relatert til transport av farlig gods. Instituttet skulle sende en pakke med prøver på tørris til Tyskland. I den forbindelse så lastet den ansatte ned UiB sitt skjema for sending av pakker og pakken ble hentet av Transpost og parkseksjonen. Transportbyrået (DHL) kontaktet den ansatte med tilbakemelding om at pakken ble sendt på feil måte, bl.a. med manglende merking. DHL påpekte i tilbakemeldingen at det ikke var første gang dette hadde hendt, og truet i eposten med å si opp avtalen med UiB. Dette avviket har medført en [tydeliggjøring på Eiendomsavdelingen sine nettsider](#) om hvem som har ansvar for korrekt forsendelse av farlig gods, samt informasjon om at denne type prøver ikke skal sendes gjennom UiB sitt post-system. I etterkant av avviket har HR-avdelingen fått en henvendelse fra Økonomiavdelingen med ønske om å se på krav i henhold til landtransport av farlig gods relatert til Direktoratet for sikkerhet og beredskap (DSB) sitt regelverk og forskrift om landtransport.

HF-fakultetet meldt inn et HMS-avvik relatert til plagsom røyking ved inngangspartiet. Det er ikke tillatt å røyke nær inngangspartier til offentlig virksomhet. HF-fakultetet kontaktet Eiendomsavdelingen som i samarbeid med driftsområdet og park-avdelingen satt ny og bedre skilting, samt flyttet søppelspann lengre bort fra inngangspartiet.

Ved Fakultet for kunst, musikk og design ble det meldt inn en del HMS-avvik relatert til økt brannrisiko, der en del gjenstander var plassert i rømningsveier, oppheng av gardiner i studio, blokkering av brannslange, vannkokere, kaffemaskiner, m.m. De innmeldte HMS-avvikene er foreløpig ikke tildelt operatør. HR-avdelingen ser at fakultetet har en del HMS-avvik som ligger urørt, og minner om viktigheten av å tildele og behandle HMS-avvik fortløpende.

Det pågår ombygging i Jahnebakken 6, og i den forbindelse så er det meldt inn et HMS-avvik relatert til stor trafikk og uoversiktlig situasjon med parkerte biler etc. Dette skaper farlige situasjoner for ansatte og studenter som bruker veien. Saken er adressert på byggmøtene som NT-fakultetet har med sine enheter og leietakere, og Eiendomsavdelingen har vært i kontakt med utførende firma.

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

1. HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 01.11.24 – 31.01.25 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen).



Saksnummer Møtedato Styre
11/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

AMUs Byggutvalg – 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 13.01.2025 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

03.02.2025/Sissel Hermansen Smørdal

Vedlegg:

- 1) Referat fra AMUs Byggeutvalgsmøte 130125



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte							
Prosjekt:			Prosjekt nr.:				
Formål: AMU-Bygge utvalg			Referat nr.:				
Sted: Møte på teams			Dato: 13.01.2025				
Referent: Rune Hovland/Sissel Smørdal			Dato sign: 13.01.2025				
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kode	Tilstede	Kopi referat	
Representanter AMU-Bygge utvalg	Truls Flønes Lillebø, Bedriftshelsetjenesten				X		
	Bente-Lise P. Lillebø (vara), Bedriftshelsetjenesten						X
	June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.				X		
	Studentrepresentant. Magnus Jansen				X		
	Kjartan Nesset – EIA, Sissel H. Smørdal, EIA Rune Hovland, EIA				X		X
							X
Neste møte: Setter opp møteserie når møteplan for AMU 2025 er klar.							
Sak	Tekst			Ansvar	Frist		
	Sakliste: 1. Godkjenning referat. 2. Gjennomgang «tidligfase» prosjekt 3. Gjennomgang av byggeprosjekt. 4. Oppfølging av masterplan. 5. Eventuelt						
1.	Forrige referat: Referat av 28.10.2024 ble godkjent.						
2.	Prosjekt i «tidligfase»						



	<p><i>Tidligfaseprosjekt, også kjent som tidligfaseutvikling, refererer til den første fasen i utviklingen av et prosjekt. Utforskning av ulike ideer og konsepter som kan løse et gitt problem eller møte et behov.</i></p> <p>Problembeskrivelse (idefase) magasinkapasitet på kort og lang sikt</p> <ul style="list-style-type: none">• Beskrivelse av idefase/problembeskrivelse ihht KD sin nye retningslinje er utarbeidet. Saken avventes inntil videre. <p>Vivariet Haukelandsbakken 27 (Dyrestall) (Tidligfase)</p> <ul style="list-style-type: none">• EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av Vivariet og har startet utredning i samarbeid med MEDFAK og brukere. <p>Christies gate 12 (Tidligfase)</p> <ul style="list-style-type: none">• EIA er i startfasen med plan for rehabilitering av resterende deler av CH12. tidligfase er igangsatt sammen med bruker. <p>HS10 Kulturhistorisk museum (Tidligfase)</p> <ul style="list-style-type: none">• EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 og har dialog med KD. Arbeid med å utrede idefase er i startfase og planlegges i samarbeid med UM.		
3.	<p>Prosjekt i planlegging / gjennomføringsfase</p> <p>Thormøhlensgate 53B</p> <ul style="list-style-type: none">• Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i 1. og 4. etg i T53B. Prosjektet er ferdig med unntak av mindre tilpasninger og testing. Innflytting startet før jul. <p>HS10- Sikringstiltak. Kulturhistorisk museum</p> <ul style="list-style-type: none">• HS10 er stengt for publikum.• Bygningsmessige tiltak var igangsatt før ferien og ferdigstilles januar 2025.• Utvendig kemasikring – bestilt og monteres fra uke 4.• Løpende dialog med vernemyndigheter (Fylkeskonservator) i forbindelse med strakstiltak og langsiktig plan. <p>Sydneshaugen skole</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjekt med nye student arbeidsplasser i Sydneshaugen skole er startet opp. Prosjektering av rådgivere er i full gang. Det arbeides med detaljer som skal godkjennes av Fylkeskonservator samt at tiltaket skal byggesaksbehandlers. Oppstart bygging når godkjenninger foreligger.		



	<p>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjektering for utvidelse og oppgradering av MSD sine leie arealer i 4. etg.• Entreprenør er kontrahert.• Parallelt arbeider arealavdelingen med intern omrokking av noen romfunksjoner i tilknytning til de planlagte ombyggingene. <p>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</p> <ul style="list-style-type: none">• Prosjekt med energieffektivisering av ventilasjon nærmer seg ferdig forprosjekt og klar for vurdering/beslutning om det skal igangsettes. <p>Sydnesplassen 7 / HF Bygget. Nye arealer for Emeritene</p> <ul style="list-style-type: none">• Ferdig, bruker innflyttet. <p>Museplass 3 - Balustraden</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeider med balustrade/runehallen pågår. Rådgivere vurderer ulike tiltak for å sette denne i stand, samt sikre fuktgjennomtrengning. Utfordrende arbeidsforhold på grunn av årstid.• Inndekking av bueganger vil starte slik at de er klart før 200 års jubile.• Det er nå foretatt droneregistering av riss og skader på sørfløy. Prosjektering av arbeidet startes nå. <p>Museplass 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Ferdigstilt. <p>Realfagbygget (Nye Varmepumper)</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluering av innkomne tilbud på varmpumper.• Forberedende arbeider er iverksatt og de utvendige gravearbeider er startet for å etablere rørtrase mellom vekslerrom i sør og energisentral i nord 85% ferdig. <p>Allegaten 70 – 1.etg. kontorarbeidsplasser</p> <ul style="list-style-type: none">• Rehabilitering av kontorarbeidsplasser for GFI.• Eget prosjekt ser på makebytte mellom 1. og 2. etg MET/GFI. <p>Allegaten 70 – 3.etg. Student arbeidsplasser</p> <ul style="list-style-type: none">• Kontrakt er tildelt og arbeider er i startfase. <p>Årstadveien 21 3.etg, Utrede mulighet for ny klinikk for VFK.</p> <ul style="list-style-type: none">• Avventer svar fra VFK om det blir aktuelt å starte opp.		
--	---	--	--



	<p>HF- fakultet, etablere 6 nye «Te-kjøkken.</p> <ul style="list-style-type: none"> Nærmer seg ferdigstillelse. <p>HF- fakultet, Nytt tak.</p> <ul style="list-style-type: none"> Planlagt vedlikehold prosjekt, tak skiftes løpende. Arbeider startes opp etter endt prosjektering. Første del av tak er ferdigstilt. Vinter/vår 24/25. <p>Studentsenteret, Nytt tak og rep. Av fasadeelementer</p> <ul style="list-style-type: none"> Planlagt vedlikehold prosjekt, tak skiftes løpende. Arbeider startes opp etter endt prosjektering. Vinter/vår 24/25. <p>Christies gate 17-19 – Oppussing av fellesarealer</p> <ul style="list-style-type: none"> Prosjektering pågår. Rommene er fredet og det er utført fargeundersøkelser for å få kunnskap om opprinnelige utførelse. Arbeider med prising pågår. <p>BB Bygget, utskiftning av arbeidsplass belysning.</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeider er ferdigstilt. PL har hatt oppfølgingsmøte med HVO ved medisin og psykologi for å se på resultater. Det rapporteres om gode resultater og fornøyde brukere. <p>Vingen helleristningsfelt, vedlikehold av eldre trebygning.</p> <ul style="list-style-type: none"> Prosjektering pågår. Anskaffelse planlegges. Tidspunkt for utførelse kan være vår 2025 og omfang vil være avhengig av prisnivå for utførelse av reparasjonsarbeidet. 																																																						
4.	<p>Oppfølging av Masterplan</p> <p>Det planlegges at en revidert masterplan legges for styrebehandling i sep. 25. Prosessen er under avklaring/planlegging.</p> <p>Prioriteringer i forslag til revidert plan</p> <table border="1" data-bbox="338 1525 1161 1771"> <thead> <tr> <th>TILTAK NYGÅRDHØYDEN</th> <th>Finansieringsmodell</th> <th>Tidsramme</th> <th>Kostnadsramme (mill. kr)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nygårdshøyden Sør</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Allegaten 64</td> <td>Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme</td> <td>2025 - 2027</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>- Realbygget</td> <td>Statsbudsjett</td> <td>2023 - 2032</td> <td>2500-3000</td> </tr> <tr> <td>- Fysikkbygget</td> <td>Statsbudsjett</td> <td>2023 - 2027</td> <td>400-600</td> </tr> <tr> <td>Nytt HF-bygg</td> <td>Egen budsjetttramme</td> <td>2026 - 2027</td> <td>350</td> </tr> <tr> <td>Rehabilitering Sydneshaugen skole</td> <td>Egen budsjetttramme</td> <td>2028 - 2029</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>Rehabilitering Kulturhistoriske samlinger</td> <td>Statsbudsjett</td> <td>2027 - 2029</td> <td>400-600</td> </tr> <tr> <td>Christiesgate 12</td> <td>Egen budsjetttramme</td> <td>2023 - 2025</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Plantehus i Muséhagen</td> <td>Annen finansiering</td> <td>2028 - 2029</td> <td>90</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="338 1798 1161 1890"> <thead> <tr> <th>TILTAK ÅRSTAD/ MØLLENDAL</th> <th>Finansieringsmodell</th> <th>Tidsramme</th> <th>Kostnadsramme (mill. kr)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fakultet for kunst, musikk og design</td> <td>Statsbyggs husleiemodell</td> <td>2025- 2027</td> <td>870</td> </tr> <tr> <td>Alrek helseklynge trinn 4*</td> <td>Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme</td> <td>2024- 2026</td> <td>Reguleringsplan</td> </tr> </tbody> </table>	TILTAK NYGÅRDHØYDEN	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)	Nygårdshøyden Sør				- Allegaten 64	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2025 - 2027	400	- Realbygget	Statsbudsjett	2023 - 2032	2500-3000	- Fysikkbygget	Statsbudsjett	2023 - 2027	400-600	Nytt HF-bygg	Egen budsjetttramme	2026 - 2027	350	Rehabilitering Sydneshaugen skole	Egen budsjetttramme	2028 - 2029	200	Rehabilitering Kulturhistoriske samlinger	Statsbudsjett	2027 - 2029	400-600	Christiesgate 12	Egen budsjetttramme	2023 - 2025	70	Plantehus i Muséhagen	Annen finansiering	2028 - 2029	90	TILTAK ÅRSTAD/ MØLLENDAL	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)	Fakultet for kunst, musikk og design	Statsbyggs husleiemodell	2025- 2027	870	Alrek helseklynge trinn 4*	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2024- 2026	Reguleringsplan		
TILTAK NYGÅRDHØYDEN	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)																																																				
Nygårdshøyden Sør																																																							
- Allegaten 64	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2025 - 2027	400																																																				
- Realbygget	Statsbudsjett	2023 - 2032	2500-3000																																																				
- Fysikkbygget	Statsbudsjett	2023 - 2027	400-600																																																				
Nytt HF-bygg	Egen budsjetttramme	2026 - 2027	350																																																				
Rehabilitering Sydneshaugen skole	Egen budsjetttramme	2028 - 2029	200																																																				
Rehabilitering Kulturhistoriske samlinger	Statsbudsjett	2027 - 2029	400-600																																																				
Christiesgate 12	Egen budsjetttramme	2023 - 2025	70																																																				
Plantehus i Muséhagen	Annen finansiering	2028 - 2029	90																																																				
TILTAK ÅRSTAD/ MØLLENDAL	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)																																																				
Fakultet for kunst, musikk og design	Statsbyggs husleiemodell	2025- 2027	870																																																				
Alrek helseklynge trinn 4*	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2024- 2026	Reguleringsplan																																																				



	<p>Generelt, revidert Masterplan for Areal vedtatt i UiB styre sept. 23</p> <p>Nygårdshøyden sør <u>Rehabilitering av Fysikkbygg, Real FAGbygget og Allegaten 64</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Konseptvalgutredning (KVU) levert til KD juni 24 for ekstern kvalitetssikring.• DUN/KD har bedt om tilleggsutredning på nybygg alternativ i tillegg til rehab. Dette arbeidet er ferdig mars 25• Mandat/oppdragsbrev fra KD mottatt juni 23• Utredningsarbeid på ulike konsept for rehab. pågår og anbefalt konsept overleveres KD og eksterne kvalitets sikrer i juni 24.• Det arbeides med å få statlige bevilgning til forprosjekt i 2026• Tidligst oppstart ombygging fysikkbygg 2029 <p><u>Allegaten 64</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Inngår i Nygårdshøyden sør-prosjektet. <p>HS10 Kulturhistorisk museum (Tidligfase)</p> <ul style="list-style-type: none">• EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 starter etter dialog med KD som skal godkjenne videre prosess. <p>Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek)</p> <ul style="list-style-type: none">• Planforslag til 1. gangs behandling innlevert kommunen 5. mai 24• Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.• Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen. <p>Kontorbygg Dokkeveien</p> <ul style="list-style-type: none">• Vestland Fylkeskommune har trukket sin innsigelse og det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.• Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen. <p>Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal</p> <ul style="list-style-type: none">• Utklipp fra tildelingsbrev for 2025 <p>Griegakademiet</p> <p>Stortinget har vedtatt en bevilgning på 10 000 000 kroner i 2025 til arbeid med nytt bygg for Griegakademiet. Flertallet er enige om at prosjektet bør realiseres og viser til at et nytt bygg for Griegakademiet har vært prosjektert og blitt kvalitetssikret for videre fremdrift. Regjeringen vil komme raskt tilbake med forslag om oppstartsbevilgning for byggeprosjektet. De 10 000 000 kronene vil bli tildelt til byggeprosjektet som del av startbevilgningen over Digitaliserings- og forvaltningsdepartementets budsjett.</p> <p>Arbeidet med detaljprosjektering starter når oppstarts bevilgning foreligger og organisering er besluttet.</p>		
--	--	--	--



5.	Eventuelt. <ul style="list-style-type: none">• <i>June foreslår presentasjon til et AMU-møte i 2025 hvordan EIA arbeider og tenker i de ulike prosesser. Tidligfase, Statens prosjektmodell, reguleringsarbeid osv</i> EIA stiller gjerne og avventer invitasjon fra AMU• AMU – Byggutvalg ønsker en orientering om prosessen videre med Griegakademiet når dette er kjent.		



Saksnummer Møtedato Styre
12/25 20.02.2025 Arbeidsmiljøutvalget

Orienteringssaker

Saken gjelder

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 - status
- Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsmiljø – høringsinnspill fra UiB
- Pågående aktiviteter om arealeffektivisering
- VirksomhetsROS – Brann
- Kort orientering, Sikring av Bygg og verdier - status 2024
- Årshjul 2025 – Arbeidsmiljøutvalget

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

13.02.2025/Runa Jakhelln