



Møteinncalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Arbeidsmiljøutvalget

21.09.2023, kl. 12:00 - 15:00, Det humanistiske fakultet. Harald Hårfagres gate 1, Styrerommet

Innkalling er sendt til:

tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), rektor Margareth Hagen, universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, eiendomsdirektør Kjartan Nessel, dekan Per Bakke, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, student Lars Jacob Ruland Jacobsen, studentombud Karsten Olav Aarestrup

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

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

Bergen, 13.09.2023

Runa Jakhelln
sekretær AMU

Saksliste

Fakultetsbesøk

Det humanistiske fakultet

Fakultetet presenterer sitt HMS-arbeid/-satsningsområder/-utfordringer

Besøk virksomheten

Styresak Saker til behandling

Godkjenning og innkalling av saksliste.

- | | |
|-------|--|
| 41/23 | Godkjenning av referat fra møte 20.06.23 og ekstraordinært møte 28.08.23 |
| 42/23 | Sykefraværssrapport UiB, 1. halvår 2023 |
| 43/23 | Inkluderende arbeidsliv - oppfølging knyttet til psykisk helse - 2023 |
| 44/23 | ARK som kartleggingsverktøy av det psykososiale arbeidsmiljø - status |
| 45/23 | HMS-avvik |
| 46/23 | AMUs Byggeutvalg - orientering |
| 47/23 | Orienteringssaker |
| 48/23 | Handlingsplan for klimaarbeidet |

Eventuelt



Arkivsaksnr.:
2022/18847

Dokumentdato:
29.08.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
41/23

Møtedato:
21.09.2023

Godkjenning av referat fra møte 20.06.23 og ekstraordinært møte 28.08.23

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 20.06.2023 (vedlegg 1) og ekstraordinært møte i Arbeidsmiljøutvalget (vedlegg 2) er vedlagt.

Forslag til vedtak:
Referat godkjennes i møtet.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

29.08.2023/Runa Jakhell

Vedlegg:

1. Referat AMU 20.06.23
2. Referat ekstraordinært møte AMU 28.08.23.



Protokoll (2022/18847) fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 20.06.2023. Møtet ble holdt i Museplassen 1 og varte fra kl. 12:00 - 14:15.

Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:

tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), rektor Margareth Hagen, fung. universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn (t.o.m. sak 38/23), eiendomsdirektør Kjartan Nasset, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Steinar Vagstad (vara), tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, studentombud Karsten Olav Aarestrup (t.o.m. sak 37/23)

Forfall:

dekan Per Bakke, student Alexander Pettersen Fredheim

Fra administrasjonen:

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli (sak 34/23 - 35/23), økonomidirektør Per Arne Foshaug (sak 39/23)



Godkjenning og innkalling av saksliste.

Innkalling og saksliste ble godkjent.

33/23 Godkjenning av referat fra møtet 14.04.23

Sak nr. 2022/18847

Vedtak:

Referat fra møtet 14.04.23 ble godkjent.

34/23 Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn og seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli redegjorde for saken. Status for gjennomføring av medarbeidersamtaler i 2022 ble behandlet i styret 15. juni og det vil gjennomføres en oppfølgingsundersøkelse i forkant av ny behandling i styret høsten 2023.

Kommentar:

- Det er ønskelig med bedre kunnskapsgrunnlag knyttet til hva årsaken er til hvorfor ansatte ikke vil ha medarbeidersamtaler, og hva de tenker fungerer. Her må det brukes gode metoder.
- Det er ønskelig med en sammenligning mellom fakultetene.
- Det er gjort mange tiltak opp mot lederne, men ikke de ansatte. Et særlig fokus på hvorfor medarbeidersamtaler er viktig bør rettes mot internasjonalt rekruttert personale.
- Stipendiatgruppen har mange ulike former for samtaler og oppfølging. Dette må ryddes i og se på om noe kan forenes.
- Styret bør beslutte hvordan rapportering av medarbeidersamtaler skal være i fremtiden.

Drøftingssak:

AMU støtter foreslåtte prosess og videre arbeid i tråd med innspill i møtet.

35/23 Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn og seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli redegjorde for saken.

Kommentar:

- Det er NTNU som forvalter ARK. UiB har en avtale, men vi er ikke her bundet til en syklus, hvordan, eller at vi må bruke den. ARK er krevende ressursmessig, og tilbakemelding er at det er for omfattende og det settes spørsmålstegn ved nytteverdien. Om ARK skal benyttes bør syklusen ikke være hyppig. Universitetsledelsen bør ta beslutning vedr. ARK i forbindelse med at ny HMS-handlingsplan skal opp i styret.
- Det må være en rekke verktøy/metoder for bruk i lokal kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø, og muligheter for faglig støtte i bruk av disse.
- Når valg av metoder for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø er besluttet må det tas en gjennomgang/opplæring i arbeidsgiverlinjen.

Drøftingssak:

AMU støtter videre arbeid i tråd med innspill i møtet.

36/23 Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023 – 2026

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

Kommentar:

- Universitetsledelsen bør ta beslutning vedr. ARK i forbindelse med styresak.
- Arbeidsmiljøaspekter blir også ivaretatt og fulgt opp i andre styrende UiB-dokumenter. Nærliggende UiB-handlingsplaner kan om hensiktsmessig slås sammen på lokalt nivå.

- Medarbeidersamtaler har i dag egen internkontroll/behandling i universitetsstyret. Hovedverneombudene ønsker at medarbeidersamtaler er tiltak i HMS-handlingsplanen. Universitetsledelsen bør ta beslutning vedr. medarbeidersamtaler i forbindelse med styresak.
- Noen omformuleringer ble foreslått.

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar utkast til Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) 2023-2026 med de merknader som fremkom i møtet.

37/23 HMS-avvik

Sak nr. 2017/14394

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken, og om viktighet av å melde og følge opp HMS-avvik.

Kommentar:

Det er et ønske fra AMU om at forbedring- og opplæringspunkter legges inn i behandling av HMS-avvik.

Orienteringssak

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

38/23 AMUs Byggeutvalg – orientering

Sak nr. 2019/5179

Eiendomsdirektør Kjartan Nettet redegjorde for saken. Revidering av informasjonsbrosjyren Brukermedvirkning i byggesaker er snart ferdigstilt. Det er etablert et prosjekt knyttet til BB-Bbygg og belysning.

Kommentar:

Referat at fra byggeutvalget bør inkludere utfylt kolonne for ansvar og ca. anslag på frister fremover.

Orienteringssak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

39/23 Orienteringssaker

Sak nr. 2022/18847

- **Universitetets hovedverneombud orienterer**

Det ble arrangert VO-samling den 28 april med tema Bedre arbeidshverdag og Arbeidstilsynet. Den 25. mai ble det arrangert jubileumsfrokostseminar. Universitetsledelsen, Arbeidstilsynet, Bedriftshelsetjenesten og hovedverneombud ved Universitetet i Sørøst-Norge bidro. HVO-nettverket har hatt 2 møter siden forrige AMU, og har i tillegg hatt workshop om ny hms-handlingsplan. Den 19. juni arrangerte UHVO seminar for HVO'ene med fokus på mobbing, bygg og store prosjekt, ny brukermedvirkningsbrosjyre, samt AMU-sakene. UHVO har påbegynt rundtur hos fakultetenes VO-nettverk, samt vært rundt på noen enheter ved UiB. UHVO har som vanlig deltatt på en rekke møte i utvalg, styrings- og arbeidsgrupper, og felles møter med andre UHVO'er. UHVO har holdt foredrag og drevet saksbehandling.

- **Orientering – universitetsstyresaker**

Fung. universitetsdirektør Tore Tungodden orienterte om noen av sakene fra møtet den 15.06.23: Økonomirapporten; UiB har ikke oppsigelser som et strukturelt tiltak. Forholdstallet og utviklingstrekk mellom administrative og vitenskapelige årsverk ble belyst og skal følges opp. Det ble gitt en status vedr. medarbeidersamtaler ved UiB og plan for oppfølging høsten 2023. Orientering om byggeprosjektet Nygårdshøyden Sør ble gitt og styret var på omvisning i Nygårdsgaten 5 hvor Fellesadministrasjonen skal flytte inn 8. september.

- **Nye regler for yrkesmessig bruk av diisocyanater (kjemiske forbindelser)**

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte om at de nye reglene omfatter strenge

føringer og tett oppfølging. Ved UiB er det svært få som trenger å bruke diisocyanater og bruken fases ut. Alle miljøer har fått informasjon om dette.

- **Endring av verneområde – Det medisinske fakultet**

Seniorrådgiver Runa Jakhell orienterte om at Eitri medisinske inkubator nå er omfattet av verneområdene ved Det medisinske fakultet. Laboratoriene i Eitri er del av verneområde 3.1.3 Institutt for biomedisin, mens kontorarealet er lagt til verneområde 3.6 sekretariatet, Det medisinske fakultet.

- **Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB**

Økonomidirektør Per Arne Foshaug orienterte. Handlingsplanen skal gjelde for perioden 2023-2026 og erstatter Handlingsplan for ytre miljø. Planen ble lagt frem i styret i mai med følgende innsatsområder: Miljøledelse og organisatorisk forankring, Reiser, arrangement og transport, Energi og avfall, Innkjøp og forbruk, Arealbruk, Biodiversitet og forurensing. Revidert handlingsplan er styresak i september. Rapportering vil skje gjennom klimaregnskap og egne indikatorer. Handlingsplanen har koblinger til systematisk HMS-arbeid, Masterplan for areal og Strategi for anskaffelser.

Eventuelt

Ingen saker meldt.



Protokoll (2022/18847) fra ekstraordinært møte i Arbeidsmiljøutvalget 28.08.2023. Møtet ble holdt i Museplassen 1 og varte fra kl. 08.00-08.45.

Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:

universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik (nestleder),
universitetsdirektør Tore Tungodden, eiendomsdirektør Kjartan Nettet, dekan Jan Erik Askildsen (settevara), tillitsvalgt Akademikerne Kristian Carlos Botnen (vara), tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, student Lars Jacob Ruland Jacobsen, studentombud Karsten Olav Aarestrup

Forfall:

tillitsvalgt Parat Linda Emdal, rektor Margareth Hagen, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen

Fra administrasjonen:

seniorrådgiver Runa Jakhelln, seniorrådgiver Steinar Vestad (sak 40/23), underdirektør Helge Rekve (sak 40/23)



Godkjenning og innkalling av saksliste.

Innkalling og saksliste ble godkjent

40/23 Revisjon av Masterplan for areal

Eiendomsdirektør Kjartan Nettet redegjorde for saken. Revisjon av Masterplan for areal skal behandles i universitetsstyret 14. september.

Sak.nr. 2017/11668

Kommentar:

- Ambisjonsnivået i utkast til revidert Masterplan for areal er et resultat av behandling ved fakultetene og universitetsstyret. Tidsrammen er ambisiøs. I planen fremgår det uten tvil at bygg prioriteres over stilinger. Situasjonen er prekær, om det ikke gjøres noe med byggene er det kritisk for den faglige virksomheten.
- Ambisjonsnivå og tidsplan har også et arbeidsmiljøaspekt: Vi vil få færre ansatte til å gjøre jobben, og dette kan skape en tøffere situasjon for både vitenskapelige og administrative ansatte. Det er viktig å se på sammenhengen med internfinansiering mtp tidsplan.
- Stadig flere bygg får hovedvekt av arbeidsplasser i kontorlandskap. Det er viktig at det gjennomføres evalueringer av effekten av dette, og at UiB følger opp erfaringer vi får.
- Det skal gjennomføres evaluering av Alrek helseklynge i løpet av høsten, og av Nygårdsgaten 5 på vårvintern.
- UiB ønsker ansatte til stede på campus.
- Brosjyren Brukermedvirkning i byggesaker er revidert og blir et viktig verktøy for medvirkning av ansatte, verneombud og tillitvalgte i byggeprosesser.
- Det må fremkomme tydelig at UiBs bygg skal være universelt utformet for ansatte, studenter og for byen.
- En klimanøytral eiendomsportefølje har en økonomisk side, men vil kunne gi besparelser.

Drøftingssak:

AMU drøftet saken, og ber om å få evaluering av Alrek helseklynge til behandling snarlig.

Eventuelt

Ingen saker meldt.



Arkivsaksnr.:
2017/14402

Dokumentdato:
08.09.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
42/23

Møtedato:
21.09.2023

Sykefraværsrapport UiB, 1. halvår 2023

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

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

Saken gjelder:

Rapport for sykefraværet ved UiB for første halvår 2023 (vedlegg 1).

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

08.09.2023/Lisa Lund

Vedlegg:

1. Rapport sykefravær 1. halvår 2023

UiB Rapport sykefravær- 1. halvår 2023

Sykefraværstall er hentet fra SAP Innsikt - og er et uttrekk på alle ansatte på UiB – 6033 personer. Ansatte som er timelønnet er fra i år regnet med i datagrunnlaget - til forskjell fra tidligere målinger. Sykefraværprosenten beregnes som fraværstid delt på avtalte dagsverk. Som standard brukes NAV sin veileder gitt for intern sykefraværsmelding, der man trekker bort feriedager fra de avtalte dagsverkene. Det tas forbehold om ulikheter i datagrunnlaget.

På landsbasis melder NAV om et sykefravær for første kvartal 2023 på 6,48%, som er et gjennomsnitt for alle næringer. For andre kvartal 2023 holder sykefraværet i Norge seg stabilt - og ligger på 6,6%.

Sykefraværstall for NTNU og UiO vil bli presentert senere i rapporten.

Sykefravær UiB

Sykefraværet ved UiB ligger på 4,25% for alle enheter. Sykefraværet i første halvår 2023 (K1+K2) har lagt seg på et nivå litt under årsgjennomsnittet for 2022. Til informasjon gikk gjennomsnittet i 2022 ned ved årsskiftet i forhold prosent som ble målt ved halvtårsmålingen.

Følger vi trenden tilbake fra 2017, ligger sykefraværet nå på nivå med perioden forut for årene 2020 og 2021 da korona-pandemien herjet og gjennomsnittet lå på under 4% - se tabell 1 under.

Tabell 1

	2023(K1,K2)	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Egenmeldt fravær	1,02	1,25	0,74	0,69	1,14	1,15	1,05
Legemeldt fravær	3,23	3,28	3,13	2,97	3,01	3,09	3,86
Totalt sykefravær	4,25	4,53	3,86	3,67	4,24	4,25	4,92

Det egenmeldte fraværet ligger som vanlig lavest med 1,02% og det legemeldte fraværet er på 3,23%. Fra januar til juni er det en nedadgående trend på fraværet med en forskjell på 1 prosentpoeng mellom inngangen på året og utgangen før ferie (hhv. 4,6% og 3,6%). Det er vanlig at vi ser denne synkende trenden fra vintermånedene og frem mot sommeren.

Av egenmeldte sykefravær er det 103 meldte fravær som er arbeidsrelaterte, og 3260 som ikke er arbeidsrelaterte -se tabell 3 under. HR-avdelingen har vært i kontakt med enhetene med det høyeste arbeidsrelaterte egenmeldte fraværet - og tilbakemeldingene, på generelt grunnlag er at det er flere kjente navn som har meldt inn og at det er saker som er tatt tak i og fulgt opp ved nærmeste enhet (leders ansvar).

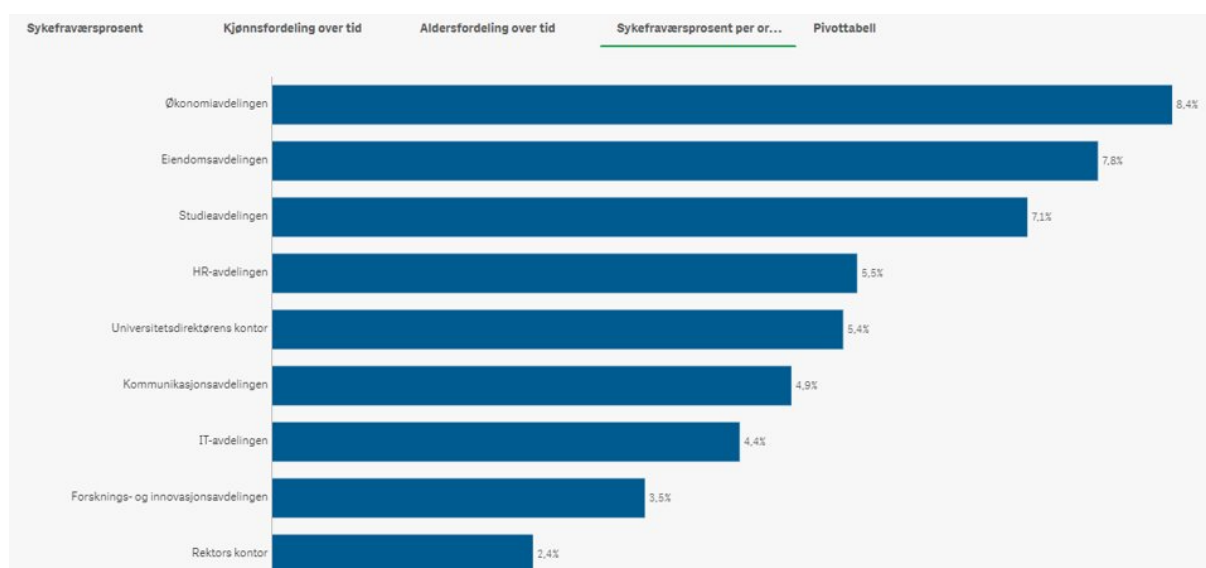
Merk at egenmeldt fravær som er meldt inn som arbeidsrelatert kan være høyt i antall ved en enhet fordi samme person har meldt egenmelding som arbeidsrelatert flere ganger for samme forhold. Da er det spesielt viktig at dette får en forsvarlig oppfølging og blir tatt på alvor. Det er diskutert med flere av enhetene som ligger jevnt høyt på sykefravær at de tar kontakt med de tilfellene de ikke allerede kjenner til og følger opp, for å avklare hva som gjør at sykdomsfraværet er relatert til

Ser vi på tallene fra sentraladministrasjonen - tabell 5, er det Økonomiavdelingen som ligger høyest med 8,4%, tett etterfulgt av Eiendomsavdelingen på 7,8% og Studieavdelingen med 7,1% se tabell 5 under.

Tabell 4. Totalt sykefravær UiB, per organisasjonsenhet.



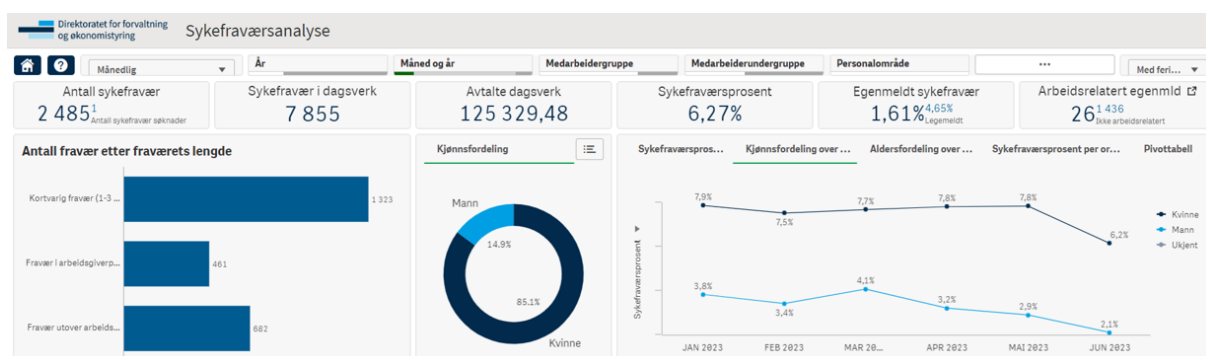
Tabell 5. Sykefravær UiB, Sentraladministrasjonen



STILLINGSGRUPPER

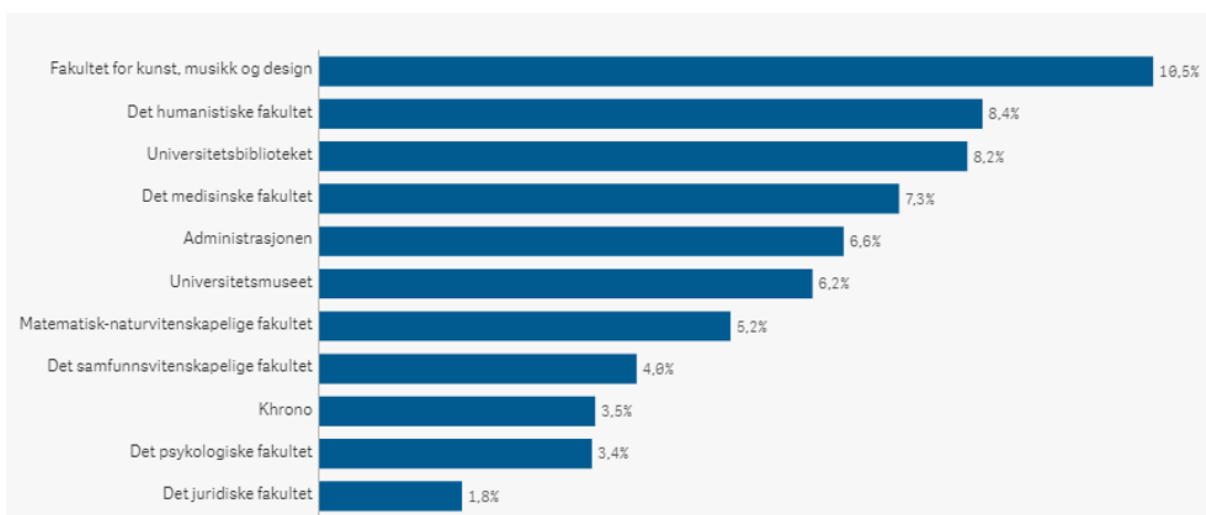
Administrative stillinger melder egenmeldt sykefravær på 1,61% i første halvår, derav 26 arbeidsrelaterte egenmeldinger- se tabell 6. Det legemeldte fraværet i denne gruppen ansatte er på 4,65% som gir et totalt sykefravær på 6,27%.

Tabell 6. Sykefravær administrative ansatte



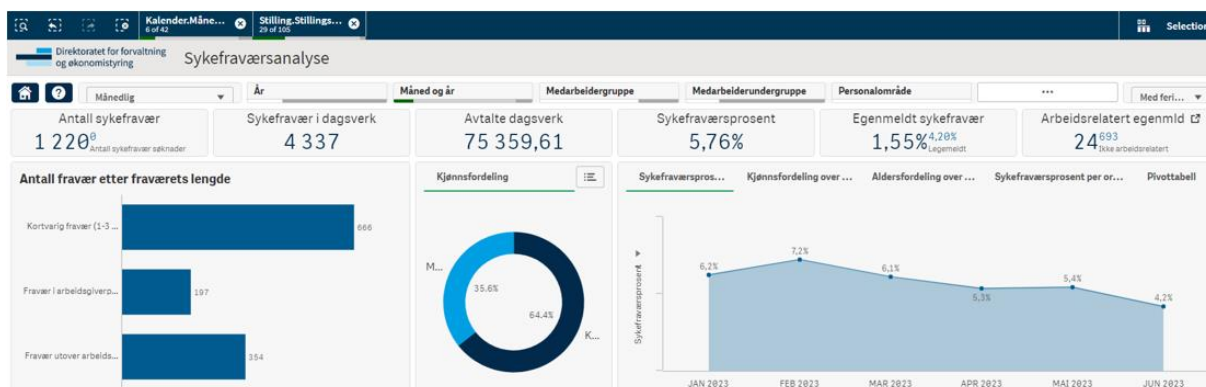
Under filtrering på administrative ansatte, ligger Fakultetet for kunst, musikk og design med den høyeste sykefraværprosenten, på 10,5%. Det humanistiske fakultet, Universitetsbiblioteket og Det medisinske fakultet ligger også en del høyere enn resterende enheter ved UiB - se tabell 7 under.

Tabell 7. Sykefravær administrative ansatte per organisasjonsenhet.



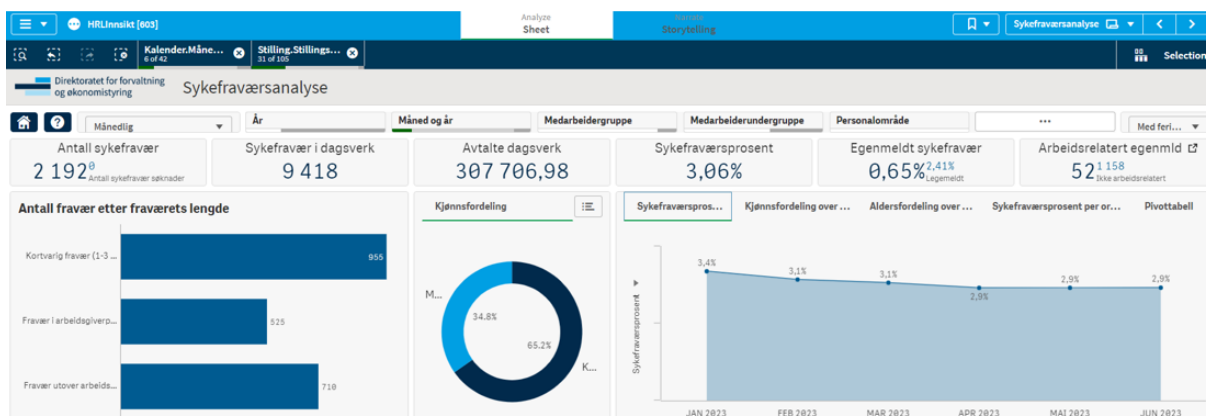
Ansatte i tekniske stillinger melder et sykefravær på 5,76% - se tabell 8. Av dette er 1,55 egenmeldinger og 4,20% er legemeldte fravær. Ser vi på arbeidsrelaterte egenmeldinger ligger antallet blant ansatte i tekniske stillinger på 24, og 693 egenmeldte fravær er ikke meldt som arbeidsrelaterte.

Tabell 8. Sykefravær i tekniske stillinger



Ansatte i vitenskapelige stillinger har et sykefravær på 3,06% - se tabell 9. Det egenmeldte sykefraværet i denne gruppen ansatte ligger på 0,65% og det legemeldte på 2,41%. Det er 1158 egenmeldte sykefravær som ikke er meldt inn som arbeidsrelaterte, og 52 som er meldt inn i denne kategorien.

Tabell 9. Sykefravær i vitenskapelige stillinger



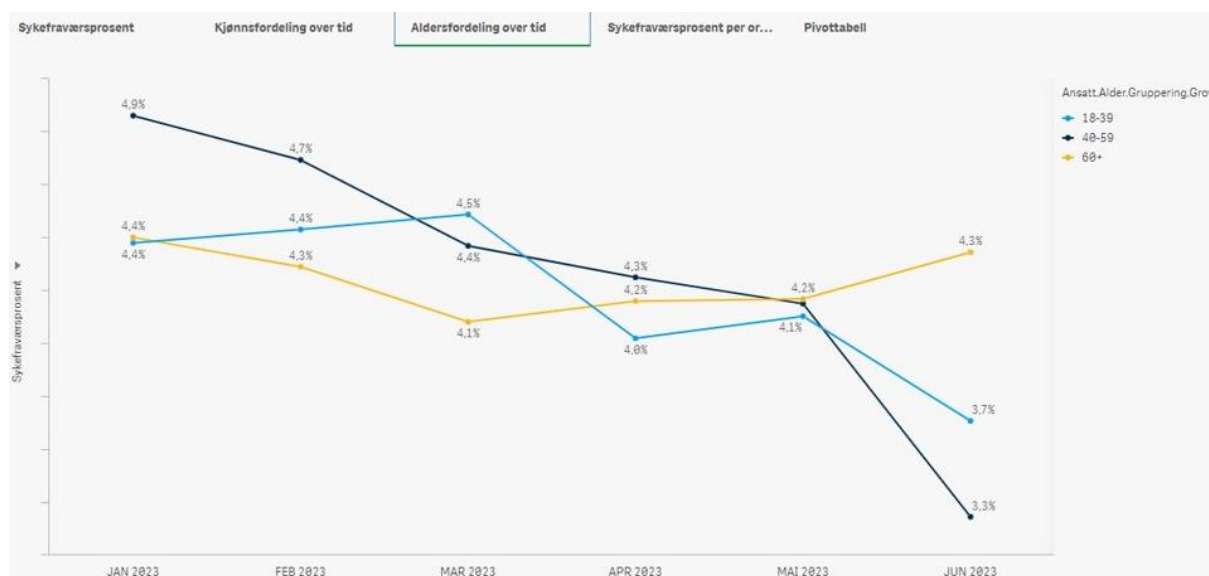
Vi har tradisjonelt sett at vitenskapelige ansatte melder mye lavere fravær, både egenmeldt og legemeldt enn sine kollegaer i administrative og tekniske stillinger. Det har også vært diskutert ulike årsaksfaktorer til dette. Det kan være grunn til å tro at sykefraværet i denne gruppen ansatte ligger på nivå med ansattes fravær i andre grupper, men at det ikke meldes fra om.

I samtale med fakulteter har det blitt indikert at det kan se ut som det er et generasjonsskifte blant vitenskapelige ansatte. Yngre ansatte har blitt «opplært» i å melde fra om fraværet - da de som stipendiater har fått utsettelse tilsvarende antall sykefraværsdager, og det har dermed lønnet seg for dem å melde sykefravær.

ALDER

Når vi legger til filtrering på alder, ser det slik ut - se tabell 10 under.

Tabell 10. Sykefravær i aldersgrupper



Det er ikke veldig store variasjoner i sykefravær når man deler på alder, men vi ser at trenden for gruppen 40-59 år ligger litt over de andre grupperingene.

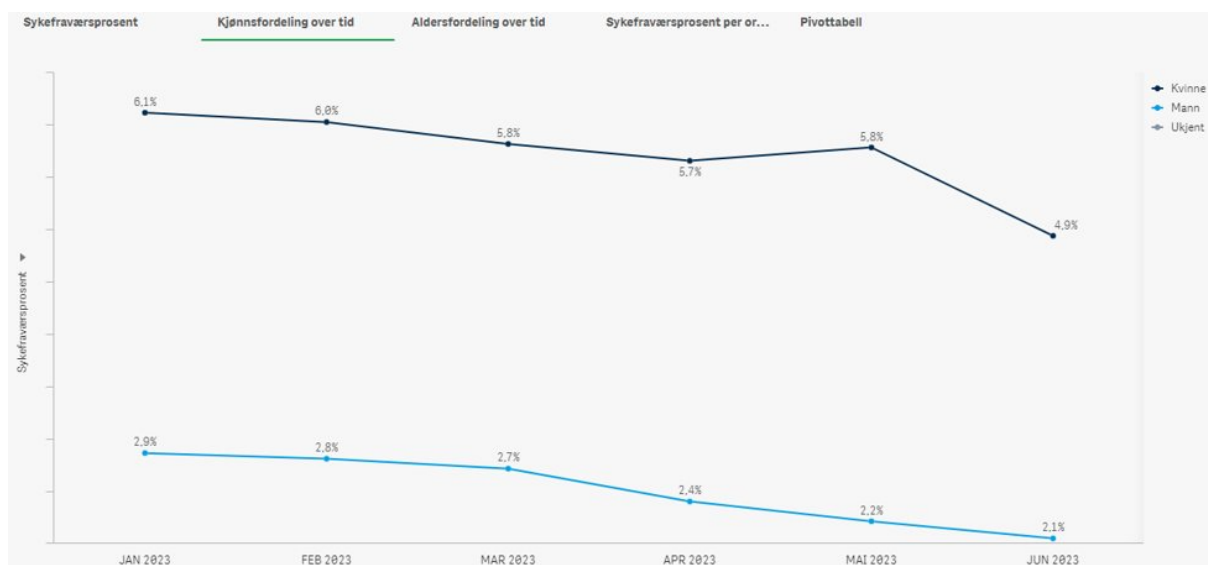
Det ser ut til at ansatte som har en alder på 60 år og over, har generelt lavere sykefravær enn de som er i yngre alderskategorier. Man kan f.eks tenke seg at de som er over 60 år og fortsatt er i arbeid er ved relativt god helse, og de som opplever utfordringer med helse har sluttet i arbeid tidligere.

KJØNN

Når vi bruker Innsikt til å filtrere på ulike elementer som er registrert i SAP, ser vi for eksempel store ulikheter i sykefraværet når det kommer til kjønn. Vi må få presisere at denne kategoriseringen ble etterspurt av AMU i sist møte, til tross for at kjønnsfordeling på sykefravær er et omstridt tema og man diskuterer nytteverdien av å gruppere ansatte på denne måten, både lokalt ved UiB og på samfunnsnivå.

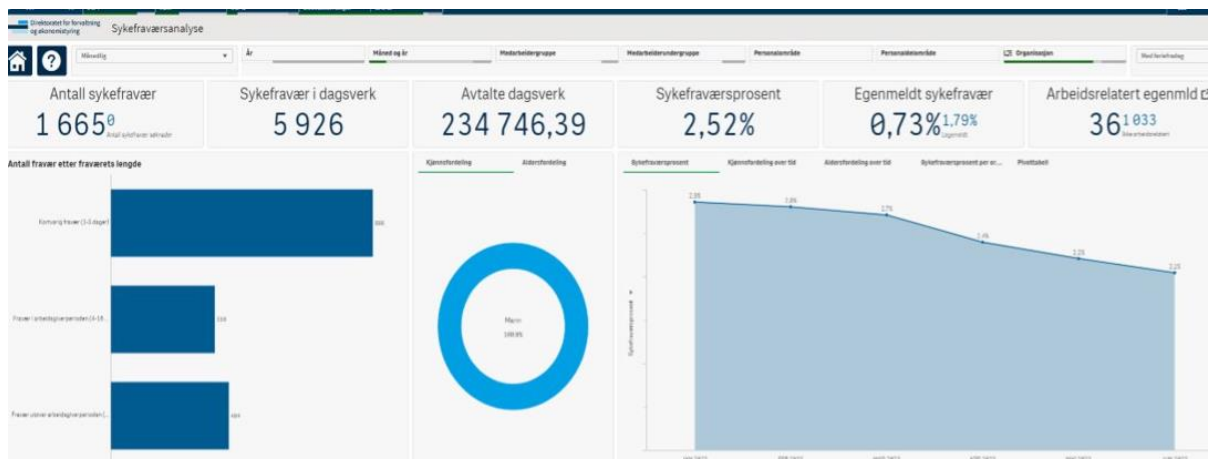
Vi ser at kvinner ligger jevnt over dobbelt så høyt som menn når det gjelder registrert sykefravær - se tabell 11 under.

Tabell 11. Sykefravær fordelt på kjønn

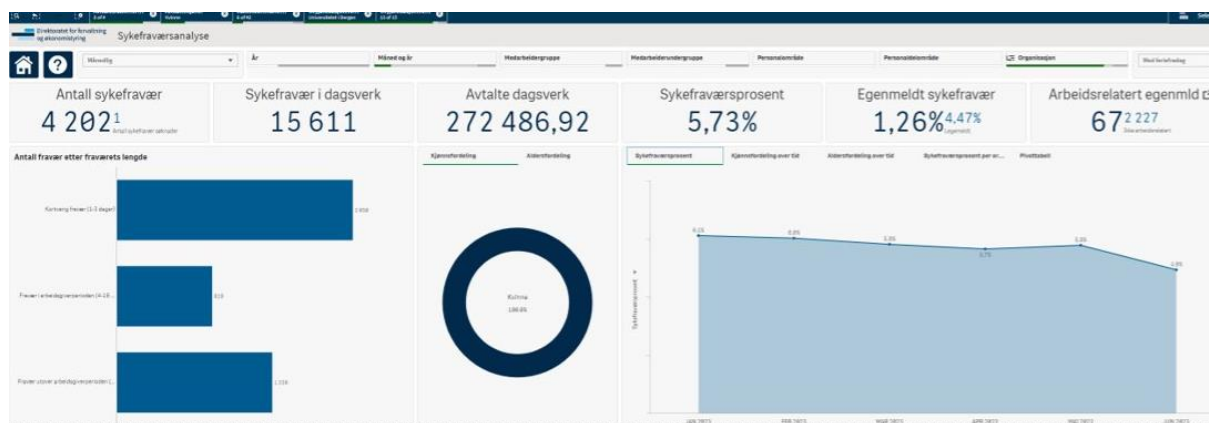


Menn har et gjennomsnittlig sykefravær på 2,52% for første halvår i 2023 (tabell 12). Det egenmeldte fraværet er på 0,73% og det legemeldte fraværet er på 1,79%. Hos kvinnelige ansatte ved UiB ser vi at de ligger vesentlig høyere på det legemeldte sykefraværet - 4,47%, mens det egenmeldte sykefraværet ligger på 1,26% - se tabell 13. Vi ser at menn rapporterer mye færre tilfeller av arbeidsrelatert egenmelding enn det kvinner gjør - menn 36 tilfeller og kvinner 67 tilfeller.

Tabell 12. Sykefravær, UiB menn totalt.



Tabell 13. Sykefravær, UiB kvinner totalt.



Ulikheten i kjønn når det gjelder sykefravær ved UiB speiler den ulikheten man ser i samfunnet ellers. Flere studier har forsøkt å finne årsakene til hvorfor det generelt er store ulikheter mellom kvinner og menn når det gjelder fravær fra arbeid på grunn av sykdom, uansett yrkesgruppe/bransje. Det er sett på mange forklaringsvariabler i ulike studier, men det er fremdeles mye i disse tallene som ikke lar seg forklare ved hjelp av sammensetting av statistikk, selv når man korreterer for variabler som inntekt og andre arbeidsrelaterte faktorer, graviditet, familierelaterte faktorer og antall barn. Ett studie (*J.P. Nossen) viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn i alle diagnosegrupper, unntatt hjerte/karlidelser. Samme studie viser at psykiske lidelser står for mer enn en tredjedel av kjønnsforskjellen. Muskel og skjelettlidelser bidrar lite til kjønnsforskjellen før fylte 40 år, men betyr stadig mer ved stigende alder.

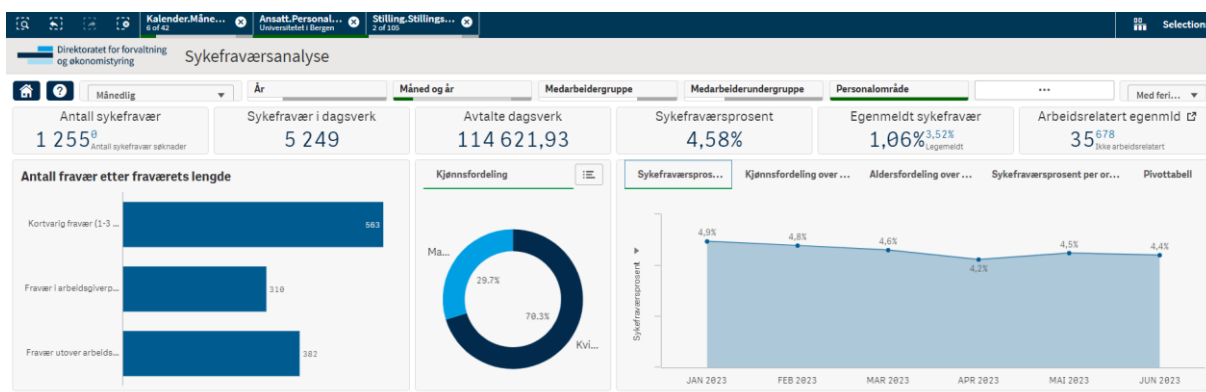
Rekrutteringsstillinger, stipendiat / postdoktor

Vi ser her i tabell 14 at ansatte i rekrutteringsstillinger har et sykefravær på 4,58%. Det legemeldte fraværet er 3,52%, og det egenmeldte er 1,06%. I denne gruppen ansatte meldes det 35 tilfeller av arbeidsrelaterte egenmeldinger. 678 egenmeldinger er ikke meldt som arbeidsrelaterte.

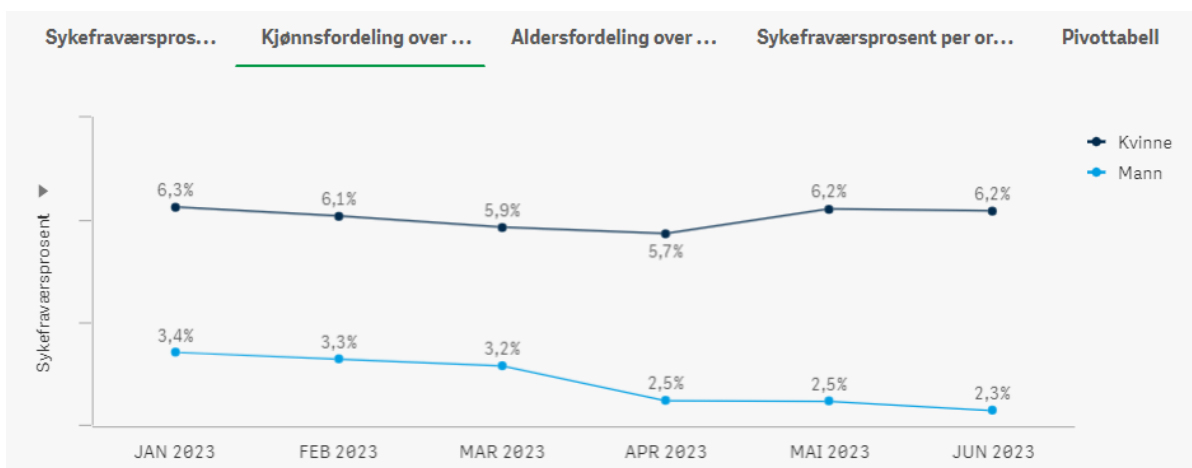
I denne gruppen er det også stor ulikhet mellom menn og kvinner - vi ser i tabell 15 at kvinner ligger jevnt over med et sykefravær på mer enn dobbelt så mye som menn.

Som nevnt tidligere er det naturlig at denne gruppen vitenskapelige ansatte ligger høyere enn andre vitenskapelige ansatte - da de har en motivasjon for å melde sykefravær ved at de får utsettelse tilsvarende antall sykefraværskdager som meldes.

Tabell 14. Rekrutteringsstillinger, stipendiat/postdoktor



Tabell 15. Rekrutteringsstillinger – stipendiat/postdoktor, fordelt på kjønn.



Tilbakemeldinger fra enhetene

HR-avdelingen er i kontakt med fakultetene som har den høyeste sykefraværsprosenten. De enhetene som ligger godt over gjennomsnittet for UiB er veldig klar over situasjonen, og vi ser fremdeles at det er noen av fakultetene som er gjengangere på høyt sykefravær. Det er spesielt det legemeldte fraværet som har vært høyt i første halvår. Tilbakemeldingen fra enhetene er at de er klar over situasjonen - de har kontroll på sykefraværstilfellene, og jobber aktivt for å ha fokus på fraværet. Eiendomsavdelingen går blant annet gjennom sykefravær i ledermøter annenhver uke og sikrer dermed oppfølging. De utveksler ideer for tilrettelegging, og følger opp enkelttilfeller slik at de har kontroll internt.

Det meldes også om mye god forebygging, der fakulteter har fokus på psykososialt arbeidsmiljø, derunder tiltak for å sikre god organisering av arbeidet, samt tilbud om fysiske tiltak som bidrar til å bryte opp hverdagen for kontoransatte og i klinikk, og ikke minst god planlegging og bruk av HMS-møter for å jobbe forebyggende mot sykefravær.

Det er dessverre også slik at man ser flere tilfeller av alvorlig sykdom, som krever lang tids fravær for tilfriskning. UiB er også en arbeidsplass der ansatte blir værende over tid, og staten er en god arbeidsgiver dersom man skulle bli syk. Man har krav på ett år med permisjon uten lønn, etter at maks-dato for sykepengerettigheter er passert, og for ansatte med nedsatt helse kan dette være et gode man ikke ønsker å gi slipp på, som kan gjøre at man blir værende når man har utfordringer knyttet til helse. UiB har også mulighet til å vurdere alternative arbeidsoppgaver som er mer tilpasset den enkeltes helsesituasjon, som også er et gode som man ikke nødvendigvis ønsker å gi opp, som man gjør ved å bytte arbeidsgiver. Dermed kan enkelte tilfeller bli med på å trekke fraværsprosenten opp. Dette er noe vi som arbeidsgiver ønsker å ta høyde for, og det er prisen man må betale for å være en inkluderende arbeidsgiver.

SAMMENLIGNING NTNU og UiO

Dersom vi sammenligner UiBs tall med tall fra NTNU og UiO ser vi at vi ligger relativt likt (merk at tall fra NTNU er hentet fra *første kvartal* - tabell 16 under). NTNU ligger på et gjennomsnittlig sykefravær på 4,5% i første kvartal i år. UiO har et sykefraværsgjennomsnitt på 4,1% totalt for alle universitets enheter i første halvår i 2023 (tabell 17 og 18 under). Dermed plasserer UiB gjennomsnitt seg mellom våre to største sammenlignbare virksomheter.

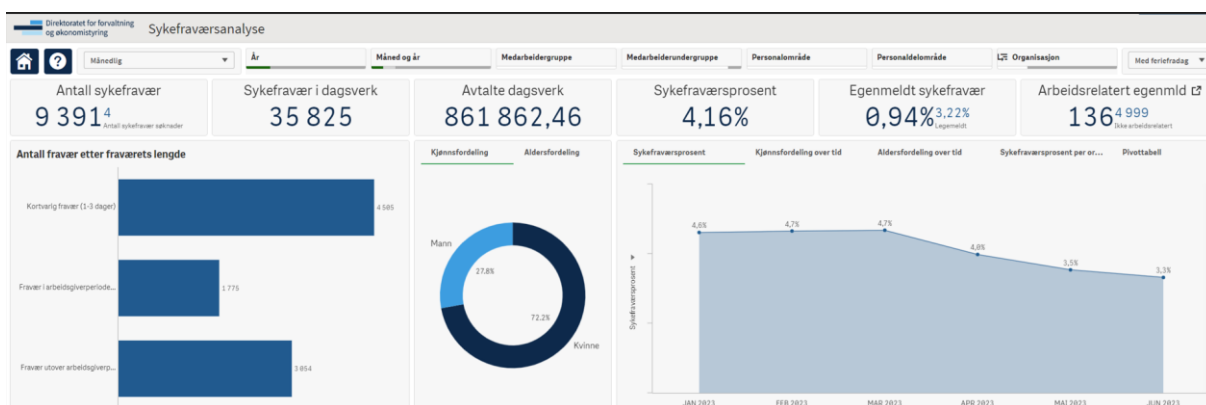
Vi ser at UiO har høyere sykefraværet enn gjennomsnittet i Fellesadministrasjonen og Universitetsbiblioteket - og dette kan bildet ligne på det vi ser hos UiB.

Tabell 16. Sykefraværstall NTNU

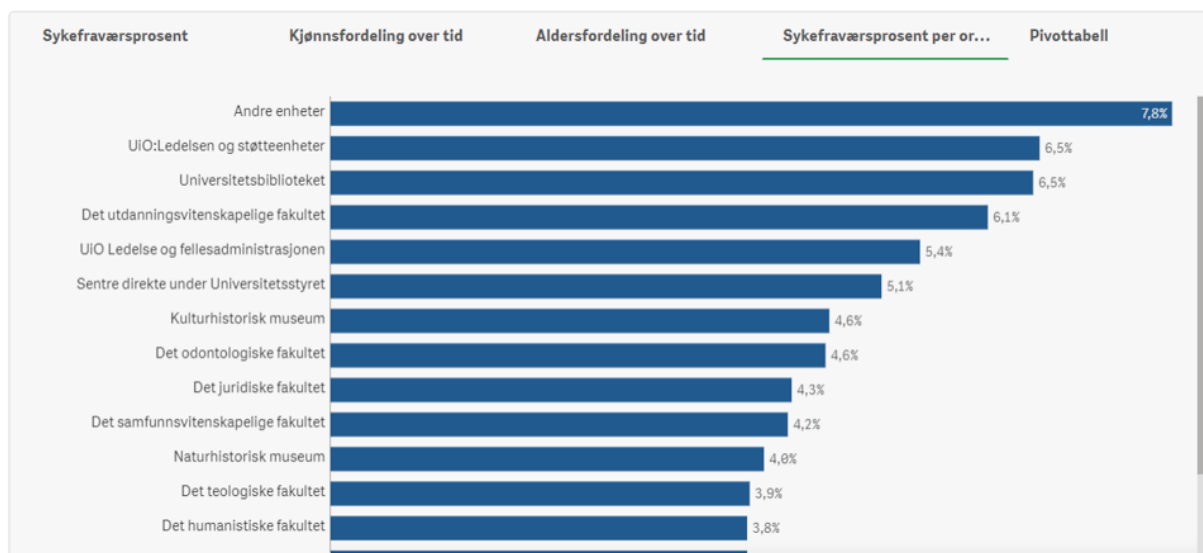
Gjennomsnittlig totalt sykefravær NTNU med underliggende enheter, kvartalsvise tall

	Q1 2023
NTNU	4,5 %
Prorektor for utdanning	7,8 %
Direktør for organisasjon og infrastruktur	8,6 %
NTNU Vitenskapsmuseet	5,7 %
Fakultet for økonomi	3,6 %
Fakultet for arkitektur og design	4,5 %
Det humanistiske fakultet	5,0 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	1,9 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	3,5 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	4,8 %
Fakultet for naturvitenskap	3,6 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	4,6 %

Tabell 17. UiO totalt sykefravær 1. halvår 2023



Tabell 18. UiO totalt sykefravær, per organisasjonsenhet, 1. halvår 2023



Reduksjon i sykefravær – økonomisk

På NAV sine sider kan man beregne hvor mye sykefraværet koster virksomheten, og hvor mye man kan spare. Beløpet viser produksjonstap og økte kostnader. Lønn og sykepengerefusjoner er ikke en del av beløpet- se oversikt under. Det kan spares flere millioner på å redusere sykefraværet med få prosentpoeng. Legger man inn sykefraværstall fra UiB, kan virksomheten etter NAVs beregninger spare rundt 6,6 millioner NOK dersom man får ned sykefraværet med 0,25 prosentpoeng, til målet på 4%.

Totalt antall dagsverk i din bedrift de siste 12 månedene

En ansatt som jobber full stilling utgjør 230 dagsverk.

Kostnad per dag per ansatt i kroner

SINTEF beregner kostnader ved sykefravær til 2600 kr per dag.

Sykefravær i prosent de siste 12 månedene

Prosenten regnes ut fra avtalte og tapte dagsverk.

Mål for sykefraværet i prosent**Resultat**

Totale kostnader per år med nåværende sykefravær	112 431 982 kr
--	----------------

Totale kostnader per år ved målsatt sykefravær	105 818 336 kr
--	----------------

Reduserer dere sykefraværet til 4,0% sparer dere årlig	6 613 646 kr
--	--------------

Referanser

Nossen, Jon Petter. Arbeid og velferd, utg. 4 – 2019: Kjønnforskjeller i sykefravær: Hvor mye er det mulig å forklare med registerdata?



Arkivsaksnr.:
2017/14402

Dokumentdato:
05.09.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
43/23

Møtedato:
21.09.2023

Inkluderende arbeidsliv - oppfølging knyttet til psykisk helse - 2023

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 34/21, Handlingsplan for et inkluderende arbeidsmiljø ved UiB (2017/14402)
- AMU-sak 35/22, *Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv – oppfølging knyttet til psykisk helse* (2017/14402)

Saken gjelder:

Handlingsplanen for inkluderende arbeidsliv ved UiB for 2020-2022 hadde som et mål å få psykisk helse på dagsorden, gjennom bl.a. å «*Sette ledere og andre nøkkelpersoner i stand til å gi god omsorg og støtte til ansatte med psykiske helseutfordringer*». AMU vedtok tidligere i år å legge ned IA-utvalget, men HR-avdelingen har fulgt opp målet i handlingsplanen på ulike måter - deriblant en pilot med kurs levert av NAV.

NAV-kursene som tar for seg psykisk helse på arbeidsplassen, er en del av «Sees i morgen»-kurspakke på fire ulike kurs, som NAV tilbyr alle typer bedrifter og virksomheter i Norge. NAV får generelt veldig gode tilbakemeldinger fra deltakerne på disse kursene. Et utvidet IA-utvalg ønsket å prioritere de to første modulene: 1. «Arbeid og psykisk helse – mestring og gode grep», og 2. «Samtalen som verktøy – arbeid og psykisk helse» for en test blant UiB-ansatte. Felles mål for kursene er å bidra til økt kunnskap og trygghet på temaet og også øke inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet.

Pilot

Det tidligere IA-utvalget foreslo at UiB gjennomførte en pilot. Piloten bestod i kursmodul 1. og 2. for to utvalgte miljøer ved UiB, der hvert miljø ble tilbudt et 3-timerskurs. Deretter var planen at utvalget kunne anbefale disse modulene til andre deler av organisasjonen. Målet var at UiB startet jobben med å heve kompetansenivået innen temaet psykisk helse, samtidig som kursene fikk prøvd sin forenelighet med UiB-ansattes hverdag og behov.

Vurderingen på hvor pilot-kursene skulle kjøres ble gjort i samarbeid mellom HR-avdelingen, Bedriftshelsetjenesten (BHT) og NAV. Det ble enighet om å prioritere de enhetene som på tidspunktet hadde det høyeste sykefraværet – Eiendomsavdelingen (EIA) og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD).

De to nevnte enhetene fikk i utgangspunktet et kurs hver - der kurs 1 ble gitt EIA og kurs 2 ble gitt KMD. Oppfatningen av kursene var ganske ulike, og etter spørreundersøkelse blant deltakerne, fant vi at kurs 1 ble veldig godt mottatt på EIA, mens kurs 2 på KMD ikke fikk like

god vurdering. Som et forsøk ble EIA derfor tilbudt kursmodul 2 som en oppfølging, og deltakerne der vurderte også denne modulen som god.

Basert på tilbakemeldingene gitt i vurderingsskjemaene som ble sendt deltakerne, konkluderte HR-avdelingen/BHT med at det er mest hensiktsmessig å gi en enhet begge kursene, relativt raskt i tid etter hverandre, men også legge mer til rette for enda mer skreddersøm hos den enkelte enhet. Dette vil kreve mer arbeid i forkant av at kursene settes opp.

Det kan tenkes at en av årsakene til den labre mottakelsen på KMD er at psykisk helse gjerne er et mer naturlig tema blant studenter og ansatte ved denne enheten enn det tradisjonelt sett har vært på EIA. Ansatte ved KMD er gjerne allerede bedre skolert på temaet psykisk helse og dette kan være en av grunnene til at kursene ble så ulikt vurdert.

HR-avdelingen har i samarbeid med BHT og NAV vurdert det riktig å kjøre en ekstra pilot, runde to - der begge kursene gis til én enhet, også denne gang ved en av enhetene med relativt høyt sykefravær. I dialog med enheten vil det sikres at dette kan gi nytteverdi for enheten, slik at man når målet om å sette psykisk helse på dagsorden. Målet med andre pilotrunde er å finne ut om dette skal videreføres og tilbys flere eller alle enheter ved UiB på sikt, dersom og når NAV har kapasitet til dette.

For NAV arbeidslivssenter er det viktig at det ligger en plan for at enhetene som tilbys dette kurset tar temaet videre inn i sin organisasjon, og HR-avdelingen/BHT vil fokusere på dette etterarbeidet i samarbeid med utvalgt enhet og NAV. For å ha langsiktig effekt er det viktig at kurset bringes videre både inn i organisasjonen, gjennom å benytte ny kunnskap, gi informasjon som kan gi ringvirkninger ut over disse 2x3-timers kursene.

Oppfølging

HR-avdelingen fortsetter med en ekstra pilot/vurdering på NAV sitt kurs for psykisk helse, med et langsiktig mål om å tilby kurs til flere enheter.

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

05.09.2023/Lisa Lund



Arkivsaksnr.:
2018/5019

Dokumentdato:
11.09.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
44/23

Møtedato:
21.09.2023

ARK som kartleggingsverktøy av det psykososiale arbeidsmiljø - status

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)
- [HMS-årsrapport 2022](#)
- AMU-sak 43/21 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) - erfaringer fra gjennomføringen (2018/5019)
- [AMU sak 24/22 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse \(ARK\) - erfaringer fra gjennomføringen \(2018/5019\)](#)
- [AMU sak 46/22 Psykososialt arbeidsmiljø ved UiB – status \(2018/5019\)](#)
- [AMU sak 35/23 Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB \(2018/5019\)](#)
- AMU-sak 41/23 Godkjenning av referat fra møte 20.06.23 og ekstraordinært møte 28.08.23 (2022/18847)

Bakgrunn:

Det vises til tidligere AMU-sak om psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB (46/22), samt oppfølging i AMU den 20. juni (35/23). Her ble et helhetlig forslag til hvordan UiB kan arbeide med det psykososiale arbeidsmiljøet presentert og drøftet.

UiB har brukt ARK (Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser) siden 2013. I 2021 ble undersøkelsen for første gang gjennomført som en felles arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ved hele institusjonen. ARK leveres av NTNU som et oppdragsprosjekt der institusjonene betaler vederlag for hver gjennomføring. Det er i dag 24 norske og tre svenske universitet og høyskoler som benytter ARK, og verktøyet eies av UiO, UiB, UiT og NTNU. Forvaltningen av ARK ivaretas i et eget sekretariat ved NTNU. Sekretariatet utvides fra en til to stillinger i løpet av høsten 2023. Et eget faglig arbeidsutvalg har ansvar for den faglige videreutviklingen av ARK, herunder den årlige ARK-konferansen. Arbeidsutvalget består av representanter fra de fire eierinstitusjonene samt enkelte andre institusjoner.

Saken gjelder

I sak 35/23 ble ARK-undersøkelsen foreslått gjennomført hvert tredje år ved UiB. I behandlingen av saken ble det kommentert at syklusen ikke bør være for hyppig (41/23). Videre ble det foreslått at alle enheter bruker andre verktøy for årlig kartlegging av arbeidsmiljøet de årene ARK-undersøkelsen ikke gjennomføres.

I det videre vil det gis en kort redegjørelse for:

- historikken bak ARK, og de viktigste gjennomførte utviklingstiltakene
- styrker og svakheter ved ARK som kartleggingsverktøy ved UiB

ARK – historikk og viktigste utviklingstrekk

I 2009 var Arbeidstilsynet på tilsyn hos flere av de største institusjonene i sektoren. UiO tok derfor initiativ til utvikling av et sektortilpasset verktøy og inviterte UiB, UiT og NTNU inn i et samarbeid om dette. ARK ble lansert for bruk i sektoren sommeren 2013. Ambisjonen var at ARK skulle være et kartleggingsverktøy, et utviklingsverktøy og en medvirkningsarena. Det var også et premiss at innsamlede data skulle oppbevares i en felles database som skulle gjøres tilgjengelig for forskere.

I perioden 2013-2018 ble ARK-spørreskjemaet revidert basert på erfaringer fra bruk i sektoren. Det var stor interesse for verktøyet, men driftssituasjonen var uforutsigbar og preget av gründervirksomhet.

I 2019 ble ARK versjon 2.0 lansert. Dette var en ny versjon av spørreskjemaet i tillegg til videreutviklede verktøy og metoder for prosessarbeid i forberedelses- og oppfølgingsarbeidet.

Da koronautbruddet kom i mars 2020 fryktet sekretariatet ved NTNU at verktøyet ville bli lagt bort siden det var utfordrende å utvikle arbeidsmiljø over digitale plattformer. Det tok imidlertid ikke lang tid før arbeidet i digitale plattformer skjøt fart. Erfaringene en høstet under pandemien medførte forbedringer i både prosessverktøy og kurspakker for ledere, verneombud og prosessledere. I 2022 ble det etablert langsiktige avtaler (6-årige) med de fleste brukerne av ARK, inkludert UiB. Dette gir forutsigbarhet og trygghet for den videre forvaltningen og utviklingen av verktøyet.

I august 2023 ble en revidert versjon av ARK-spørreskjemaet lansert. Den viktigste endringen i denne versjonen er at den nå inneholder spørsmål om psykologisk trygghet og uakseptabel oppførsel (mobbing, trakassering, seksuell trakassering, diskriminering, vold og trusler. Videre er spørsmål om rollekonflikt og mestringsklima utvidet. Det er også utviklet en digital verktøykasse for ledere og prosessveiledere (ARK-akademiet).

Styrker og svakheter ved ARK som kartleggingsverktøy ved UiB

Erfaringene med ARK vurderes ulikt ved UiB, slik det fremkommer i Erfaringsrapport 2022 fra gjennomføring i 2021 (AMU-sak 43/21 og vedlegg 1). I det følgende vil vi presentere det som blir opplevd som de viktigste styrkene og svakhetene ved ARK. Gjentakende tema som kommer opp i diskusjoner rundt ARK er blant annet ressursbruk, eierskap til og nytteverdi av verktøyet, skjema og rapporter, samt mulighet for påvirkning og videreutvikling av verktøyet.

Ressursbruk

Dersom UiB i fremtiden velger å gjennomføre ARK-undersøkelsen hvert tredje år, vil dette gi en forutsigbarhet for hele organisasjonen. UiB og den enkelte enhet kan planlegge, rigge og

få bredere støtte gjennom felles problemstillinger og erfaringsdeling mellom enhetene. Dette vil sikre gode rammer for kontinuitet i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

ARK er i utgangspunktet rigget og priset for felles gjennomføring ved institusjonen. En parallell gjennomføring vil kreve store ressurser og mobilisering i hele organisasjonen, både vertikalt og horisontalt.

I en stor og kompleks organisasjon som UiB kan en parallell gjennomføring oppleves å treffe uheldig med hensyn til andre planer, prosjekter og ressursdisponering på lokalt nivå. Erfaringsrapporten trekker dessuten frem at mange opplevde samlet tidsbruk og lengden på opplæring som en utfordring.

Eierskap og nytteverdi

Et prosjekt som omfatter hele institusjonen, er omfattende og krever god forankring i alle ledd. ARK-prosessene legger opp til en tett involvering av alle enhetsledere. Det nasjonale ARK-sekretariatet (ved NTNU) tilbyr kurs/webinarer til alle ledere parallelt med gjennomføring av ARK-undersøkelsene.

ARK-sekretariatet tilbyr også kursing av prosessveiledere. Prosessveilederrollen er ment å gi lederstøtte på lokalt nivå gjennom hele ARK-prosessen (planlegging, mobilisering, gjennomføring og oppfølging).

Erfaringene fra UiB-undersøkelsen i 2021 var imidlertid at prosessene ofte var for avhengig av prosessveilederne, og at mobilisering og eierskap hos lokal ledelse varierte. Dette påvirker opplevd og reell nytteverdi (innhold og faktisk gjennomføring/oppfølging).

Flere ledere rapporterer at samlet tidsbruk- og ressursbruk ikke sto i forhold til opplevd nytteverdi av verktøyet.

En annen erfaring er at prosjektgruppen ved UiB kunne informert og involvert lederlinjen på en bedre måte, for slik å sikre eierskap, forankring og gjennomføring.

Målbeskrivelsen for ARK-undersøkelsen må videre være kjent for medarbeidere med tanke på god deltakelse og engasjement i undersøkelsen. Hvis ikke er det en risiko for at det svikter på eierskap til undersøkelsen og prosessene rundt den.

Kostnader

ARK er, som tidligere nevnt, organisert for en parallell gjennomføring ved institusjonene. Årlige kostnader for UiB i kontraktperioden beløper seg til kr. 203.000,- (ekskl. mva). Dersom lokale enheter ønsker egne ARK-undersøkelser utover eller istedenfor den parallelle gjennomføringen, er estimert kostnad per enhet antatt å ligge et sted mellom 60.000 - 70.000 kr.

HR-avdelingen har ikke undersøkt markedet for alternative verktøy. En alternativ løsning til ARK vil kreve store ressurser og vil kunne møte på mange av de samme organisatoriske, metodiske, strukturelle og ressursmessige utfordringene som ARK gir i dag.

Spørsmålsskjema og rapporter

Som den historiske fremstillingen over viser, er det lagt ned store ressurser i utviklingen av spørsmålsskjemaet. Det faglige arbeidsutvalget vil fortsette sitt arbeid med utvikling og validering, og i forbindelse med dette trekke på faglige ressurser i sektoren.

Diskusjonene og evalueringsrapporten viser imidlertid at en del kunne ønske seg større fleksibilitet i bruk av skjemaet. Per i dag er kun enkelte moduler valgfrie, og enkelte miljøer har ønsket seg en større fleksibilitet.

Det etterlyses dessuten større fleksibilitet med hensyn til å kunne foreta ytterligere analyser og rapportgenerering på og mellom enheter og nivå.

Utvikling

Siden ARK er sektorens eget verktøy, kan UiB fremme utviklingsbehov som for eksempel fleksibilitet i rapportgenerering. UiB har hele tiden hatt en aktiv og tydelig rolle i utviklingen av verktøyet. Professor Ståle Valvatne Einarsen ved UiB har bidratt aktivt i videreutviklingen av verktøyet gjennom evaluerings- og utviklingsmøter.

Et slikt eksempel er utvidelsen av spørreundersøkelsen til også å omfatte en modul med spørsmål om uakseptabel oppførsel (mobbing, trakassering, diskriminering, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler).

Av erfaringsrapporten fremkommer det at helheten og strukturen i ARK-verktøyet er en styrke. Støttmateriell, opplæring og arenaer for erfaringsdeling nevnes som eksempler. På samme måte trekkes fokus på prosess frem som positivt – spørreundersøkelsen inngår i en helhetlig struktur.

Oppsummering

Det er i det ovennevnte trukket frem både styrker og svakheter ved ARK samt alternative løsninger. Drøftingen kan oppsummeres i følgende punkter:

- 1) ARK er utviklet av og for UH-sektoren og gir UiB mulighet for å påvirke videre utvikling.
- 2) Erfaringer fra tidligere gjennomføring viser behov for en omstrukturering av ressursbruk i gjennomføringen av ARK, og en bedre oppfølging og involvering av ledelsen ved enhetene.
- 3) Alternative løsninger til ARK vil kreve store ressurser og vil kunne møte på mange av samme organisatoriske, metodiske, strukturelle og ressursmessige utfordringene som ARK gir i dag.

Alternative forslag til videre prosess ved UiB

- 1) ARK beholdes som verktøy for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

Det settes ned en prosjektgruppe som utarbeider plan for organisering og gjennomføring av ARK. Involvering av ledere vil utgjøre en sentral del av prosjektgruppens arbeid. Tidspunkt for gjennomføring må besluttet Neste gjennomføring.

- 2) Gjennomføring av ARK utsettes til 2025 i påvente av ytterligere undersøkelser av alternative verktøy i markedet.

AMU sin vurdering

AMU bes drøfte saken og komme med sine vurderinger av ARK og alternativer til videre prosess, før vurdering og beslutning ved universitetsledelsen.

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget for drøfting.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

11.09.2023/Ole Christian Laukli/Ingve Bergheim

Vedlegg

- 1) Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse - erfaringsrapport 2022 (2018/5019)



ARBEIDSMILJØ- OG ARBEIDSKLIMAUNDERSØKELSE

ERFARINGSRAPPORT 2022

INNLEDNING.....	3
ARK UNDERSØKELSEN VED UIB	3
ERFARINGER MED GJENNOMFØRINGEN	4
LOKALE PROSJEKTKOORDINATORER	4
LEDERE OG VERNEOMBUD	5
HELE INSTITUSJONEN	6
DET JURIDISKE FAKULTET	8
FAKULTET FOR KUNST, MUSIKK OG DESIGN.....	10
DET HUMANISTISKE FAKULTET	12
DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET	14
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET	16
DET MATEMATISK- NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET	18
DET MEDISINSKE FAKULTET.....	20
UNIVERSITETSMUSEET	22
SENTRALADMINISTRASJONEN INKLUDERT REKTORS OG UNIVERSITETSDIREKTØRENS KONTOR	24
UTDRAG FRA KOMMENTARFELTENE.....	26
ARBEIDSGRUPPEN – OPPSUMMERENDE KOMMENTARER.....	30
VEDLEGG.....	32
FRITEKSTKOMMENTARER FRA LEDERE OG VERNEOMBUD	32
FAKULTETENE OG UNIVERSITETSMUSEET	32
SENTRALADMINISTRASJONEN INKLUDERT REKTORS OG UNIVERSITETSDIREKTØRENS KONTOR	45
SPØRRESKJEMA	48
LOKALE PROSJEKTKOORDINATORER.....	48
LEDERE OG VERNEOMBUD.....	48

Rapporten er utarbeidet av

Gjert Bakkevold, seniorrådgiver
Det medisinske fakultet

Tone Bergan (leder) seniorrådgiver
HR-avdelingen

Linda Emdal repr. fra fagforeningene

Bente Nilsen Hordvik, kontorsjef
Bedriftshelsetjenesten

June Vibecke Knudtsen Indrevik
Universitetets hovedverneombud

Susanne Ostendorf, ass. fakultetsdirektør
Det humanistiske fakultet

Michael Peter Riisøen
vara for Universitetets hovedverneombudet

INNLEDNING

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er et arbeidsmiljøutviklingsverktøy utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. Verktøyet er i dag eid av UiO, UiB, UiT og NTNU som i 2010 tok initiativ til utviklingen og benyttes i dag av store deler av sektoren i Norge samt noen universitet/høyskoler i Sverige. ARK består av spørreskjemaet KIWEST, maler for oppfølgings-/tiltaksmøter og kurs (for lokale prosjektledere, prosessledere og verneombud).

UIB har brukt ARK siden 2013. I 2021 ble undersøkelsen for første gang gjennomført som en felles arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ved hele institusjonen. ARK leveres av NTNU som et oppdragsprosjekt der institusjonene betaler vederlag for hver gjennomføring. En egen styringsgruppe med representanter fra de fire eierinstitusjonene samt USN – Universitetet i Sørøst-Norge har, ansvar for den faglige videreutviklingen av ARK, herunder den årlige ARK-konferansen.

ARK undersøkelsen ved UIB

Arbeidsgruppen

Tone Bergan (leder) seniorrådgiver,
HR-avdelingen

Susanne Ostendorf ass. fakultetsdirektør
Det humanistiske fakultet

Mona Grindheim Matre
seniorrådgiver, HR-avdelingen

Silje Marie Bjerkeng seniorkonsulent,
HR-avdelingen

June Vibecke Knudtsen Indrevik
Universitetets hovedverneombud

Michael Peter Riisøen
vara for Universitetets hovedverneombudet

Randi Heimvik/Linda Emdal
representant for fagforeningene

Bente Nilsen Hordvik
kontorsjef, Bedriftshelsetjenesten

Ørjan Hauge
assisterende fakultetsdirektør
Det medisinske fakultet

Gjert Bakkevoll
seniorrådgiver, Det medisinske fakultet

Arbeidsmiljøutvalget vedtok 04.12.19 (AMU-sak 2018/5019) at ARK skulle gjennomføres samlet i hele institusjonen.

Et prosjekt som omfatter hele institusjonen, er omfattende og krever god forankring i alle ledd. I begynnelsen av 2020 ble en tentativ gjennomføringsplan utarbeidet og en sentral arbeidsgruppe etablert. Arbeidsgruppen har hatt jevnlig møter siden vårsemesteret 2020, og hadde sitt siste møte 15.06.2022. Arbeidsgruppen har vært ledet av seniorrådgiver Tone Bergan ved HR-avdelingen. Representanter for arbeidsgruppen har utarbeidet evalueringsrapporten.

Alle organisatoriske enheter opprettet lokale prosjektkoordinatorer, og lokale prosessledere. Samtlige fikk tilbud om 4 dagers prosesslederprogram høsten 2020. Dette ble på grunn av koronapandemien gjennomført digitalt. Våren 2021 ble det i tillegg tilbudt opplæring i hvordan arrangere tilbakemeldings- og tiltaksutviklingsmøter. ARK Café ble arrangert som et lavterskeltilbud for prosjektledere og prosessledere som et forum for å stille spørsmål og erfaringsdeling. Det er nå også etablert et nasjonalt nettverk for lokale prosjektledere. Informasjonsmateriell ble utviklet både på engelsk og norsk.

ERFARINGER MED GJENNOMFØRINGEN

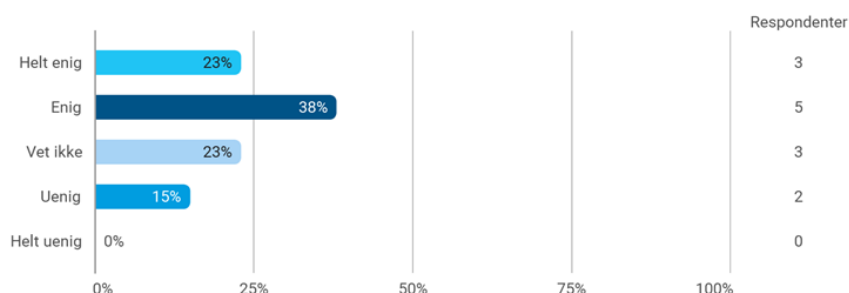
Lokale prosjektkoordinatorer

Høsten 2021 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til de 17 lokale prosjektkoordinatorerne vedrørende erfaringer og status for ARK prosessen. I oktober hadde 9 gjennomført hele undersøkelsen mens 4 leverte en delvis besvarelse. Fire besvarte ikke.

Respondentene ble først bedt om å rangere følgende utsagn:

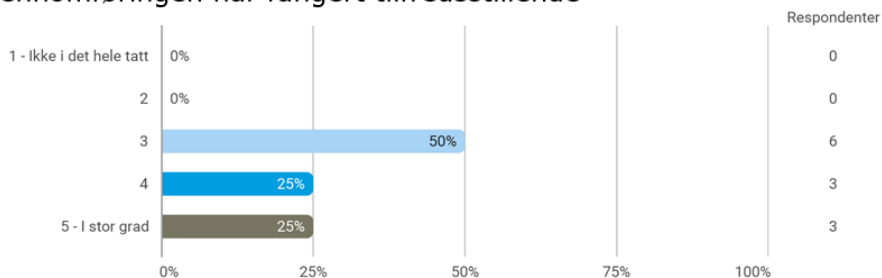
ARK som verktøy

ARK oppleves som et nyttig verktøy når det gjelder arbeidsmiljøutvikling ved min enhet



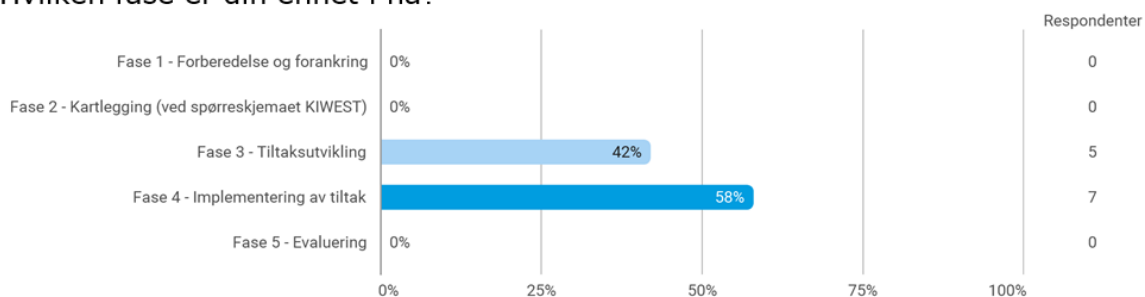
Digital gjennomføring

Den digitale gjennomføringen har fungert tilfredsstillende

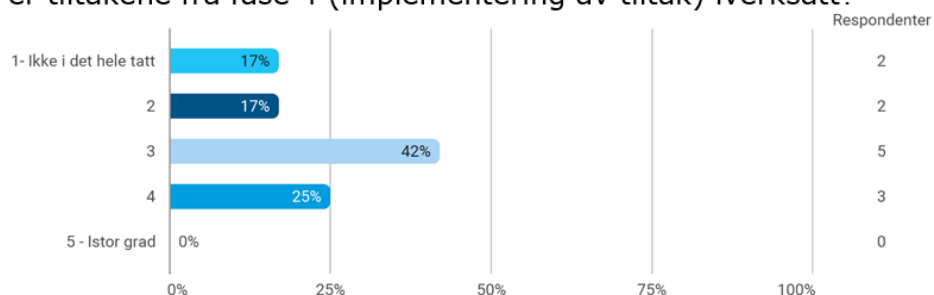


Status fra enhetene

Hvilken fase er din enhet i nå?



I hvilken grad er tiltakene fra fase 4 (implementering av tiltak) iverksatt?



I fritekstfelt ble respondentene bedt om å nevne inntil tre faktorer/tiltak som har fungert godt ved gjennomføringen. Flere nevner her strukturelle elementer som selve opplegget, støttemateriell, opplæring og arenaer for erfaringsdeling. På samme måte trekkes verktøy og metode frem som positivt samt at det er fokus på prosess. Videre påpekes at man er fornøyd med at ARK-spørreskjemaet er en del av et større, systematisk utviklingsarbeid.

Ved spørsmål om forbedringspotensial i gjennomføringen, trekker respondentene frem tidsbruk og omfattende opplæring, samt behov for flere erfaringsutvekslingsarenaer underveis. Informasjon og ledelsesforankring er andre «gjengangere», samt opplevde uklarheter i rigging og arbeidsdeling mellom nivåer.

Det ble også spurt om hva som skal til for å øke oppslutning ved neste gjennomføring. Noen er usikre på om det er mulig, andre nevner at undersøkelsen må gjøres mer relevant, mens flere trekker frem behov for bedre forankring og informasjon.

En foreløpig vurdering er at det er vanskelig å si noe entydig om gjennomføring og erfaring med ARK på grunnlag av svarene i denne undersøkelsen. Det er et lite utvalg respondenter, der kun litt over halvparten har gjennomført hele undersøkelsen. Det som imidlertid fremstår som klart, er at ingen gir tilbakemeldinger om at digital gjennomføring av ARK har fungert tilfredsstillende.

Ledere og verneombud

I vårsemesteret 2022 ble 160 ledere ved UiB invitert til deltakelse i en spørreundersøkelse vedrørende oppsummering og evaluering av ARK prosessen. Ved svarfristens utløp i april forelå svar fra 103 ledere, 85 av disse hadde besvart skjemaet i samarbeid med verneombud.

I tillegg til en totalrapport fra hele UiB, er det laget separate rapporter for hvert av fakultetene og Universitetsmuseet, samt en felles rapport for de sentraladministrative avdelingene og universitetsdirektørens og rektors kontor.

Hele institusjonen

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

I underkant av 50 % av respondentene oppgir at deltakelsen i oppfølgingsfasen var mellom 75 – 100 %, mens 7,8 % rapporterer at oppslutningen var under 25 %. Se diagram 1

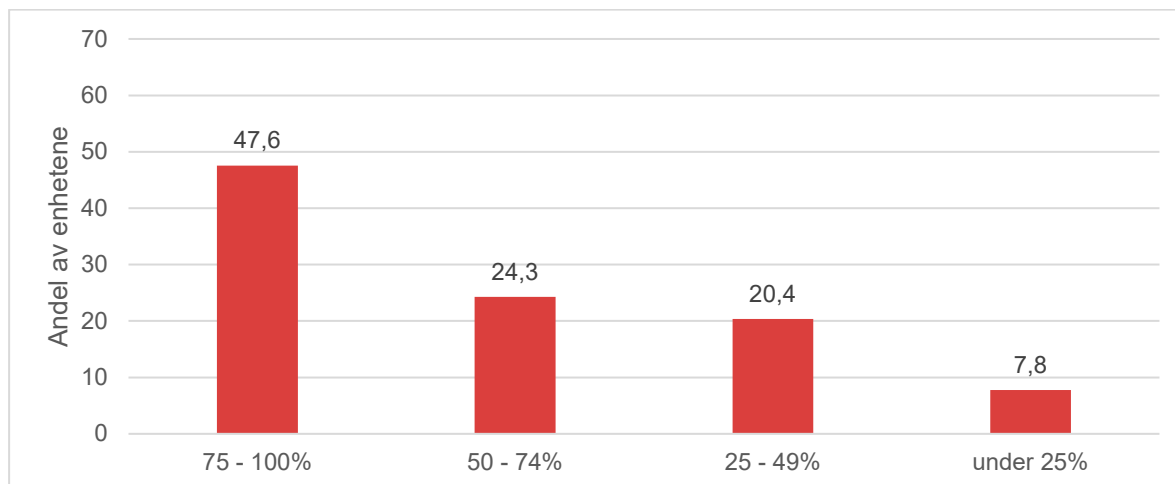


Diagram 1

Type tiltak i utviklingsarbeidet

De fleste enhetene (83,5 %) oppgir at fokus har vært på «kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter». Litt færre har hatt fokus på «organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver», mens 61,2 oppgir «samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» som sentralt i utviklingsarbeidet. Se diagram 2

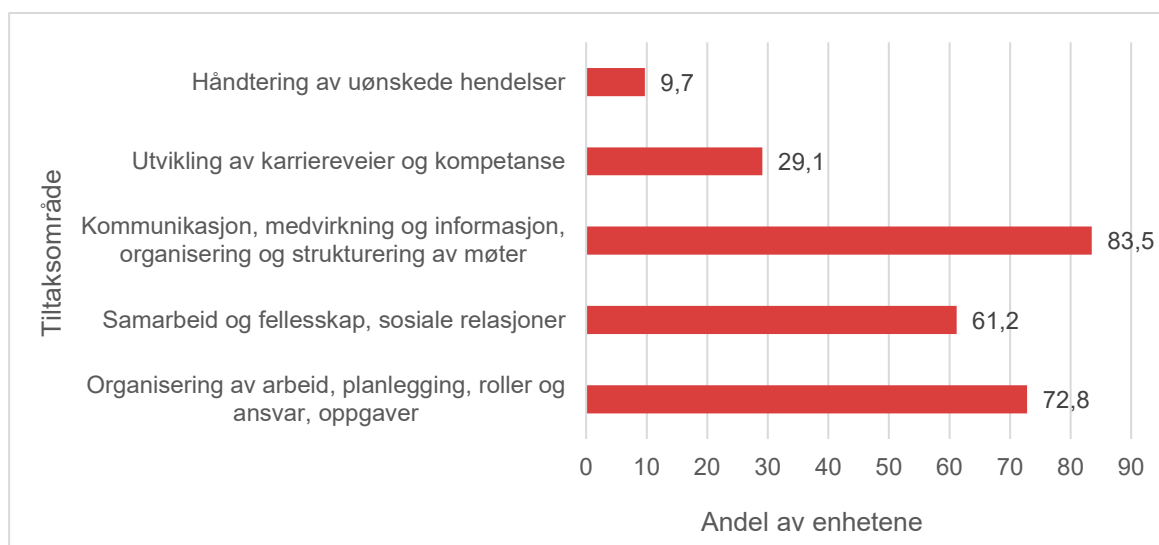


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering på en skala fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, plasserer ca. halvparten av respondentene seg fra sju og oppover på skalaen. Kun en mindre andel rapporterer at de i liten grad opplever måloppnåelse. Se diagram 3

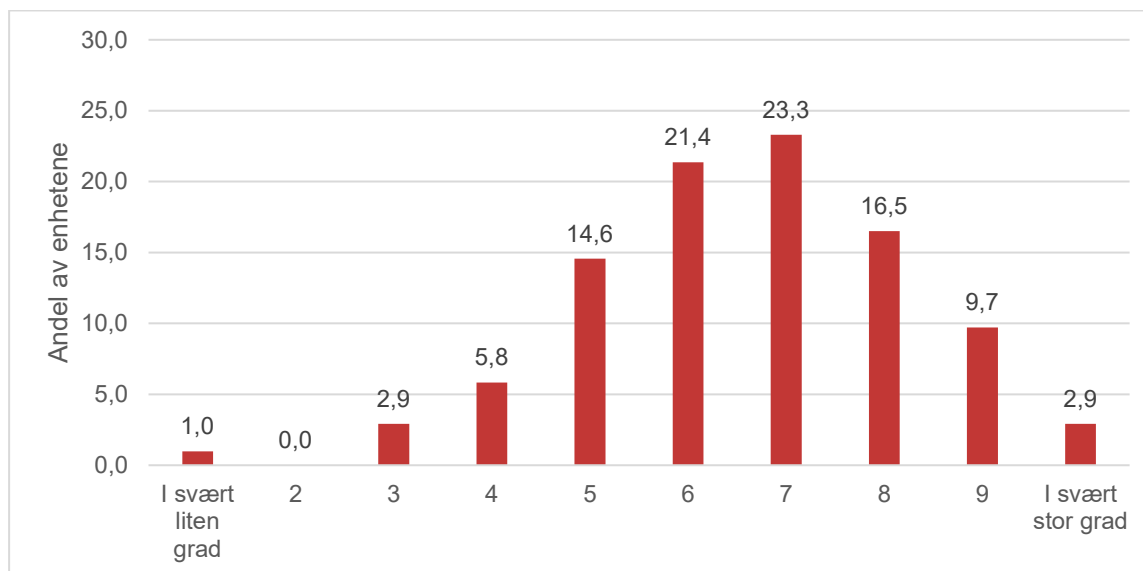


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert

55,3 % av respondentene svarer at de opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert meget bra eller bra, mens 9,7 % mener den har fungert dårlig. Se diagram 4

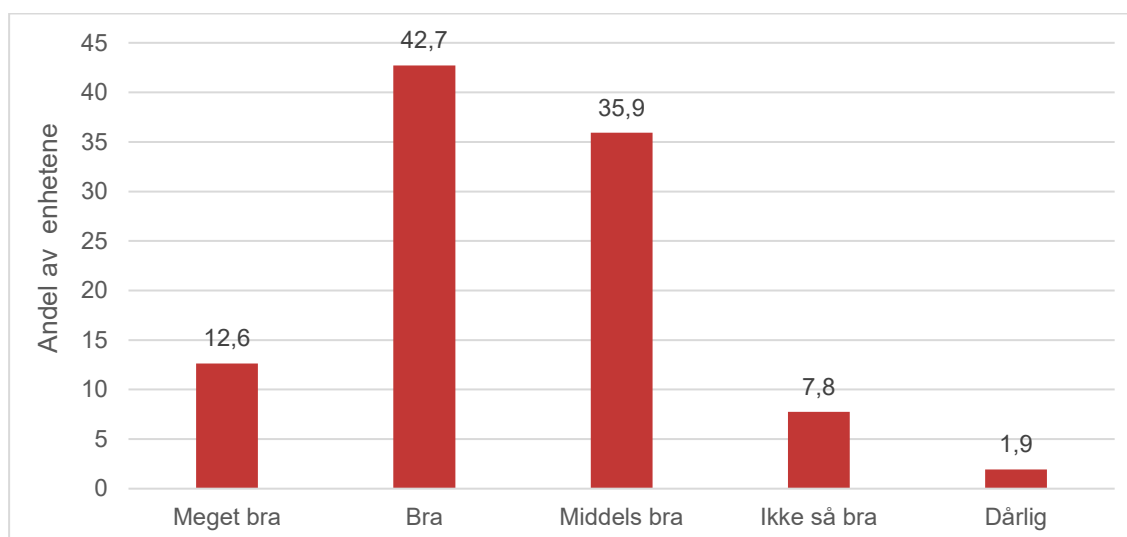


Diagram 4

Det juridiske fakultet

Samtlige 5 inviterte ledere har respondert og fylt ut skjemaet i samarbeid med verneombud.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Se diagram 1

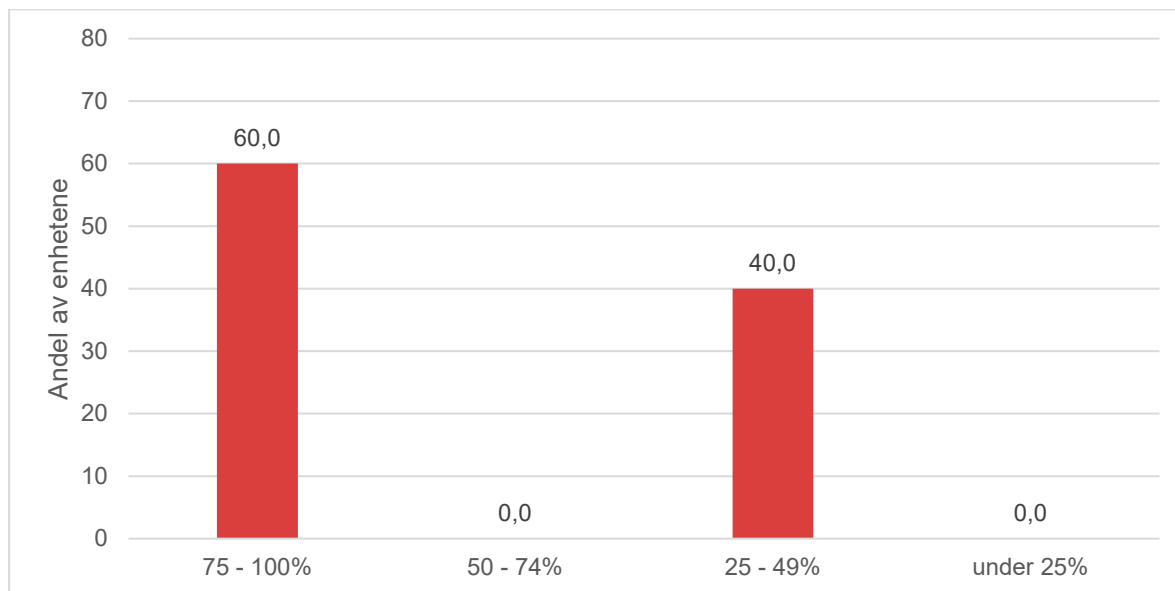


Diagram 1

Type tiltak i utviklingsarbeidet

Fire av de fem enhetene har hatt fokus på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» og «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter».

Tre enheter oppgir å ha oppmerksomhet på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver». Se diagram 2

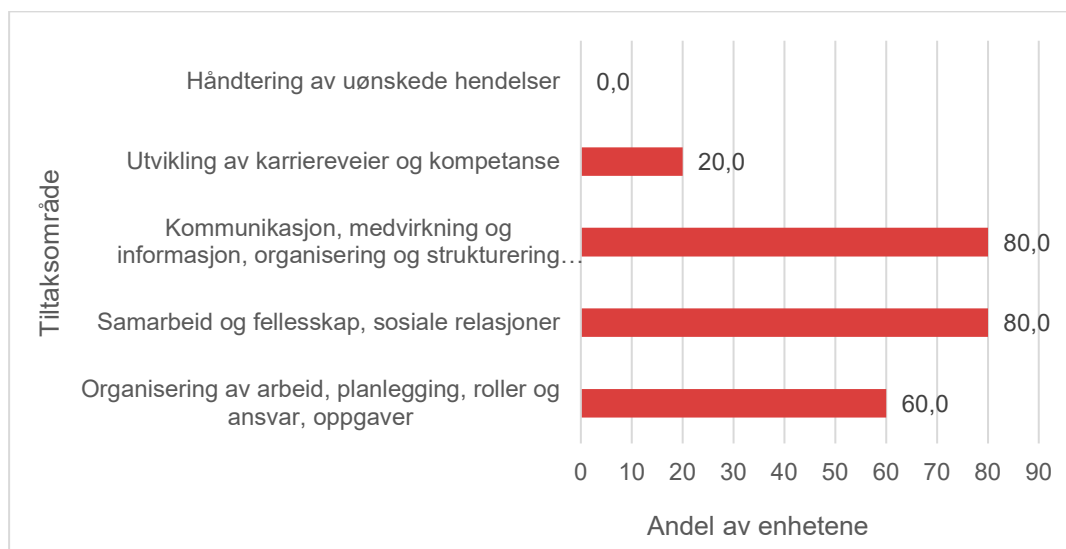


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, plasserer alle de fem enhetene seg fra 6 og oppover, se diagram 3.

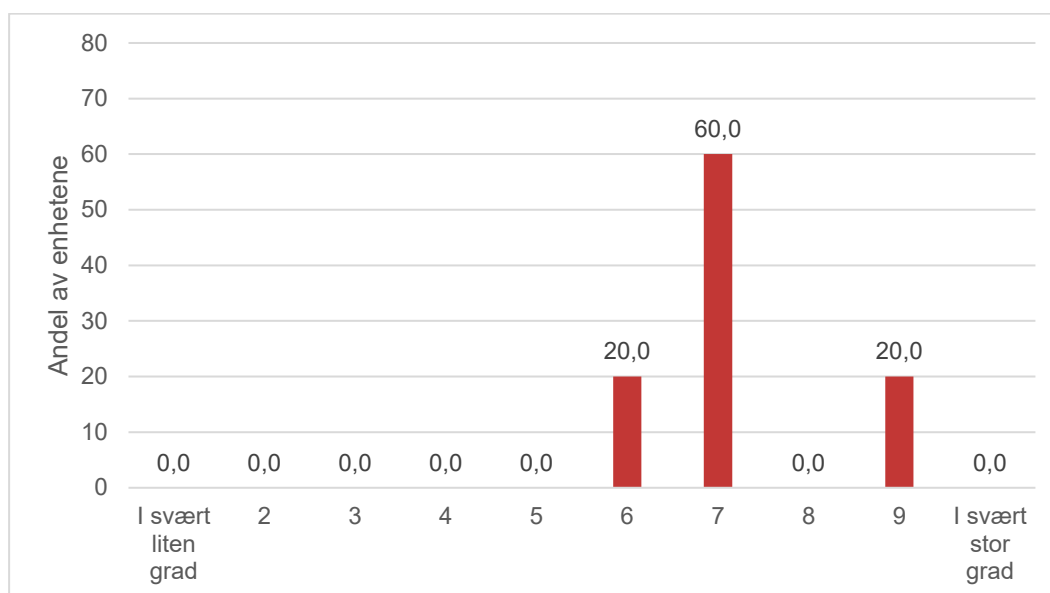


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert

Ledere og verneombud ved de fem enhetene opplever i hovedsak at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra og meget bra, se diagram 4.

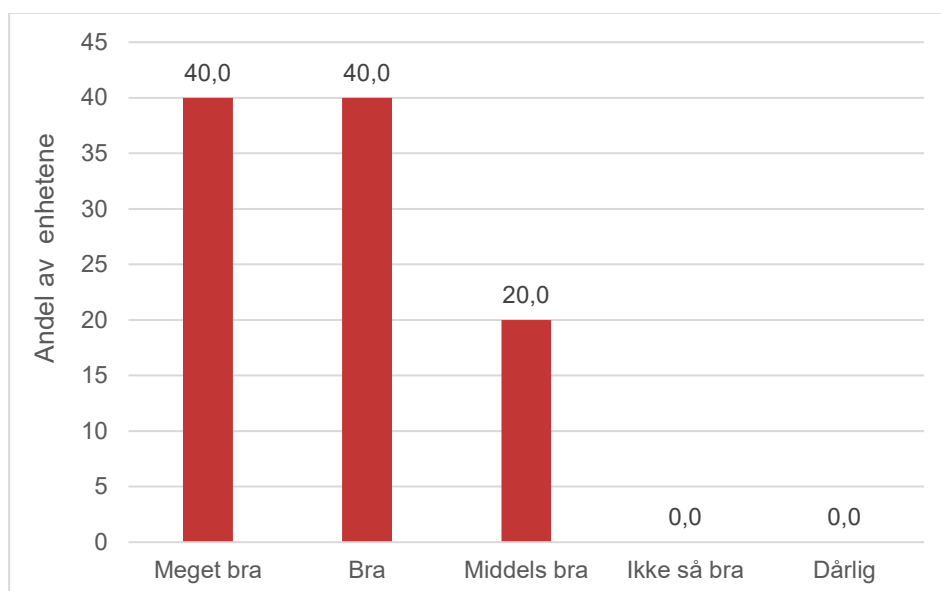


Diagram 4

Fakultet for kunst, musikk og design

Tre av 5 inviterte ledere har respondert. Samtlige har fylt ut skjemaet i et samarbeid med verneombudet.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at mellom 25 og 75 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen, se diagram 1.

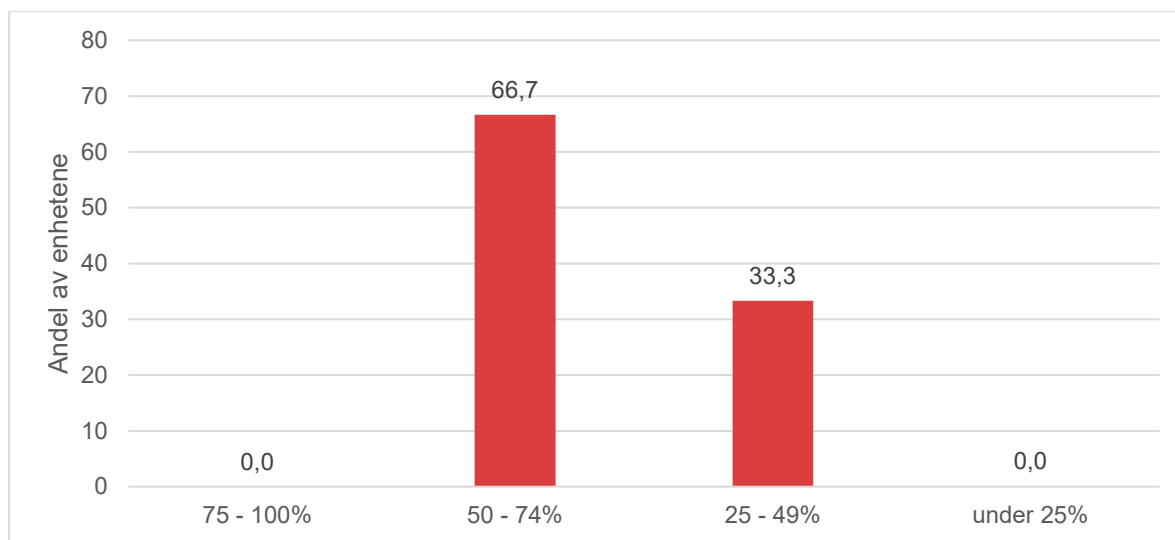


Diagram 1

Type tiltak i oppfølgingsarbeidet

De tre enhetene har hatt fokus på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» og «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver. To av enhetene har også hatt oppmerksomhet på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter, se diagram 2.

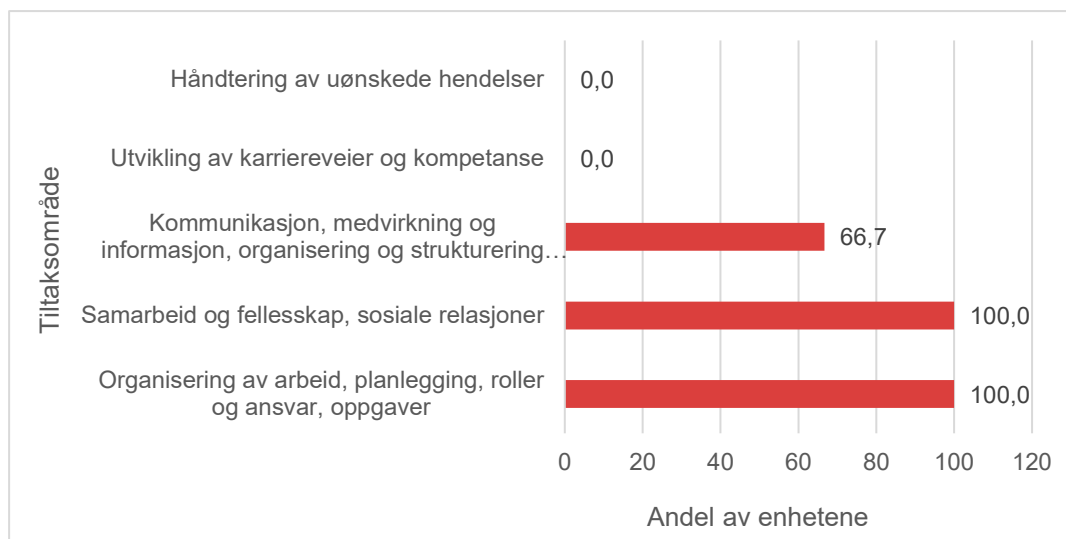


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, plasserte alle tre enhetene seg fra 6 og oppover, se diagram 3.

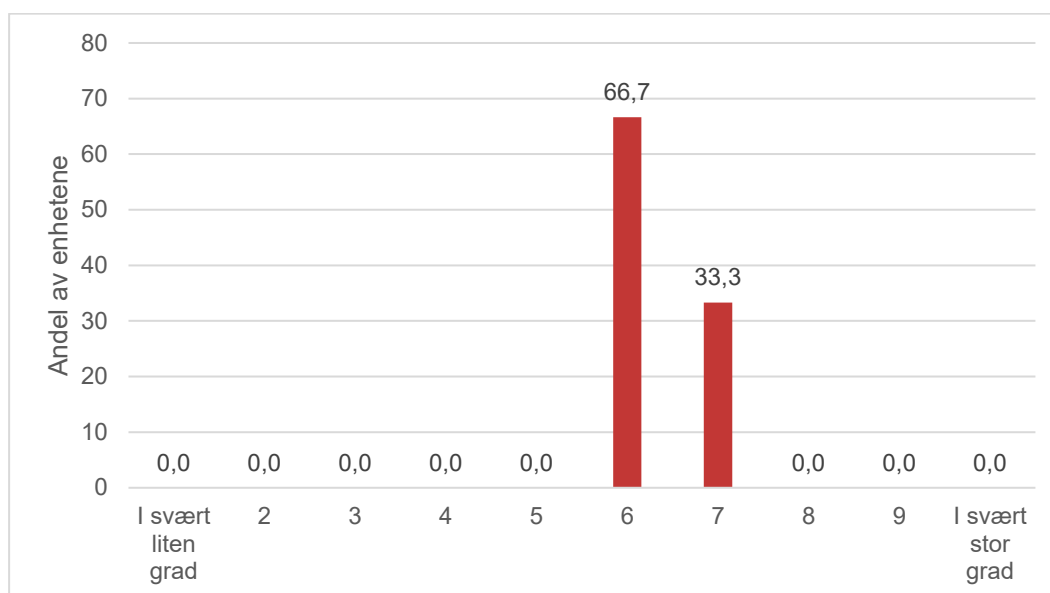


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved de tre enhetene oppgir at arbeidsmiljøundersøkelsen i hovedsak har fungert bra og middels bra, se diagram 4.

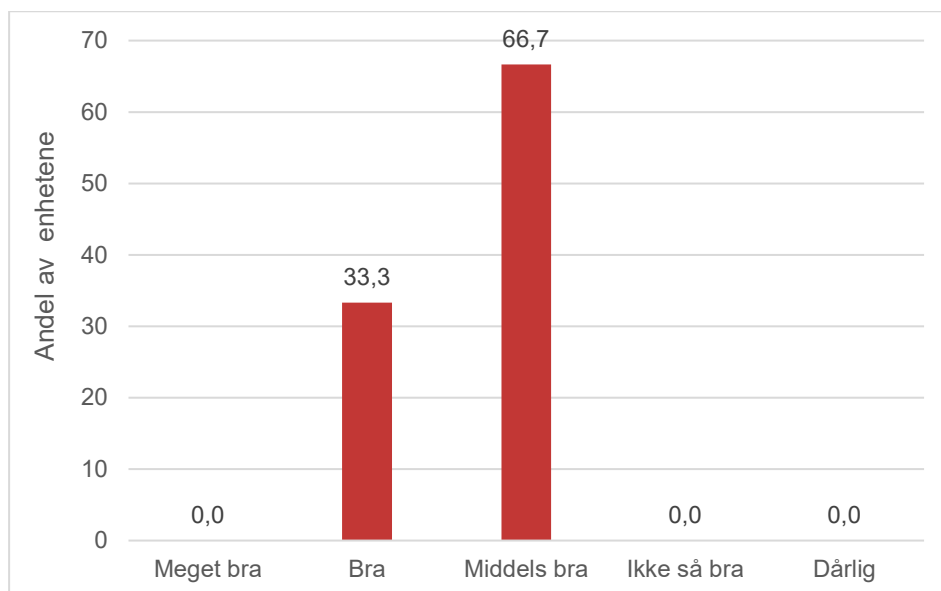


Diagram 4

Det humanistiske fakultet

Tolv av 15 inviterte ledere har respondert. Samtlige har fylt ut skjemaet i samarbeid med verneombudet.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Ved 5 av de 12 enhetene oppgir leder og verneombud at 75 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen. Ved 5 enheter rapporteres at under halvparten deltok, se diagram 1.

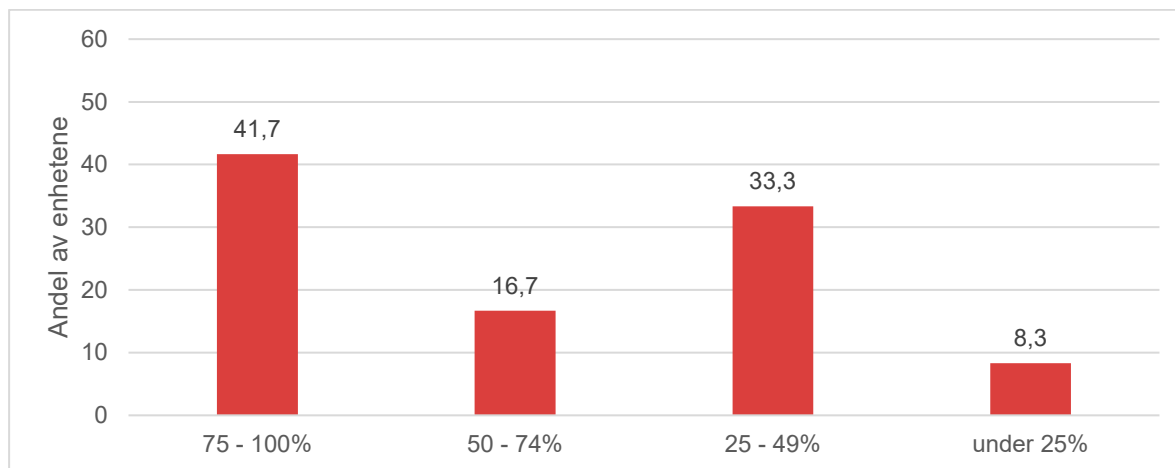


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

Alle 12 enhetene ved HF har hatt fokus på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner», 9 har hatt fokus på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter». Fem av enhetene har hatt søkelys på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver» og fire på «Utvikling av karriereveier og kompetanse», se diagram 2.

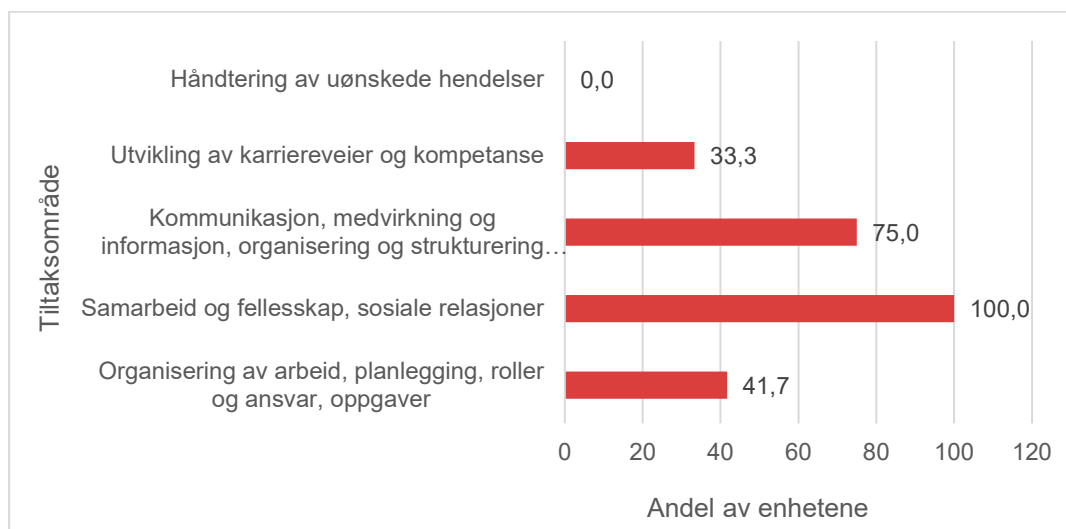


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, skåret 9 av enhetene fra 5 og oppover, se diagram 3.

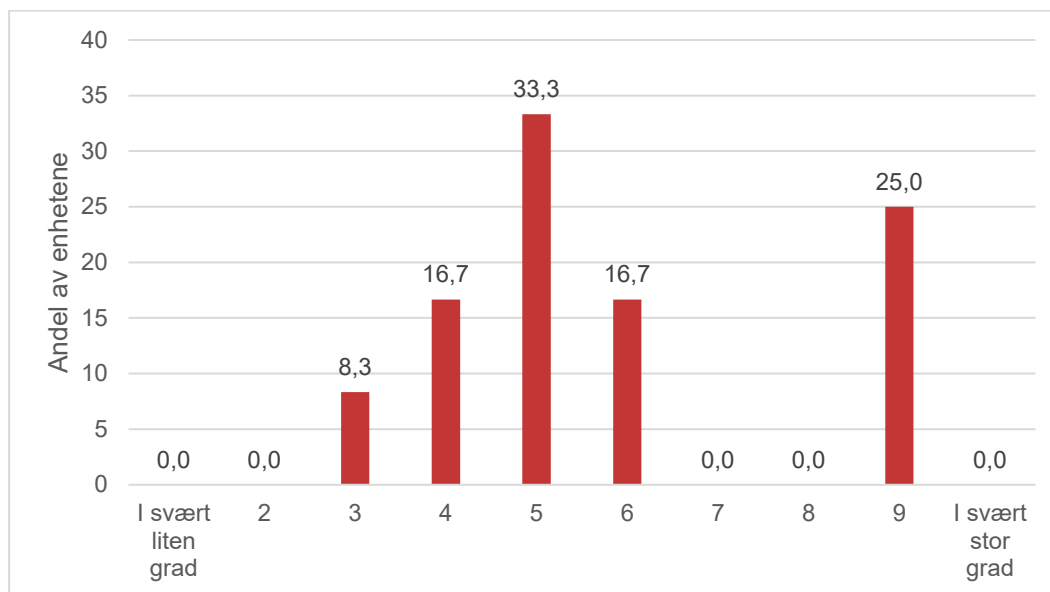


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved de 12 enhetene opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra eller middels bra, se diagram 4.

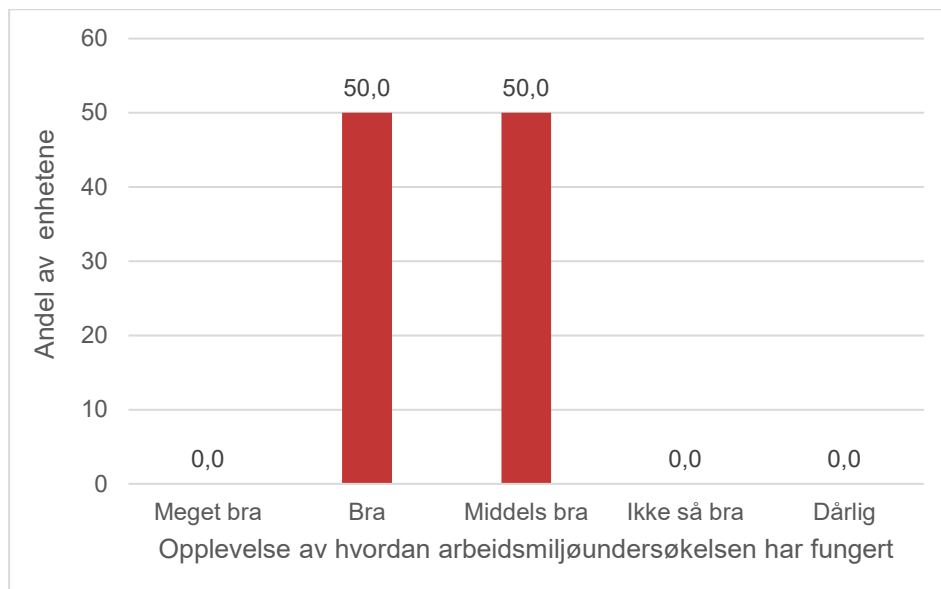


Diagram 4

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

15 av 18 inviterte ledere har respondert. 14 har fylt skjemaet i et samarbeid med verneombudet.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Ved 12 av de 15 enhetene oppgir leder og verneombud at over halvparten av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen. Ved en av enhetene rapporteres at mindre enn 25 % av de ansatte deltok, se diagram 1.

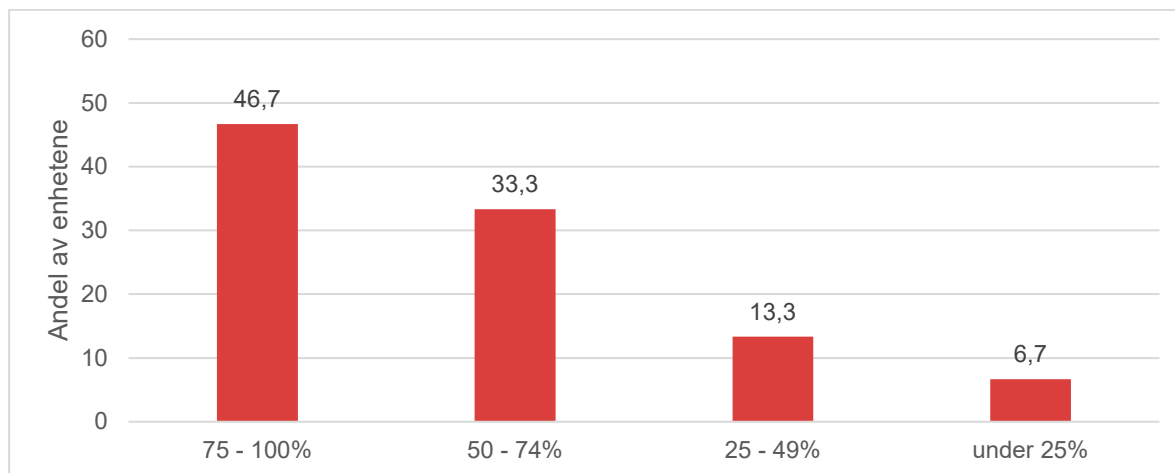


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

14 av de 15 enhetene har hatt søkelys på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» og «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter». 11 enheter hadde fokus på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver», se diagram 2.

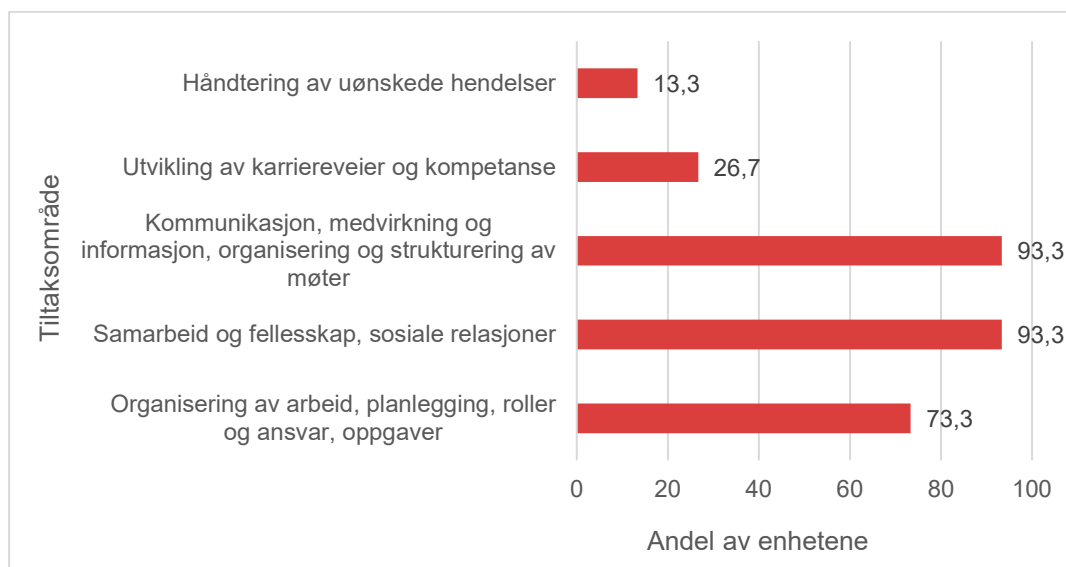


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, skåret alle de 15 enhetene som responderte fra 5 og opp, se diagram 3.

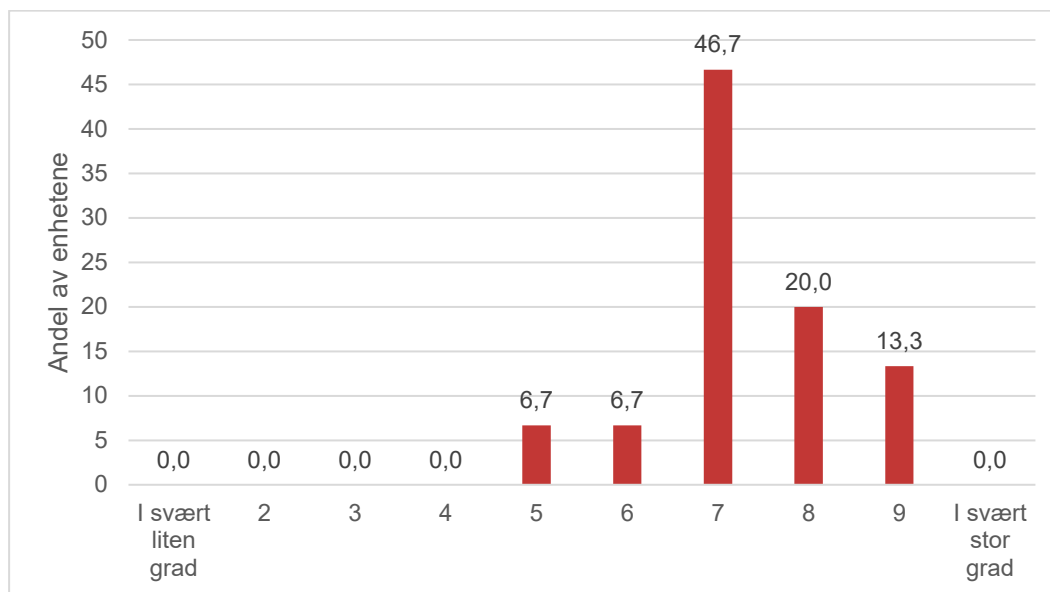


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved 9 av de 15 enhetene opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra eller meget bra, se diagram 4.

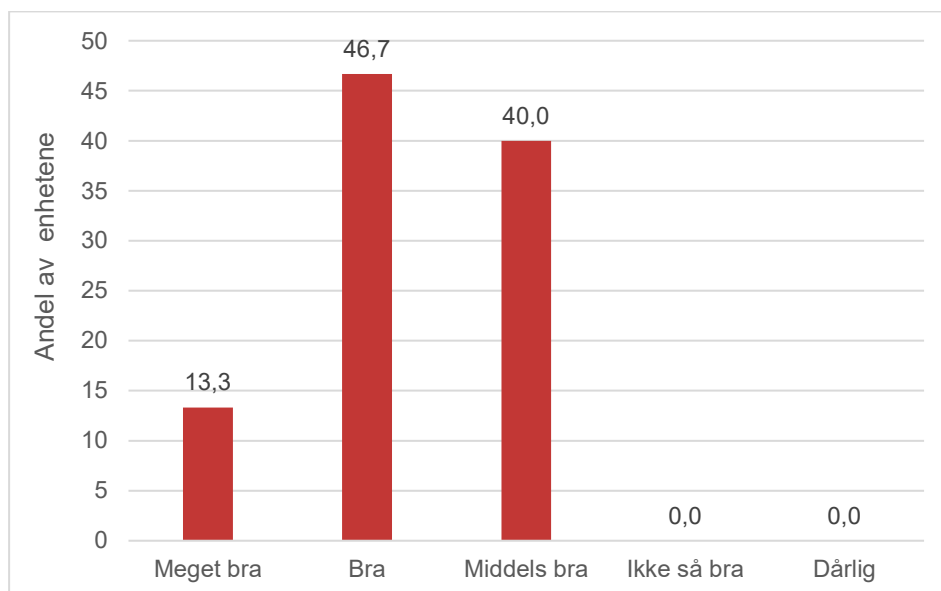


Diagram 4

Det psykologiske fakultet

6 av 8 inviterte ledere har respondert. Samtlige har fylt ut skjemaet i samarbeid med verneombudet.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Ved 2 av de 6 enhetene oppgir leder og verneombud at 75 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen. Ved to av enhetene rapporteres at 50 – 75 % deltok, mens de to resterende oppgir at deltakerantallet var mellom 25 og 49 %, se diagram 1.

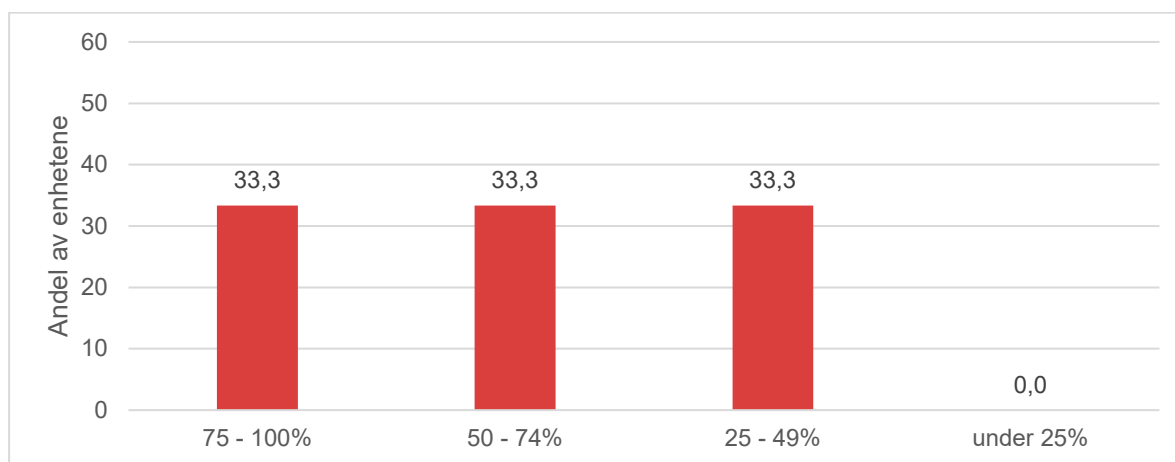


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

Fem av enhetene har hatt oppmerksomhet på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver» og «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner». Fire enheter har hatt fokus på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter», se diagram 2.

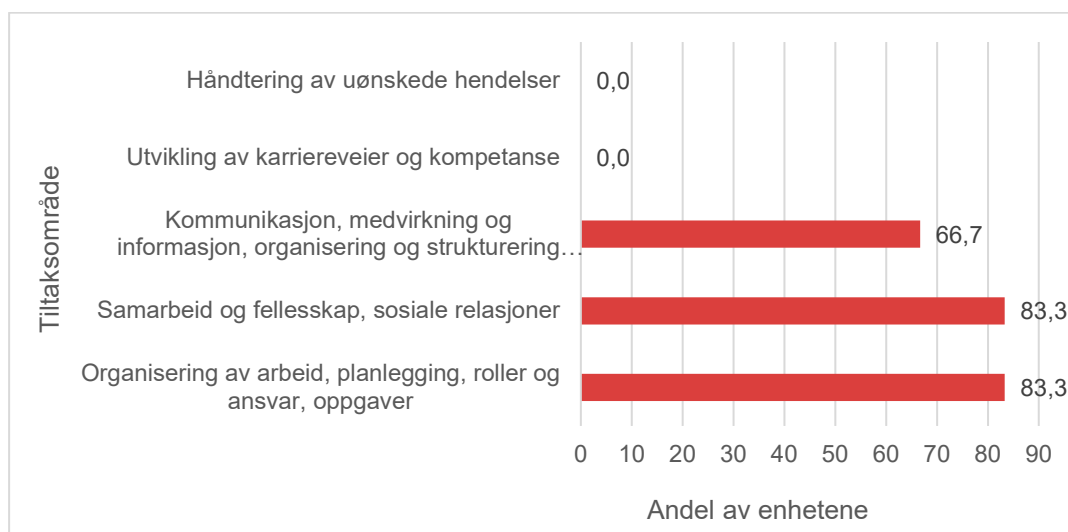


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, skåret alle de 6 enhetene som responderte fra 5 og opp, se diagram 3.

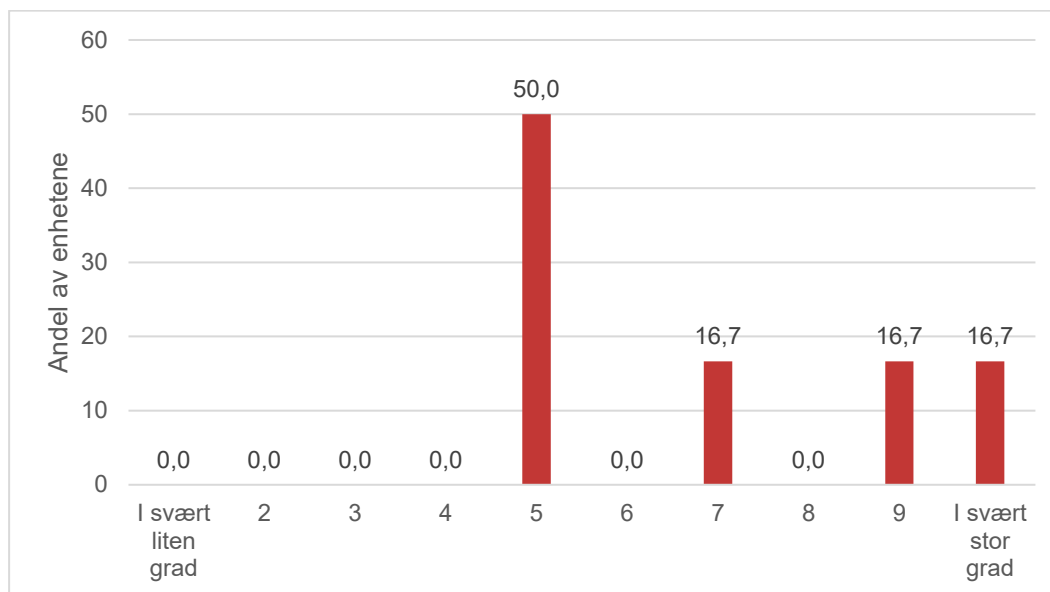


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved de 6 enhetene opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra og middels bra, se diagram 4.

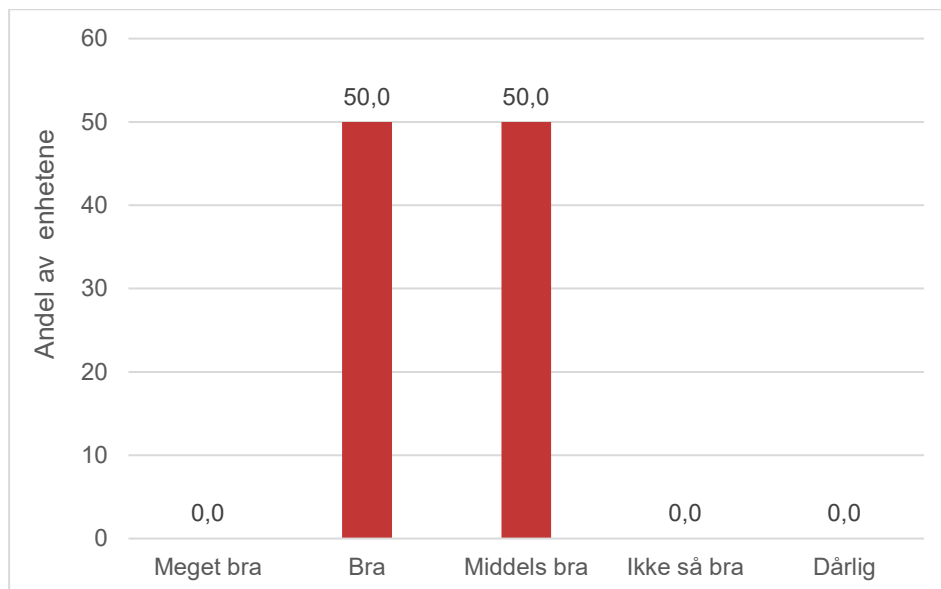


Diagram 4

Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet

7 av 16 inviterte ledere har respondert. Samtlige har fylt ut skjemaet i samarbeid med verneombudet.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Ved 4 av de 7 enhetene oppgir leder og verneombud at 75 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen, se diagram 1.

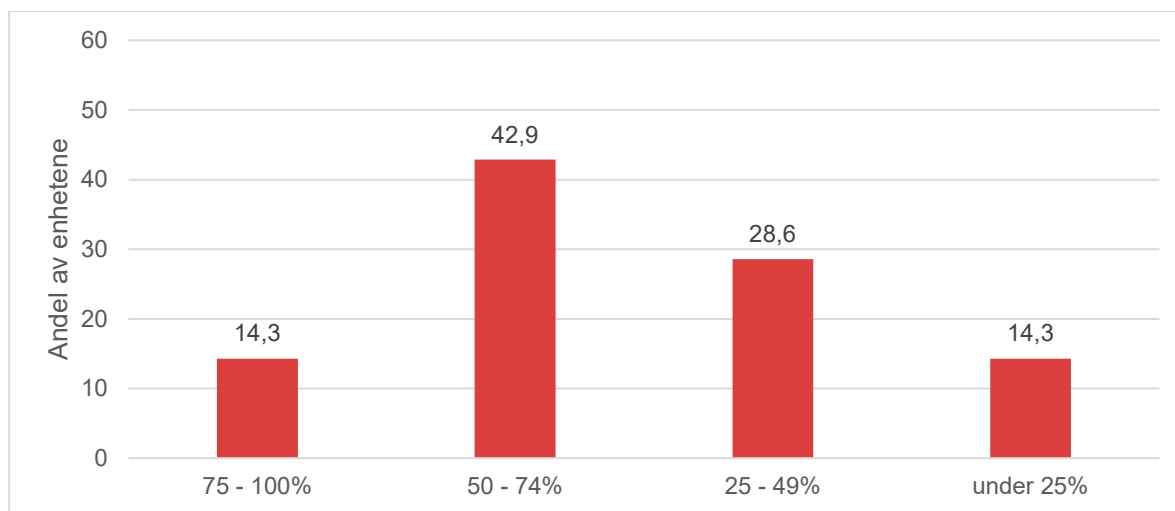


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

Seks av de syv enhetene har hatt søkelys på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter». Fire har hatt fokus på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» og «Håndtering av uønskede hendelser», se diagram 2.

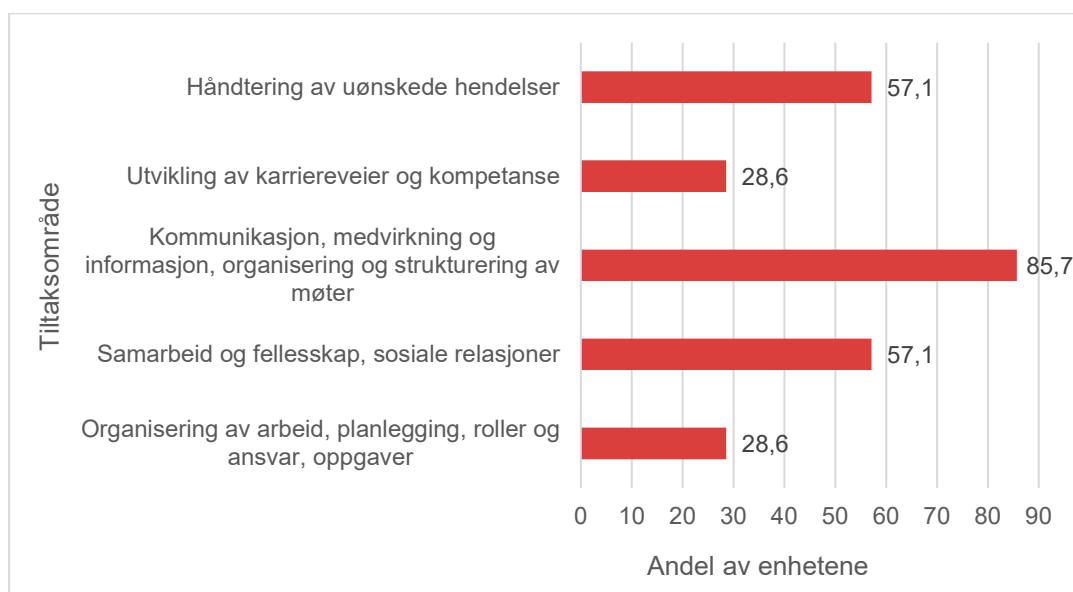


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for arbeidsmiljøutviklingen

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad, skårer tre av enhetene 5, en 6, en 7 og en 10. En enhet har ikke besvart spørsmålet, se diagram 3.

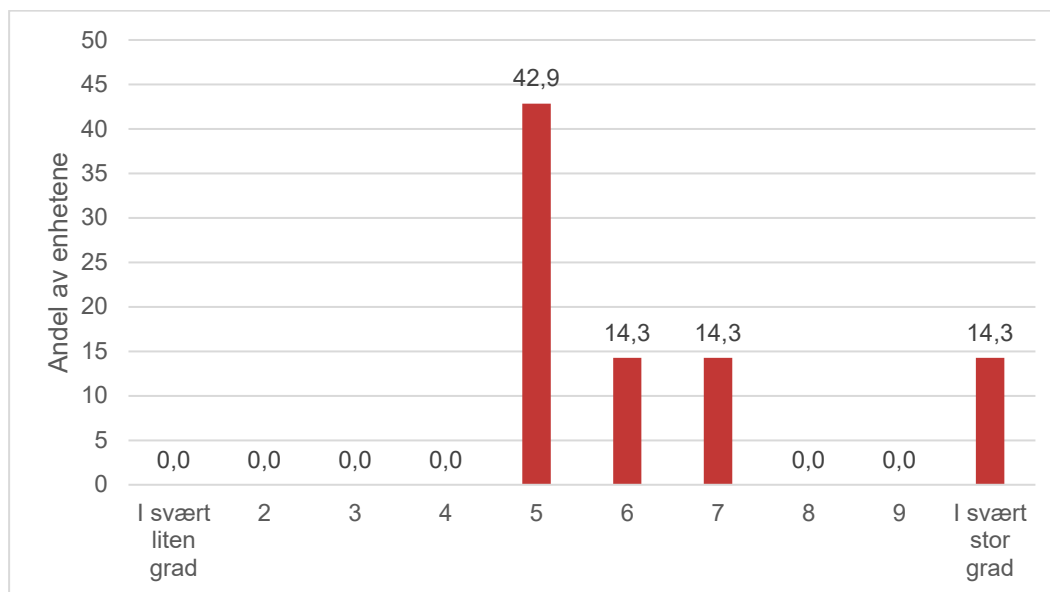


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved de syv enhetene opplever nok ikke at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert særlig bra, se diagram 4.

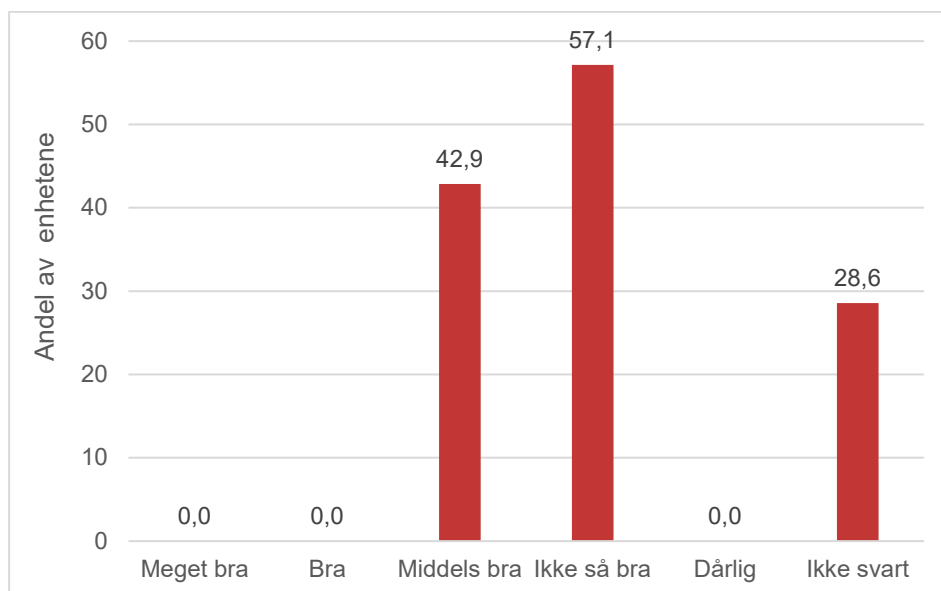


Diagram 4

Det medisinske fakultet

Ledere ved 22 av 38 inviterte enheter har gjort respondert. Skjemaet er fylt ut i samarbeid med verneombudet ved 11 av de 22 enhetene.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at over halvparten av de ansatte deltok arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved 11 av de 22 enhetene. Tre enheter rapporterer at under 25 av de ansatte deltok, se diagram 1.

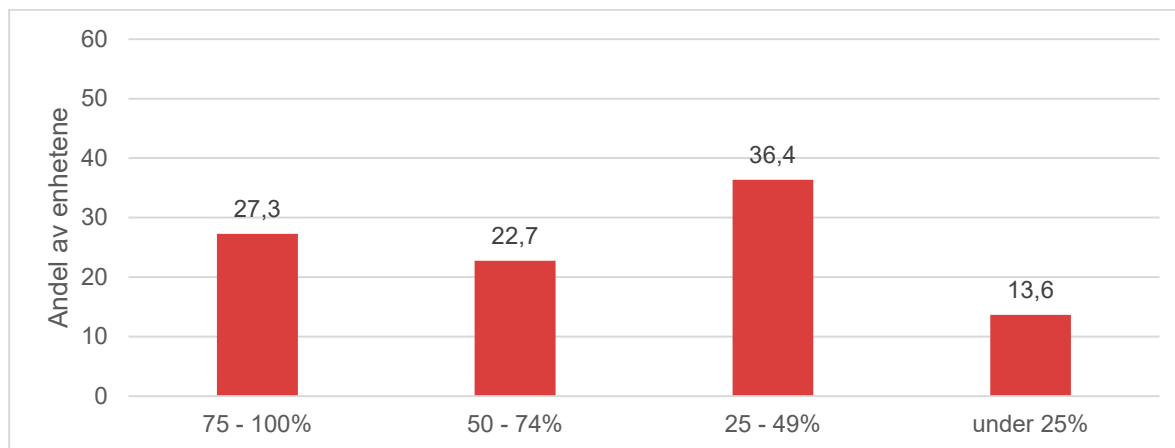


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

18 av de 22 enhetene har hatt fokus på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter» i oppfølgingsarbeidet. 15 enheter har hatt søkelys på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver», mens 13 enheter har fokusert på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner», se diagram 2.

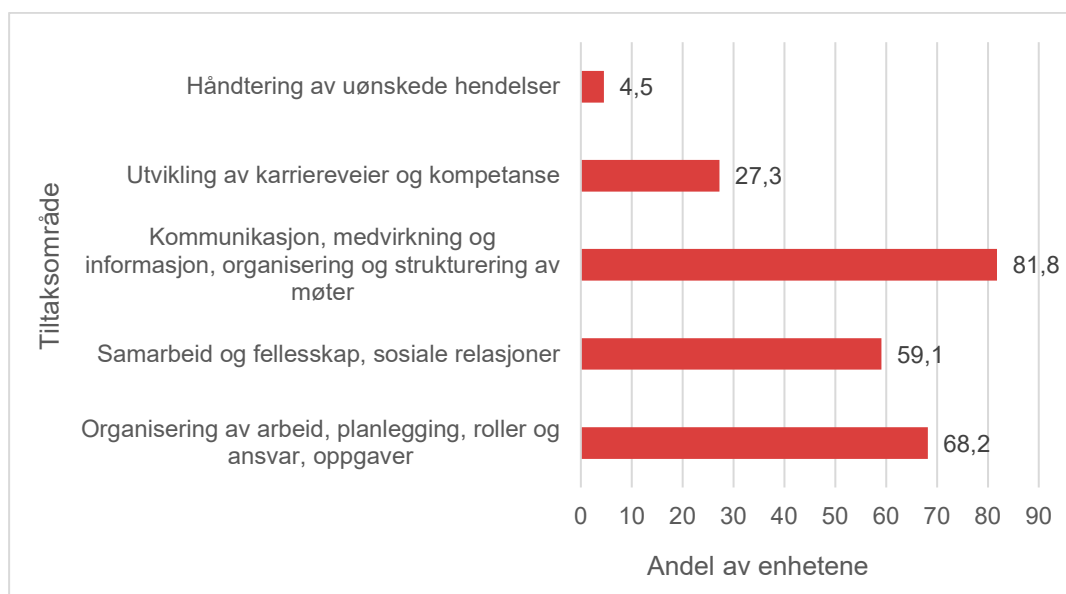


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for prosessene ved enhetene

Ved rangering av måloppnåelse fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad plasserte 16 av enhetene seg fra 5 og oppover, se diagram 3.

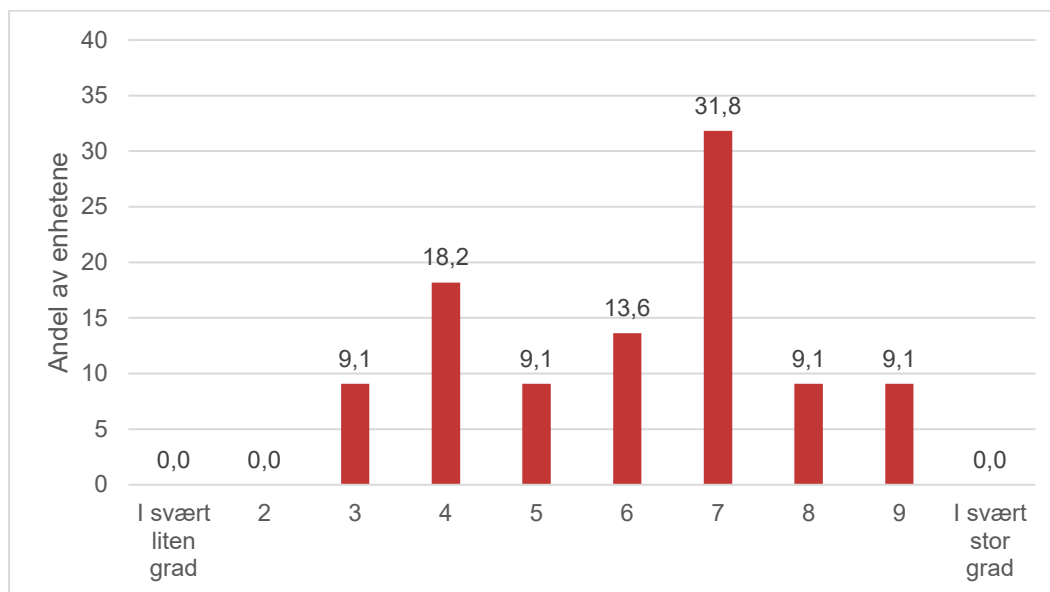


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert?

Ledere og verneombud ved 19 av de 22 enhetene opplever i hovedsak at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert middels bra eller bedre, se diagram 4.

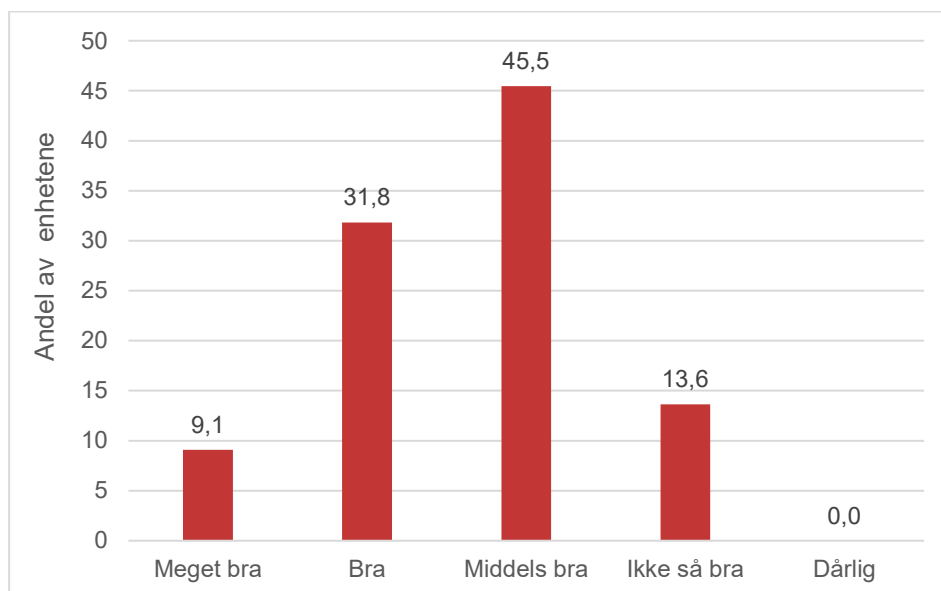


Diagram 4

Universitetsmuseet

Seks av 6 inviterte enheter har respondert. Skjemaet er fylt ut i et samarbeid med verneombudet ved alle de 6 enhetene.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at 75 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved 5 av de 6 enhetene ved UM. Ved den siste enheten deltok mellom 50 og 74 % av de ansatte, se diagram 1.

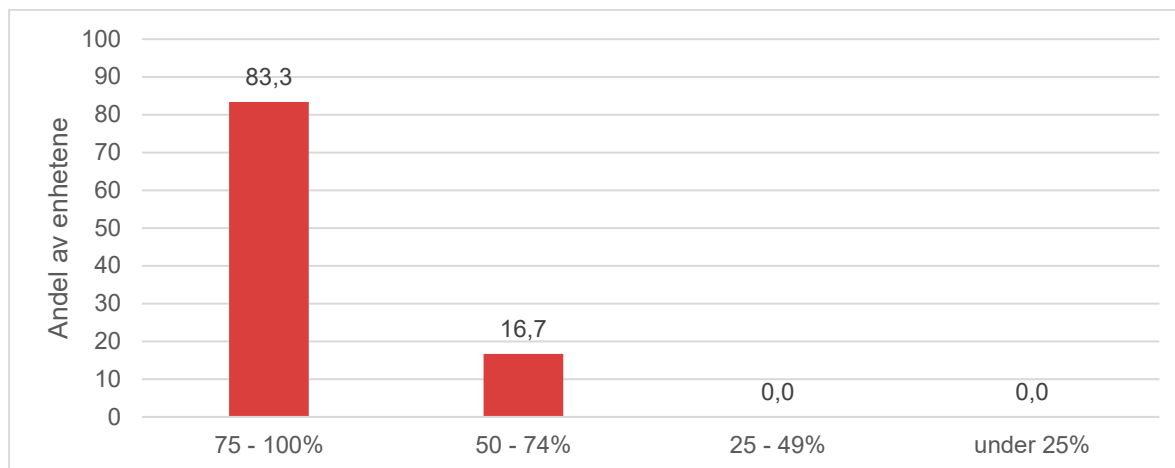


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

Alle seks enhetene har hatt fokus på «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner». Fem har hatt søkelys på «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter» og «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver», se diagr. 2.

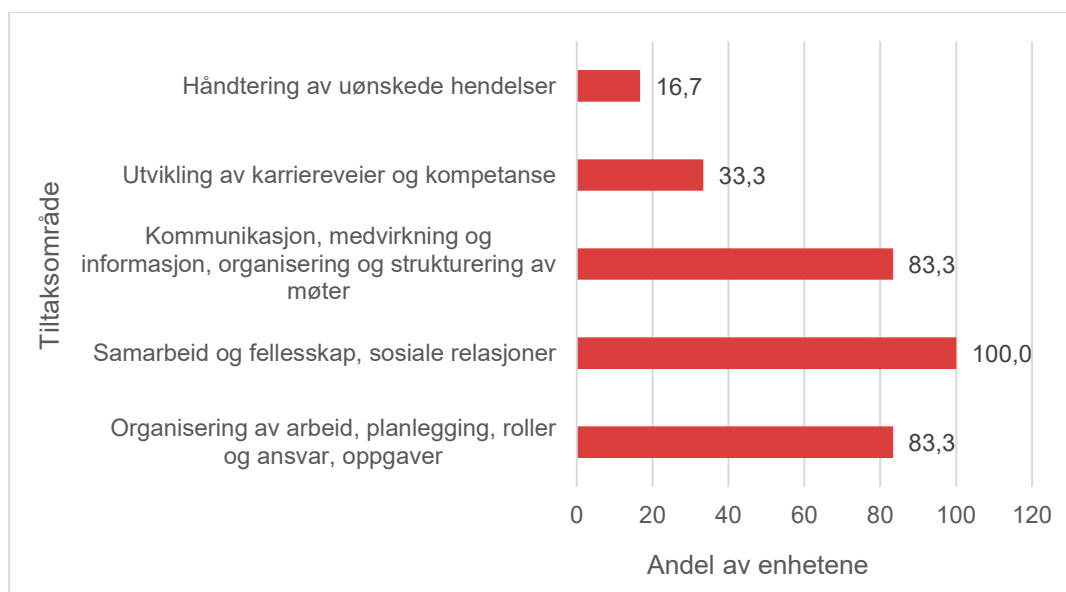


Diagram 2

Grad av måloppnåelse for prosessene ved enhetene

Ved en rangering fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad plasserte alle seks enhetene seg fra 5 og oppover, se diagram 3.

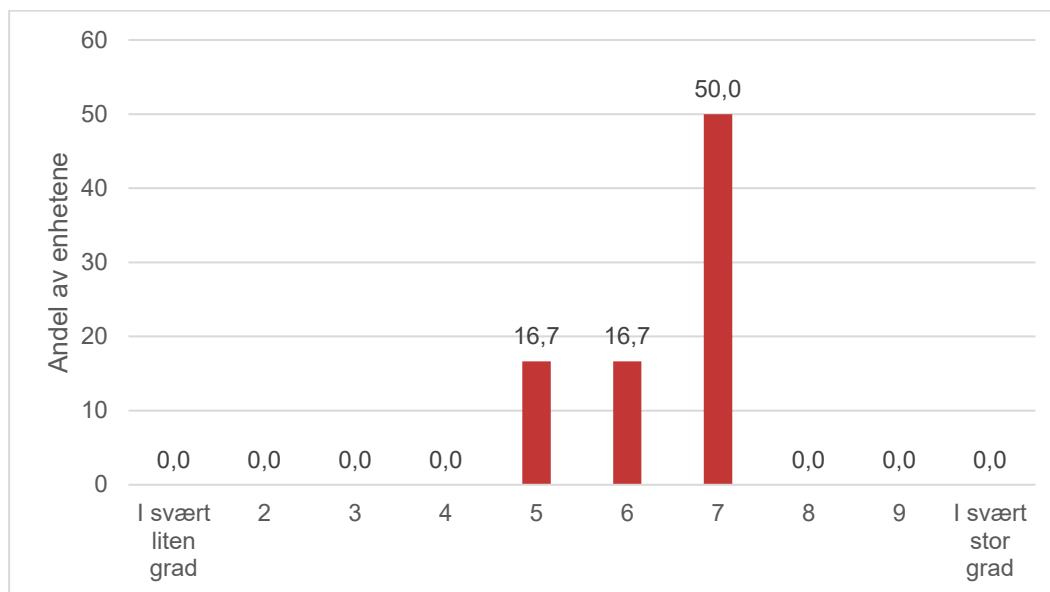


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved fire av de seks enhetene opplever i hovedsak at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra. Én enhet opplever at den ikke har fungert så bra, se diagram 4.

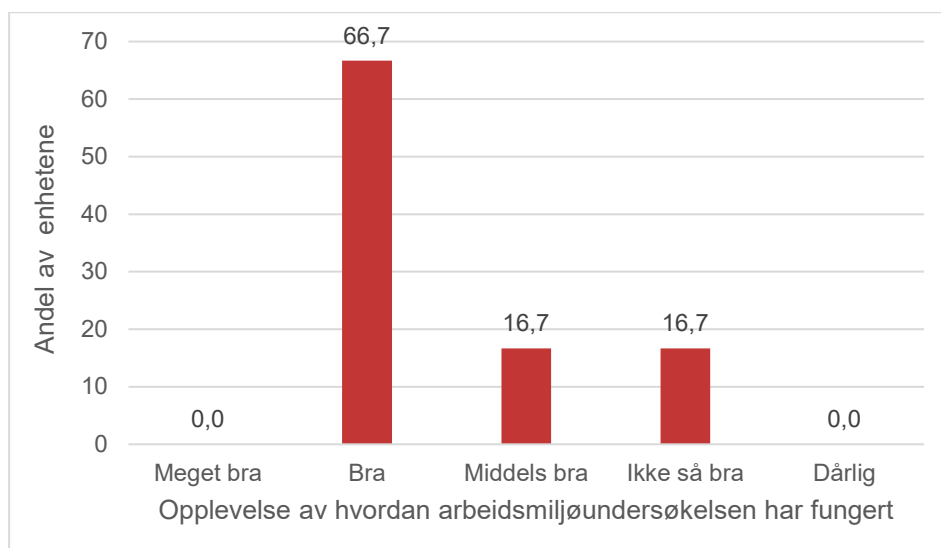


Diagram 4

Sentraladministrasjonen inkludert rektors og universitetsdirektørens kontor

27 av 40 inviterte ledere har respondert. Skjemaet er fylt ut i samarbeid med verneombudet ved 21 av de 27 enhetene.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at 75 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved 70,4 % av disse enhetene, se diagram 1.

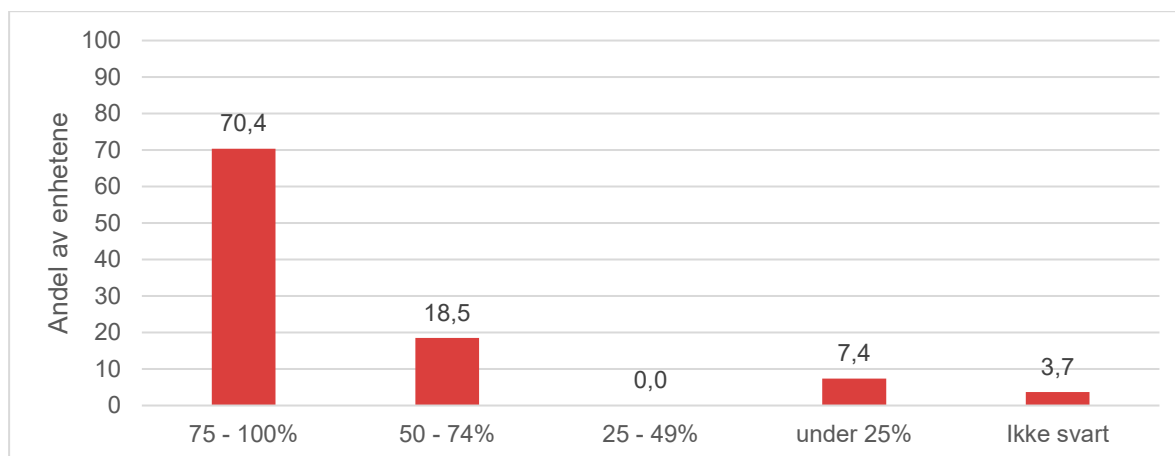


Diagram 1

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

De 27 enhetene har hatt fokus på alle de skisserte hovedområdene i oppfølgingsarbeidet, men med en overvekt på «Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver», «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» og «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter», se diagram 2.

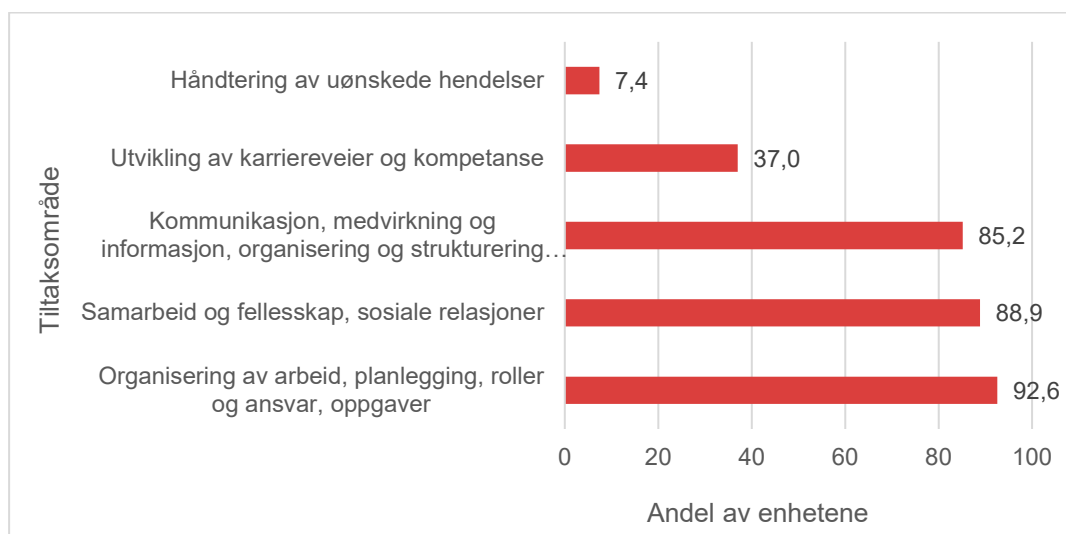


Diagram 2

Grad av opplevd måloppnåelse for prosessene ved enhetene

Ved en rangering på en skala fra 1 = i svært liten grad til 10 = i svært stor grad plasserte de fleste av respondentene seg fra 6 og oppover, se diagram 3.

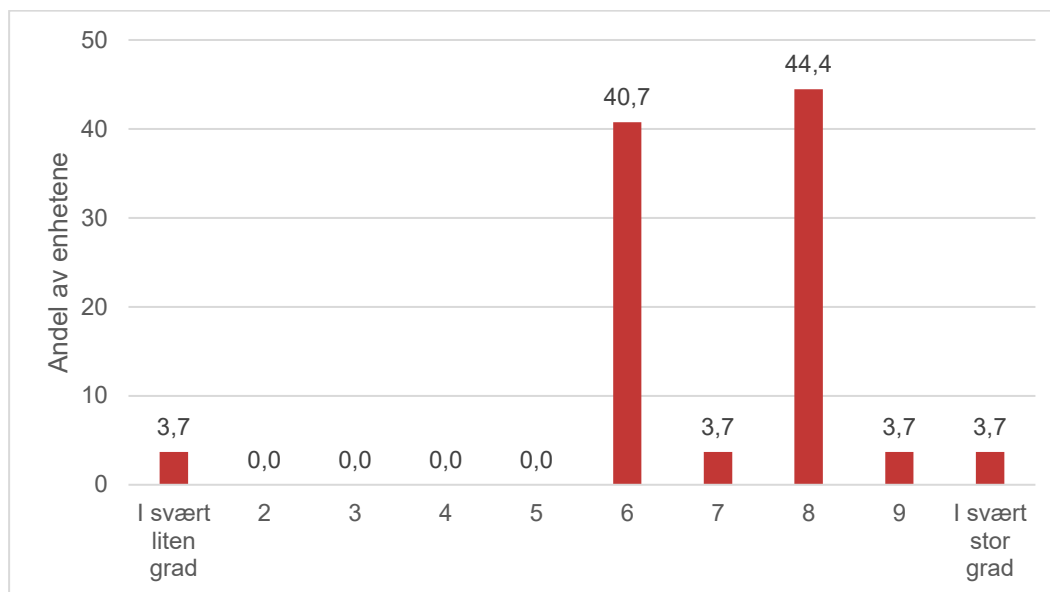


Diagram 3

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

Ledere og verneombud ved de 27 enhetene i Sentraladministrasjonen opplever i hovedsak at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert bra og meget bra, til sammen 77,8 % plasserer seg i disse to kategoriene, se diagram 4.

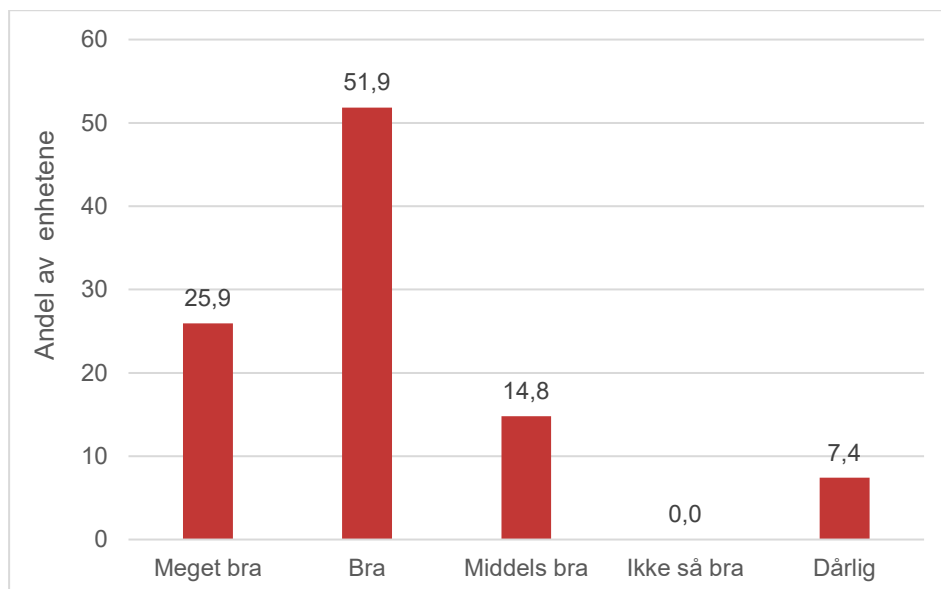


Diagram 4

Utdrag fra kommentarfeltene

Hva ville gjort ARK til et bedre verktøy?

Mange av svarene dreier seg om samme problemstillinger, men med noe divergerende oppfatninger. De viktigste momentene er gjengitt i de følgende avsnittene.

Generelt

På den ene siden oppfattes ARK som et godt verktøy, mens det på den andre stilles spørsmål om det er nødvendig med et nasjonalt verktøy for arbeidsmiljøutvikling. Noen enheter gjennomfører i tillegg til ARK egne medarbeiderundersøkelser/trivselsundersøkelser.

Det er viktig at målbeskrivelsen for ARK-undersøkelsen er klar og kjent for medarbeidere med tanke på god deltakelse og engasjement i undersøkelsen. Hvis ikke er det fare for at det svikter på eierskap til undersøkelsen og prosessene rundt den.

ARK bør gjennomføres regelmessig for å kunne sammenligne resultat mot tidligere runder, men det bør være en viss tidsmessig avstand mellom undersøkelsene.

Noen andre kommentarer fra ledere og verneombud

- ARK er stort sett et greit verktøy og fungerte godt, men det savnes å kunne melde inn på ett ledernivå til
- Kanskje kunne ARK verktøyet tydeligere bidratt til å engasjere medarbeidere som en ressurs i arbeidsmiljøet
- En helt klar målbeskrivelse (hvorfor skal vi gjøre dette? hva har vi igjen for det?) og en tydeligere forventningsavklaring - det som sliter mest på oss er saker vi ikke kan påvirke (økonomi, bemanning o.l.)
- Ikke eierskap til selv undersøkelsen og prosessene rundt den
- Det kunne ha vært supplert med en modul som var enda mer konkret og detaljert om tilfredshet her og nå - et øyeblikksbilde
- Større mulighet til lokale tilpasninger - økt forståelse for vår arbeidshverdag
- Forenkling og rettet mere spesifikt mot våre kjerneoppgaver
- ARK må tilpasses den operative arbeidskulturen
Treffer oss ikke i stor nok grad. F.eks. er det mange forskjellige oppfattelser av hvem som er nærmeste leder, og hvilken rolle lederen har
Verneombud mener likevel at resultatene fra ARK-undersøkelsen gir en oversikt som kan brukes til å lokalisere problemer i organisasjonen

Prosess og kurs/opplæring

Når det gjelder prosessen tyder flere tilbakemeldinger fra ledere og verneombud på at ARK kan bli et bedre verktøy ved å

- Gjøre prosessen i introduksjonen enklere/mindre omfattende
 - Lage en bedre, mer konkret, beskrivelse av rutinene for planlegging og gjennomføring
 - Forankre prosessen og HMS undersøkelsen mer lokalt
 - Lage bedre veiledning for god oppfølging av resultatene
 - Konkretisere forslag til oppfølgingsmetodikk
-

Spørreskjemaet

Mange av innspillene fra respondentene gjelder spørreskjemaet i ARK. Det kommer spesielt fram at spørsmålene bør være mer konkrete. På noen punkter oppleves spørsmålene som lite treffende for enkelte av ansattgruppene. Spørsmålene bør ha bedre forklaringer (hjelpetekster) slik at de ikke misforstås og at alle faktisk svarer på det samme. Det kan gjerne være færre og mer konkrete spørsmål. Det ville være lettere å oppnå høy svarprosent om skjemaet hadde færre spørsmål (tok mindre tid å fylle ut).

Flere respondenter nevner spørsmålsformulering vs. organisasjonsnivå; f.eks. at det bør være spørsmål

- Formulert spesifikt til å gjelde instituttnivå for å kunne bruke det i forbedring av arbeidsmiljøet på instituttet
- Knyttet også til nivåene over (fakultet og universitetet sentralt)
- Som skiller mellom de ulike nivåene i organisasjonen
- Mer rettet/skreddersydd mot den konkrete enheten
- Klarere definert i forhold til hvilket nivå i organisasjonen de refererer til

Øvrige innspill

- Helst ikke hyppige endringer i spørsmålsformuleringer
- Flere spørsmål knyttet til omstilling og endring?
- Konsistens i spørsmål over tid som ville ha gjort det lettere å se en eventuell negativ eller positiv utvikling/effekt av tiltak
- Det kunne være en idé om ansatte kunne få melde inn problemstillinger relevante for den enkelte enhet som tas med i tillegg til standardspørsmål
- Om vi kunne ta med noen spørsmål som er relevant for avdelingen - kan variere fra gang til gang. Ville være litt mer konkrete spørsmål ut fra den situasjonen vi er i når ARK gjennomføres
- Utvikling av språkformuleringer, tilpasset operative avdelinger
- Færre spørsmål, unngå at medarbeidere oppfatter det som en tilfredshetsundersøkelse
- Verdiene må gis med vanlig statistikk - mean eller median med konfidensintervaller og p-verdier
- Føre inn i skjemaet hvem som skal defineres som nærmeste leder
- Forenkling av spørsmålene, mer relevante spørsmål forhold til stillingskategori
- Tilbakemeldingene fra deltakerne viser at spørsmålene er uklare, dvs. oppfattes ulikt og dermed gir svar av ulik karakter. Det oppleves også at samme spørsmål fungerer ulikt for forskjellige ansattgrupper, f.eks. "engasjement som får en til å glemme alt rundt seg" er ulikt for administrativt og vitenskapelig ansatte, og viser dermed resultat av stor ulikhet i opplevelse av arbeidshverdagen, noe som gjerne ikke er helt reelt

Deltakelse i spørreundersøkelsen og oppfølging

Høyere deltakelse og svarprosent i spørreundersøkelsen og oppfølgingsprosessen ville sannsynligvis gjort ARK til et bedre verktøy. Større svarprosent ville gitt et bedre grunnlag for analyse av dataene, samt gitt bedre legitimitet. Kanskje bedre med større grupper eller annen gruppeinndeling?

Rapportene

Det gis også en del innspill på rapportene fra ARK (herunder også momenter som kan gjelde spørreskjemaet) for hva som kan gjøre ARK til et bedre verktøy. Eksempelvis nevner en respondent at rapportene kan være vanskelige å tyde og at nytteverdien ville vært større om undersøkelsen relaterte seg til den konkrete arbeidssituasjonen vi befant oss i under pandemien. ARK tok ikke opp i seg situasjonsavhengige forhold som pandemi og utfordringer knyttet til innføring av nye administrative systemer. Det nevnes også at resultatene kan være vanskelige å tolke i forhold til spesifikke tiltak som bør uthverkes. Forbedringen er ikke alltid lett å finne igjen i resultatet i neste runde selv om mange opplever at de har fungert. Dette kan ha å gjøre med varierende deltakelse og sammensetning av deltakerne fra år til år.

Et par respondenter peker på at de skulle ha ønsket en fortolkning av resultatene fra en ekspert utenfra og profesjonell hjelp til å utvikle tiltakene. Andre merknader gjelder utformingen/visningen av diagrammene.

Noen andre kommentarer fra ledere og verneombud

- Bruken av gjennomsnittsvar kan tildekke at det er store avvik i svarene
- Det kunne vært bra å ha enda mer normative data for hva som er gjennomsnittlig, og hva som er ytterpunktene for hva som er en god benchmark
- Mulighet for sammenligning med tidligere undersøkelser
- Lettere tolkbar presentasjon av funn. Hva er signifikante forskjeller; hva er verdt å sette fokus på/være bekymret over?
Trenger også bedre grafikk (edderkoppnett) slik at det er mulig å se forskjell/skillete kurvene som skal sammenlignes
- At det var lettere å vise/dele resultatene med de ansatte ved avdelingen
- Det er naturlig at enhetene selv har eierskap til oppfølging/tiltak, men man kunne ev. fremmet/synliggjort et tilbud om kvalitetssikring/oppfølging fra HR-avd. eller andre med kompetanse på arbeidsmiljø. Eks. en rådgivningstime på foreslåtte tiltak og oppfølging. Hvordan følger vi dette opp på en god måte. Kanskje en (e-post) påminnelse litt i etterkant av undersøkelsen på med oppfordring om å huske på tiltak og ev. ta kontakt ved behov
- ARK ble gjennomført under covid-pandemien, men var ikke kalibrert for denne hendelsen. Dette er noe som bør tas med i neste omgang. Covid har ført til store forandringer i arbeidssituasjoner og miljø
- ARK ville ha fungert bedre i en normal situasjon
- Bør kunne ta med aktuelle tema i tillegg til det generelle. Det vil motivere flere til å svare

Forslag til tiltak

Flere nevner her faktorer relatert til kommunikasjon, eksempelvis møter, møteplasser, oppgraderinger av rom, informasjonsflyt osv. Videre påpekes betydningen av å ha oppmerksomhet rettet mot arbeid i forhold til roller og rolleavklaringer.

Når det gjelder mer konkrete tiltak, kan følgende punkter settes opp. Noen er tatt direkte fra rapporten (se vedlegg), mens andre er en sammenslåing av flere liknende tiltak:

- Satsing på å gjennomføre gode medarbeidersamtaler med alle
-

-
- Med bakgrunn i administrative oversikter over timebehov per emne, har vi jobbet systematisk for å øke bemanningen. Vi har i løpet av perioden fått tilførsel av stillingsressurser som forhåpentligvis vil bidra noe til å redusere samlet belastning
 - Vi har gjennomgått totalfordeling av arbeidstid på undervisningsprogrammene slik at vi har en tydeligere forventning på arbeidsfordeling
 - Vi har sett på behovet for administrative grep rund epost-håndtering slik at den enkelte lettere kan styre tilgjengelighet og skape tydelig skille mellom jobb og hjem, men det gjenstår å forme felles retningslinjer på området
 - Ved innføring av nytt økonomisystem og herunder bestillingssystem, har staben og økonomiseksjonen samarbeidet om opprettelse av plankjøp og forbedring av hvordan bestillinger utføres ved seksjonene
 - Droppe høringsuttalelser for å bedre balansen mellom jobb og fritid
 - Digitale allmøter med fysiske møter etterpå for dem som er til stede
 - Sosiale ""shut up and write""-samlinger etter løft av covid-tiltak
 - Faste digitale informasjonsmøter for alle ansatte annenhver uke med godt oppmøte. Etter møtene er det mulighet for kaffe i kantinen
 - Allmøter og info fra direktør i Teams
 - Temabaserte seksjonsmøter, sekretæransvar for seksjonsmøtene går nå på omgang, felles prosjekt med å utvikle egen rutinesamling
 - Ukentlige fredagsluncher med faglig innhold
 - Hyppige tekstbaserte "tirsdagsseminarer" med lett bevertning
 - Etablering av daglig lunch møtested
 - Opprettet sosialgruppe og HMS-gruppe
 - Oppstart med månedlige allmøter
 - Nyhetsbrev/ Nyhetsbulletin på instituttet
 - Gjenopptakelse av Forum for forskning
 - Felles forskergruppe presentasjoner
 - Oppgradering av fysiske omgivelser på arbeidsplassen
 - Sosiale fellesskap, sosiale møteplasser
 - Bruk av Teams for bedre kommunikasjon på instituttet
 - Regelmessige seksjonsmøter, sosiale tiltak, legge vekt på informasjonsutveksling. Andre tiltak knyttet til informasjonsflyt er blitt implementert, men effekten er foreløpig vanskelig å vurdere
 - Bedre informasjonsflyt og medvirkning
 - Fokus på informasjon og kanalstrategi
 - Organisering av arbeid, roller og ansvar, oppgavefordeling. Godt samarbeid og rolleklarhet fører til eierskap til oppgaver og mer effektive arbeidsprosesser
 - Opprettholdelse av en god faglig tilhørighet og rolleforståelse
 - Fokus på kompetanseheving og karriereutvikling. Et fakultet nevner dette spesielt i forbindelse med postdoktorer og yngre forskere
 - Intern kursvirksomhet
 - Semestervis plan for sosiale tiltak som sommerutflukt, vaffelfredag, felles lunsj, fellesseminar etc
 - Fellesskap mellom kollegaer; felles lunsj, dugnader, feire bursdager. Morgenkaffe og lunsjmøter
 - Sosiale tiltak etter seminar. Viktig for å opprettholde samarbeid og fellesskap, føle tilhørighet til både arbeidsplass og kollegaer
-

- «Onboarding av nytilsatte

ARBEIDSGRUPPEN – OPPSUMMERENDE KOMMENTARER

Planleggingsarbeidet i ARK-prosessen startet opp før omfang og varighet av pandemien var kjent. Det ble i februar og tidlig mars 2020 gjennomført informasjonsmøter med fakultetsdirektørene og avdelingsdirektørene ved UiB, med fokus på tidsplan og lokal organisering.

Selv om arbeidsforholdene ved UiB endret seg raskt på dette tidspunktet, og de fleste av UiBs ansatte arbeidet fra hjemmekontor, ble det likevel valgt å fortsette arbeidet med å gjennomføre ARK i det en da tenkte ville være et midlertidig digitalt format.

I etterkant viste det seg at store deler av gjennomføringen måtte gjøres i det digitale formatet, noe som kan tenkes har påvirket både oppslutning, resultat og tiltaksutvikling. En annen faktor som kan ha påvirket oppslutningen fra deler av ansattgruppen var gjennomføringen av en spørreskjemaundersøkelse blant universitetets ph.d.-kandidater. Dette var ikke arbeidsgruppen orientert om.

Det kan diskuteres hvorvidt det var riktig å gjennomføre en arbeidsmiljøkartlegging i en periode preget av så mye usikkerhet og skiftende arbeidsforhold for de ansatte. Samtidig ble varigheten på pandemien og stadige endringer også viktige årsaker for å gjennomføre prosessen, da det var behov for kartlegging av hvordan pandemien påvirket de ansattes arbeidsmiljø og trivsel, og hva som eventuelt kunne være aktuelle tiltak for å bedre situasjonen.

Arbeidsgruppen erfarte at den raske omleggingen og stadig skifte mellom fysisk og digital arbeidssituasjon, ga noen utfordringer. Spesielt i startfasen av pandemien var det varierende grad av digital kompetanse i organisasjonen, noe som igjen kan ha ført til at prosjekt- og prosesslederne opplevde arbeidet som spesielt ressurskrevende og belastende. Det har også kommet tilbakemeldinger på at kvaliteten på kurspakken for opplæring av prosesslederne var preget av omlegging fra fysisk til digital gjennomføring.

Den digitale prosesslederopplæringen hadde også flere fordeler, blant annet ga det mulighet for at flere kunne delta. I tillegg ble det gjennom det digitale formatet mulig å etablere flere møtepunkter enn tidligere, samt å gå bredere ut med invitasjoner. Eksempelvis kan nevnes ARK Café, som har vært et lavterskeltilbud for prosjekt- og prosessledere, «kick-off» møter, informasjonsmøter og lignende. Det har også vært opprettet en felles digital plattform i Teams for prosjekt- og prosesslederne, der det har vært anledning til å stille spørsmål og bistå hverandre.

Datoen for utsendelse av spørreskjemaet KIWEST var i utgangspunktet satt til november 2020. Etter flere utsettelse som følge av pandemien og andre ressurskrevende oppgaver,

som eksempelvis innføring av nye administrative datasystemer (jfr BOTT), ble imidlertid utsendelsestidspunktet først 8.mars 2021. Skjemaet ble da sendt ut til 4310 ansatte.

Perioden rundt klargjøring av registreringsskjema, «vasking» av epostlister, utsending av disse til NTNU samt mottak av resultatrapportene, var ressurskrevende. Arbeidsgruppen fikk i denne perioden uvurderlig hjelp fra økonomiseksjonen ved Det medisinske fakultet og Dokumentasjonsforvaltning ved HR-avdelingen.

Ved svarfristen 29. mars var 2172 besvarelser levert, noe som utgjør en svarprosent på 50,4. Medio april mottok UiB 452 resultatrapporter fra NTNU som ble lagret for uttak i ePhorte.

Noen erfaringer vedrørende ressurser og kompetanse i forbindelse med ARK-gjennomføringen viser at det er viktig med:

- Erfaren prosjektleder med relevant kompetanse samt kunnskap om organisasjonen og kjennskap til sentrale personer som kan bistå
- God og synlig lederforankring på alle nivå – både i planlegging, i beslutningstaking og under gjennomføring er avgjørende
- God kommunikasjonskompetanse i alle deler av prosessen
- Kompetanse relatert til dokumentasjonsforvaltning og «cost control»
- Digital kompetanse blant prosjekt- og prosesslederne, noe som gir større handlingsrom og muligheter i planlegging, gjennomføring og oppfølging
- Partssammensatt arbeidsgruppe
- Representasjon fra alle ansattgrupper: vitenskapelige, administrativt og teknisk ansatte.
- Fokus på mangfoldet institusjonen representerer, både kulturelt og språklig

VEDLEGG

Fritekstkommentarer fra ledere og verneombud

De følgende kommentarene er hentet fra spørreskjemaundersøkelsen og framstilt uten redigering fra rapportforfatterens side.

Fakultetene og Universitetsmuseet

Eksempler på arbeidsmiljøutviklingstiltak som har fungert godt

- Faste digitale informasjonsmøter for alle ansatte annenhver uke - godt oppmøte. Etter møtene er det mulighet for kaffe i kantinen.
- Sosiale ""shut up and write""-samlinger etter løft av covid-tiltak.
- Regelmessige seksjonsmøter, vekt på informasjonsutveksling
- Sosiale arrangement - økt behov for dette under koronapandemien.
- Fokus på informasjon og kanalstrategi.
- Vi arbeidet med grupper på tvers. Eksempel Kommunikasjonsgruppen og forskningsgruppen
- Særlig sosial-faglige tiltak:
 - Gjenopptakelse av Forum for forskning
 - etablering av daglig lunch møtested
 - andre sosialt og faglige sammenkomster
- Oppgradering av fysiske omgivelser på arbeidsplassen.
- Tiltak knyttet til informasjonsflyt er implementert, men effekten er foreløpig vanskelig å vurdere.
- Organisering av arbeid, roller og ansvar, oppgavefordeling.
- Sosiale fellesskap, sosiale møteplasser.
- Kommunikasjon
- Satsing på å gjennomføre gode medarbeidersamtaler med alle.
- Nyhetsbrev på instituttet.

Koronatiltak og hjemmekontor har hemmet og utsatt flere av arbeidsmiljøtiltakene, noen er fortsatt under utvikling.

Foreløpig er vi avventende. Alle er ikke tilbake på kontorene ennå.

- Opprettet sosialgruppe og HMS-gruppe
 - Fokus på kompetanseheving og karriereutvikling, semestervis plan for sosiale tiltak
 - Fellesskap mellom kollegaer; felles lunsj, dugnader, feire bursdager.
Sosiale tiltak etter seminar. Viktig for å opprettholde samarbeid og fellesskap, føle tilhørighet til både arbeidsplass og kollegaer. Godt samarbeid og rolleklarhet fører til eierskap til oppgaver og mer effektive arbeidsprosesser. Dette jobber vi for å forbedre og beholde.
 - Det sosiale arbeidsmiljøet
-

-
- Physical meetings that create a space for free discussion among colleagues
 - Voluntary “medarbeider samtale” meetings for discussing work environment and challenges (among else)
 - Samarbeid og fellesskap og sosiale relasjoner. 2021 var et vanskelig år og instituttet har hatt et særlig fokus på sosiale relasjoner og organisert aktiviteter både i og utenfor arbeidstiden. ARK identifiserte også utfordringer knyttet til kommunikasjon og informasjon som har blitt tatt tak i og nye rutiner er laget som vi håper bedrer situasjonen.
 - Det er noe tidlig å vurdere, men det virker til å fungere tilfredsstillende. En del av tiltakene rundt samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner blir først rullet ut våren 2022.
 - Ledelsen ved instituttet har involvert i alle staben til å være medvirkende mht. å utvikle instituttet mot fremtiden. Dette har foregått ved seminarer med påfølgende diskusjoner og forslag til endringer knyttet til bestemte tema. Videre har instituttet fått fornyet fokus på å opprettholde og revitalisere det sosiale, blant annet gjennom instituttseminar og samlinger av forskjellige slag. Verneombudet har også fått en mer omfattende og engasjerende rolle i samarbeid med leder. Inntrykket er at disse tiltakene har reengasjert staben i et positivt fremtidsrettet felleskap."
 - Vi har intensivert frekvensen av faglige og sosiale sammenkomster, utforsket nye energi- og entusiasmesmittende formater å samtale i, og effektivisert/sanert noe møteaktivitet som er av rent byråkratisk art (og oppleves kjedelig/trøttende).
 - Ukentlige fredagsluncher med faglig innhold. Hyppige tekstbaserte "tirsdagsseminarer" med lett bevertning.
 - Nyhetsbulletin for instituttet, Aktivitet på SoMe"
 - Fast struktur på møter. Oppstart med månedlige allmøter. Sosiale markeringer, og invitasjon til felleslunsjer, mm.
Er i gang med å innføre et arbeidsplanleggingsverktøy for undervisning.
 - På ARK undersøkelsen hadde vi forbedringspotensial på områdene rollekonflikt, jobb-hjem konflikt og jobbstress. Sammenlignet med UiB sentralt og Fakultetet vårt har vi lavt fravær av hjem-arbeid konflikt, og lavt fravær av høye jobbstress. Dette er et sammensatt bilde, som handler både om organisatoriske forhold, bemanning på programmene, og den enkeltes situasjon. Vi ønsker å legge til rette for en bedre kalibrering av ressurser til undervisningsprogrammene, og bedre administrativ skjerming tid.
 - Med bakgrunn i administrative oversikter over timebehov per emne, har vi jobbet systematisk for å øke bemanningen. Vi har i løpet av perioden fått tilførsel av stillingsressurser som forhåpentligvis vil bidra noe til å redusere samlet belastning. Vi har gjennomgått totalfordeling av arbeidstid på undervisningsprogrammene slik at vi har en tydeligere forventning på arbeidsfordeling. Vi har sett på behovet for administrative grep rundt epost-håndtering slik at den enkelte lettere kan styre tilgjengelighet og skape tydelig skille mellom jobb og hjem, men det gjenstår å forme felles retningslinjer på området.
 - Foreløpig tidlig å si, men stor enighet blant de ansatte om tiltakene, og foreløpig god oppslutning.
Felles lunsj
Bruk av Teams for bedre kommunikasjon på instituttet
Bedre informasjonsflyt og medvirkning
 - HMS-samlingen vi arrangerte for alle ansatte på instituttet i 2021.
-

-
- Har ikke hatt behov for særlige tiltak. Senteret skårer høyt på de aller fleste kategoriene. Behovene som nevnt ovenfor kommer nå ifm at ansatte går tilbake til jobb etter lang periode på hjemmekontor.
 - Systematisk medarbeidersamtale
 - Følgende tiltak har fungert godt før korona, og det er på vei opp etter gjenåpning:
 - o Sommerutflukt
 - o Vaffelfredag
 - o Felles lunsj
 - o Fellesseminar
 - faglig-sosiale møteplasser
 - Bevisstgjøring rundt karriereveier og kompetanse, med vekt på postdoktorer og yngre forskere
 - temabaserte seksjonsmøter, sekretæransvar for seksjonsmøtene går nå på omgang, felles prosjekt med å utvikle egen rutinesamling
 - Ved innføring av nytt økonomisystem og herunder bestillingssystem, har staben og økonomiseksjonen samarbeidet om opprettelse av plankjøp og forbedring av hvordan bestillinger utføres ved seksjonene.
 - Opprettholdelse av en god faglig tilhørighet og rolleforståelse.
 - Intern kursvirksomhet
 - Sosiale relasjoner
 - Morgenkaffe og lunsjmøter. Grunnet covid har vi ikke kommet nok i gang med faglige fysiske lærermøter.
 - informasjonsflyt:
 - 1. skriftlig informasjon med email
 - 2. flere seksjonsmøter
 - 3. gruppemøter
 - Lunsjer for studentgrupper og ansatte - i mindre grupper pga. COVID-19.
 - Månedlig møte for hele fagområdet. Faglig presentasjon + oppdatering på diverse saker.
 - Droppe høringsuttalelser for å bedre balansen mellom jobb og fritid
 - HMS-dag - Felles forskergruppepresentasjoner
 - Autonomi - Samarbeid
 - Økt frekvens i gjennomføring av medarbeidersamtaler, Teknikerlunsjen fungerer bra
 - Seminar/retreat på Solstrand 2 dager.
 - Reorganisering av forskningsgrupper
 - Utvikling av undervisningsgrupper
 - Reorganisering av kjernefasilitet der ansvar og roller utvikles
 - Møter mellom instituttleder/forskningsleder og alle forskningsgruppene enkeltvis for å definere muligheter/utfordringer for nåtid og fremtid samt status. Et tiltak for å styrke samarbeid, felleskap, kommunikasjon og medvirkning. Dette har blitt godt mottatt av de vitenskapelige.
 - Det har vært utviklet få tiltak delvis på grunn av COVID samt at score for denne gruppen lå mye høyere enn i 2019 så mange av tiltakene som innført den gangen har vi vurdert at har fungert.
 - I forhold til punkt 11 (influence and participation), så har vi fokusert på å få forskerskolen i gang igjen etter COVID-perioden og håper dette skal gi en positiv effekt fremover.
 - Vi har faste møter før og etter feltarbeid for å evaluere samarbeid og kommunikasjon
-

Vi har faste dagens årlige HMS seminar der tilbakemeldingene er at disse er veldig nyttige

- Holde interne foredrag for hverandre, samarbeide på kryss av fagbakgrunn på ulike prosjekter.
Presentasjoner av prosjekter vi holder på med. Delta aktivt i ulike fora og grupper/verv. Felleslunsjer, HMS-tur, trene sammen.
- Innført nyhetsbrev, Felleslunsj etter behov, Jobbet med rolleavklaring
- To møtefrie dager per uke gir tid til å fokusere på forskning, satser på 100% gjennomførte medarbeidersamtaler, nye rutiner for intern informasjonsflyt.
- Sosiale møter.

Hvorfor skårer dere slik dere gjorde, er noe dere ville gjort annerledes

- Har jobbet bevisst med å utvikle fellesskap blant de fast vitenskapelig ansatte.
- Covid-tiltak gjorde det krevende å oppnå målsetninger
- Har gode resultater ved seksjonen i undersøkelsen
- Fokus har vært å videreføre gode relasjoner og et godt samarbeidsklima- mener vi har lyktes med dette
- Har oppnådd mål for tiltak knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og sosiale møteplasser. Gjenstår fortsatt endel arbeid knyttet til kanalstrategi
- Fikk satt ord på hvordan vi opplevde arbeidsmiljøet og hvilke forventninger vi har til de ulike rollene, og ikke minst en forståelse av at alle har et ansvar for arbeidsmiljøet hver dag
- Er fremdeles endel tiltak som vi trenger å utforme videre før igangsetting
- Diskusjonene har satt i gang viktig refleksjon og prosesser, men de konkrete tiltakene har nok blitt mest igangsatt på ledernivå.
- Har vært utfordrende å gjennomføre ARK undersøkelsen under pandemien
- Diskusjonene har også en egenverdi selv om ikke alle tiltakene ble like konkrete
- Prosessen ser vi på som vellykket, men iverksetting av noen tiltak er hindret av pandemien.
- Målet var å involvere alle grupper av ansatte i arbeidet med å definere utfordringer i arbeidsmiljøet og foreslå konkrete løsninger på disse. De aller fleste ansatte deltok aktivt i prosessen underveis, og løsningene som ble utviklet gruppevis og i fellesskap, fremstår som realistiske og mulige å gjennomføre.
- Hovedfunnene (i spørreskjemaet) pekte bl.a. på manglende indre motivasjon og manglende kommunikasjonslinjer. Samtidig sammenfalt ARK med en pågående pandemi, hjemmekontor og isolasjon, samt innføring av BOTT som har ført til stress, overarbeid, tungvinte arbeidsoppgaver og mangel på rutine (lite optimale forhold for både spørreundersøkelse og oppfølging).
- Funnene for forskere i rekrutteringsstillinger gjaldt usikkerhet rundt karrieremuligheter og manglende sosial tilhørighet. Det var viktig å avdekke, svært få svarte, så vi vet ikke hvor representative svarene er. Under pandemien har det vært vanskelig å organisere sosiale tiltak og arrangementer for forskergrupper. Vi mener også at dette er problemstillinger det tar flere år å bearbeide, så vi arbeider fortsatt med dem.
- Hovedfunnene i undersøkelsen var manglende samhold, og vi ønsket å fokusere på sosiale begivenheter og møteplasser. Det har vært svært vanskelig i en pandemi der alle var på hjemmekontor.

-
- Pågående prosesser. Vi er ikke kommet i mål. Er i en hybrid situasjon mellom det digitale og det fysiske
 - Vi hadde nok for uklare mål - det kan gjøres tydelige før neste prosess
Men vi hadde bra deltakelse både på undersøkelsen og i oppfølgingsmøtene. Og konkrete tiltak er tatt inn i en ny handlingsplan
 - Prosessen mistet litt momentum da vi fikk en ny nedstengning og flere tiltak måtte utsettes eller endres
 - Det er ingen overraskelser i våre score, vi jobber kontinuerlig med å ha et godt samarbeid, et åpent arbeidsmiljø med god kommunikasjon og effektive arbeidsprosesser. Dette er tema vi jobber med hvert år ved å sette av tid til semestervise seminarer.
 - Vi har hatt, og har, en god utvikling av arbeidsmiljøet. Ikke noe per nå som vi ville gjort annerledes.
 - We have not done the process yet, so it is not possible to answer at this point.
 - Instituttet er fortsatt i en utviklings- og endringsprosess, og det er vanskelig å si om målene totalt sett er oppnådd. Flere tiltak er iverksatt, men en del prosesser vil ikke være i havn før mot slutten av dette semesteret, andre ting, for eksempel knyttet til undervisningstiltak, er fortsatt under utvikling.
 - Vanskelig å måle, men stort fokus på omstilling og utvikling i tiden etter ARK-undersøkelsen. Vi er ikke i mål, men har satt i gang mange ulike tiltak.
 - Vi holdt et velfungerende ARK seminar, men har ellers fortsatt justeringer som f.eks. arbeidsfordeling. Har satset på fleksible tolkninger av hjemmekontor for å opprettholde felles arenaer.
 - Jeg synes det er litt tidlig å måle oppnådde mål. En del utfordringer tar tid å jobbe med. Rutiner kan være laget, men vil ta tid å gi en effekt. En del av årsakene til relativt god måloppnåelse knyttes også til at pandemien har tatt slutt, hvilket har gjort det lettere å ta tak i en del utfordringer knyttet til sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Dette siste tror jeg har vært særlig viktig overfor personer i rekrutteringsstillinger.
 - ARK og Covid-pandemiet startet en reevalueringsprosess, som ble fulgt opp av leder med assistanse av blant annet verneombud. Til nå ser det ut som om oppfølgingen og bevisstgjøringen av det å skape et godt arbeidsmiljø fungerer svært positivt. Foreløpig er det ingenting som vi ville ha gjort annerledes.
 - Vi er på god vei mot målene vi satte oss, men vil fortsette utviklingsarbeidet.
 - Tiltakene traff de tilbakemeldingene vi fikk fra de ansatte.
 - Koronapandemien har også i vinter skapt usikkerhet og lagt en demper på ulike aktiviteter.
Det har vært skifte av instituttleder i perioden, noe som har gjort oppfølgingen av ARK noe mer krevende.
 - Det å gjøre noe raskt med den enkeltes stressnivå, er sammensatt. Vi holder oppmerksomheten på temaet og fortsetter å arbeide i positiv retning. Ville vært bedre å involvere staben i en lengre periode i forbindelse med utforming av tiltak.
 - Målet vårt var stor grad av involvering i ARK-arbeidet, dvs. at flest mulig skulle delta og komme med innspill. Involveringsgraden har vært svært høy hos oss, og de ansatte har vært fornøyde med prosessen.
 - Vi er fortsatt i startfasen av tiltaksperioden, slik at vi forventer å se resultater på litt lengre sikt. Noen av de sosiale tiltakene var ambisiøse.
-

-
- Vi kunne fulgt opp resultatene og tiltakene som ble enighet om å følge opp bedre enn vi har gjort - kanskje mer systematisk. Imidlertid kan noe av dette forklares av smitteverntiltak for korona.
Vi bør også bli bedre på å avholde medarbeidersamtaler. Alle har fått et generelt tilbud, men ikke en individuell invitasjon/innkalling til det.
 - Skårer som nevnt høyt. Arbeidsmiljøtema er jevnlig opp på personal og fellesmøter. Både verneombud og senterledelse følger jevnlig opp. AML spørsmål er alltid en del av det vi har fokus på.
 - Det er kategoriene stress og arbeid-hjem-konflikt som skiller seg noe ut negativt for denne gruppen. Det er også litt lav score på personkonflikt. Det siste har nok sammenheng med kjente problemstillinger ved instituttet. Vi finner det vanskelig å gjøre noe videre analyse på dette siden vi ikke får innsyn i selve fordelingen.
 - Det ser ut til at det er jobbusikkerhet som preger svarene, og dermed negative utslag i flere kategorier. Det er svært lav svarprosent, noe som kan tyde på at de som kjenner på mest usikkerhet har svart. Likevel kan vi se svært store usikkerheter knyttet til enkelte spørsmål, men det er vanskelig å gjøre noen analyse siden vi ikke får innsyn i selve fordelingen.
 - Prosessen/verktøyet er for tungvint/for omfattende og tar for lang tid fra start til slutt mtp å få en sammenhengende prosess. Det gikk for lang tid fra spørreskjemaet gikk ut til resultatene forelå. Pandemien forårsaket også redusert framdrift pga mulighetene til å samles.
 - Hele prosessen ble påvirket av korona.
 - Det var vanskelig å planlegge f.eks. fysiske fellesmøte på grunn av usikkerhet rundt korona og tiltakene.
 - Over mange år: systematisk og årshjulsbasert HMS-arbeid, med høy gjennomføringsgrad for vedtatte tiltak. Prioritert HMS også ressursmessig.
 - Skulle hatt noen enkle forklaringer om hva denne arbeidsmiljøundersøkelsen er ment å hjelpe på. Vi har kjørt informasjon fra materialet som er utviklet på e-post, på Teams, på lunsjmøte hvor vi presenterte resultater og senere i HMS-møte og instituttseminar hvor vi jobbet med resultatene. Det er både uklart og til dels noe motstand mot slike undersøkelser. Tilbakemeldingene er at man ikke skjønner hva det spørres etter og at det til dels er negativt..
 - Ved økonomiseksjonen har det vært lederskifte i 2021 og dette har ført til noe mindre fokus på ARK2021 og tiltaksutvikling.
 - Raskere oppfølging og utvikling av tiltak rett etter at resultatene var klare hadde gjerne bidratt til bedre gjennomføring.
 - Vi har alltid problemstillinger som må følges opp underveis i prosessen.
 - Ingen større problem
 - Fordi de fleste av tiltakene ikke har kunnet iverksettes før nå grunnet covid.
 - Vi vil ha fellesaktiviteter både sosialt og faglig, men det finns dessverre ingen budsjett for slike aktiviteter.
 - Vi kunne ikke ha julefest pga. Covid-19.
 - Vi har stort engasjement for jobben, så work-life-balance er viktig for oss å jobbe med hele tiden. På den ene siden kan vi alle bli flinkere til å ta fri når vi har fri, på den andre siden liker vi jobben vår og kan ikke helt legge den fra oss. Dette er ikke spesielt for oss, men var en sak vi jobbet med.
-

- Prosessen identifiserte noen forhold som påvirket balansen mellom jobb og fritid negativt, men de var utenfor vår oppgave å gjøre noe med.
- Det er behov for en mer lokal-forankret prosess og HMS undersøkelse
- Meget god deltakelse og engasjement
- Scoret godt pga. meget god deltakelse og engasjement.
- Vanskelig prosess pga digital. Nå når korona-restriksjonene er over, vil vi satse på fysisk oppmøte
- Generelt god måloppnåelse.
- COVID har gjort det vanskelig å jobbe med fellesskapsfølelsen siden det har vært få muligheter til å møtes. Kunne også hatt enda mer fokus på utarbeiding/gjennomføring av tiltak for å nå målene.
- Vi ønsker fremover å ha et fokus på bedring av punkt 11 og 7 fra spiderplottet siden disse gav dårligst score, og dette vil vi jobbe aktivt for å få til.
- Korona har ført til noe manglede oppfølging. Mye av vår virksomhet er i felt og uten fysiske oppfølgingsmøter utenfor feltsesongen har dette vært krevende, grunnet korona og feltarbeid kunne vi først avvikle ark-møtet høsten 2021. Ark-møtet ble kombinert med årlig seminar om psykososiale forhold på jobb, med tema 2021 om kommunikasjon og feltarbeid
- Vi mener vi har gjennomført oppsatte tiltak i stor grad.
Vil ville egentlig ikke gjort noe særlig annerledes (det har også vært en pandemi som har vanskeliggjort en del sosiale tiltak)
- Vanskelig å tolke resultatene fra undersøkelsen.
- Høsten 2021 var avdelingen uten leder i 3 måneder, hvilket gjorde at oppfølgingen stoppet opp. Vi kom i gang med å identifisere hva vi burde forbedre, men kom ikke helt i mål.
Vi satser på å ta opp oppfølgingsarbeidet i år.
- På grunn av korona og endring i organisasjon og ledelse, har vi ikke fått startet dette skikkelig. En prosess vil foregå i 2022.
- Arena for forskningskommunikasjon har vært et utviklingsprosjekt som nå er avsluttet. Målene i prosjektet er nådd.

Hvordan fungerte overordnet gjennomføring av ARK ved virksomheten

- Var en utfordring at undersøkelsene ble gjennomført under en pandemi, kan ha påvirket både svarprosent og enkelte av svarene
 - Litt for omstendelig prosess med tiltaksoppfølging i etterkant, kunne vært slått sammen med spørsmål i første runde.
 - Kan være utfordrende at enhetene blir i minste laget, fører til at enkelt svar får stor vekt, og en potensiell identifisering av enkeltpersoner
 - ARK fungerte godt som sådan ved fakultetet, men ledergruppen er liten.
 - Vi har dessverre en enhet ved fakultetet som ikke hadde høy nok svarprosent til å få separat rapport
 - Inndeling av enheter fungerte fint.
 - Delvis digital gjennomføring, med kun ett fysisk møte pga pandemi var særlig krevende. Det ble likevel gode gruppediskusjoner.
 - Den fungerte greit.
-

-
- Resultatene av ARK-undersøkelsen på nett ble i utgangspunktet presentert på et allmøte V21. Oppfølgingen av dette arbeidet H21 i form av gruppevis diskusjonsmøter, etterfulgt av felles instituttseminar fungerte godt.
 - Fortsatt for stort fokus på delen som leder frem til selve undersøkelsen, og for liten grad av systematisk tilnærming til oppfølging av undersøkelsen.
 - Timingene var ekstremt dårlige. Denne undersøkelsen ble gjennomført under en pandemi, og samtidig med innføringen av et katastrofalt dårlig lønns- og personalsystem. For det første var det lite tid og oppmerksomhet ledig til undersøkelsen, for det andre ser arbeidsmiljøet helt annerledes, og verre ut, etter at BOTT-systemene kom.
 - Sterkt preget av pandemien og hjemmekontor, som nok har hindret tiltaksimplementeringen noe.
 - Overordna gjennomføring har fungert godt så langt, men prosessen er ikke ilandført ennå.
 - Vi er fornøyde med inndelingen av enhetene. Opplever også at det var en fordel at det ble rullet ut på hele UiB samtidig.
 - Ikke alle fikk anledning til å delta pga permisjon eller uklart tilsetningsforhold
 - Fungerer fint, men 12 personer er lite, og det er viktig at alle svarer så vi har et pålitelig resultat å jobbe videre med. Det har ikke vært problemer med å få ansatte til å delta.
 - Administrasjonen på instituttet er en liten enhet. Vi hadde litt få svar på surveyen.
 - People were reminded to participate from the instituttleder, the verneombud and survey takers. It was brought up in department meetings.
 - Undersøkelsen oppleves generelt som litt for overordnet. Instituttet har stått i en spesiell omstilling den siste tiden pga mange nye ansatte, dette fanger ikke undersøkelsen opp i særlig grad.
 - Overordnet kunne vi registrere at det var en positiv utvikling på alle parametre siden forrige ARK, så primært har vi satset på stø kurs.
 - Gjennomføringen fungerte relativt bra. Samtidig var 2021 et svært utfordrende år for instituttet grunnet en pågående og konfliktfylt omorganiseringsprosess. Dette har gjort det litt utfordrende å tolke resultatene og om disse kan knyttes til den pågående omorganiseringsprosessen eller om resultatene pekte på underliggende og mer vedvarende utfordringer.
 - Det fungerte ganske godt. Først og fremst som en ytre, uavhengig bevisstgjøring av arbeidsmiljøet ved instituttet, og som satte i gang positive prosesser.
 - Vi vil ved neste runde av ARK arbeide mer for å oppnå en høyere svarprosent ved enheten.
 - Det var lav deltakelse (svarprosent). I forkant av neste undersøkelse, vil vi iverksette tiltak for å oppnå en høyere deltakelse, gjennom bedre informasjonsarbeid og klarere oppfordringer og oppfølging.
 - Uklart for enkelte hvilken enhet som ble evaluert, fakultet eller institutt.
 - Vi har fremdeles ikke hatt en lengre periode med ordinær drift i våre nye lokaler i Alrek Helseklynge, er fortsatt mye tid for mange på hjemmekontor. Dette gjør HMS-arbeid og utvikling av arbeidsmiljøet og det sosiale miljøet noe mer krevende. Ved hjelp av digitale møteplasser har vi klart å jobbe konstruktivt med ARK hos oss.
 - Vi kunne markedsført undersøkelsen bedre, ettersom svarprosenten var lavere enn forventet. Selve resultatene var tilrettelagt på en måte som gjorde det lett å identifisere tiltaksområder. Det at det var en "ekstern" organisasjon bak undersøkelsen kan bidratt til
-

en lavere enn vanlig svarprosent. Vi har vanligvis høyere svarprosent på våre egne hms undersøkelser.

- Fungerte greit hos oss - vi traff greit med gruppestørrelser o.l. i arbeidet med undersøkelsen.
- Det gikk greit på vårt institutt
- Helt grei - men få ansatte som møtte til oppfølgingsmøte.
- Senteret er relativt lite og oversiktlig så gjennomføringen gikk greit. Det var meningsfullt at alle svarte som en enhet. Svarprosenten var god.
- Ikke eierskap til selv undersøkelsen og prosessene rundt den.
- Treffer oss ikke i stor nok grad. F.eks. er det mange forskjellige oppfattelser av hvem som er nærmeste leder, og hvilken rolle lederen har.
- Verneombudet mener likevel at resultatene fra ARK-undersøkelsen gir en oversikt som kan brukes til å lokalisere problemer i organisasjonen.
- Verktøyet er til en viss grad fremmedgjørende for å få en høy deltakelse.
- Vi har stor variasjon i størrelse på underenhetene og måtte derfor samle i en felles undersøkelse. Verktøyets krav til svarprosent gjør at noe av relevansen vannes ut for den enkelte underenhet.
- Inndeling på instituttnivå fungerte greit.
- bedre no enn sist: (tydelegare for kvar einskild kva som er meint med 'leiar' (adm, nærast, fagleg); betre organisatorisk inndeling)
- Svak forankring i institusjonsledelsen. Feil å legge i vernelinjen. Skulle vært forankret i ledelsen, og håndtert sterkere sentralt fra.
- OK for vår enhet
- Stab og økonomi er slått sammen i ARK pga. få ansatte per seksjon. Samlet er vi få ansatte og hvis et par av dem unnlater å svare blir det ikke presentert noe resultat for denne enheten.
- Andre enheter er gjerne slått sammen uten at de har geografisk nærhet. Ved ett institutt er seksjoner med få ansatte delt inn i egne ARK-grupper. Det blir u hensiktsmessig når det er færre enn 5 personer ved enheten.
- Litt uoversiktlig og definert i forhold til ledelse (overordnet eller direkte ledelse)
- Covid-19 har gjort at vekt på basisoppgaver.
- Jeg opplever at de ansatte ikke forstår hvorfor de skal svare på undersøkelsen. De tenker at dette er for ledelsen og ikke er så relevant. Selv etter informasjon på fysiske møter har engasjementet vært lavt. Som beskrevet tidligere tror jeg at dette i stor grad skyldes at de aller fleste ansatte har denne arbeidsplassen som en "bi-stilling" i 20%.
- det har fungert bra
- Vi hadde zoom - møter med breakout rooms for diskusjonene, og det gikk fint. Vi ble enige om konkrete tiltak.
- Lav svarprosent i fagområdet – representativitet?
- Ikke tilpasset korona-pandemien med hjemmekontor (ingen spørsmål om dette).
- Vanskelig å forstå hva undersøkelsen skal evaluere – er det bare forhold internt i fagområdene, eller er det forhold på instituttet?
- Mye av vårt fokus handlet om trivsel, work - life balance. Dette har vært krevende å følge opp mtp på mye hjemmekontor og pandemi
- Fornuftig å gjennomføre på fagområde-nivå. Litt vanskelig å få stort engasjement for ARK, kanskje fordi det er vanskelig å se at det fører til noe.

- Sub-optimal prosess. Det er behov for en mer lokal-forankret prosess og HMS undersøkelse.
- Svært bra
- Fungerte meget godt. Mål: Økt deltakelse
- Godt!
- Meget bra.
- For små enheter til at alle følte seg trygge på at svarene ikke kunne tolkes tilbake til den som besvarer. Dette kan påvirke hvordan de spurte svarer.
- Det oppleves at det ble holdt godt fokus på å spre informasjon og oppfordre til deltakelse både fra sentralt og lokalt hold.
- Ikke så god deltakelse for denne gruppen. Fokus på å reklamere bedre i forkant av neste ARK-undersøkelse selv om det har blitt jobbet godt med dette allerede.
- En side av manglende deltakelse kan være at mange i denne gruppen bare har 1-2 år igjen av sin stilling og dermed ikke ser verdien av å besvare.
- Vi har utført dette arbeidet internt ved seksjonen
- Det fungerte fint i forhold til å minne folk på at det var viktig å besvare ARK-undersøkelsen.
- Uklarhet om hvilket ledernivå spørsmålene ble rettet til.
- De fungerte greit.
- Problem med at noen enheter er små, undersøkelsen utført i større enheter. I ettertid omorganiseringer.
- Enkelte enheter ved Universitetsmuseet var så små at personvern hensyn ikke kunne ivaretas ved gjennomgang av enhet

Hvordan opplever dere at ARK fungerer som arbeidsmiljø-utviklingsverktøy?

- Stort sett oppleves spørsmålene som relevante
 - Viktig med ARK; at dette er den sentrale undersøkelsen, at en unngår for mange andre mindre undersøkelser, og dermed "tretthet" i å besvare undersøkelser.
 - Resultatene fra spørreskjema ga et visst kunnskapsgrunnlag, men oppfølgingsprosess i grupper var mer krevende å få til. Det blir fort for mange slike undersøkelser og liten interesse for å delta blant de ansatte.
 - Kan ha en nytteverdi, både for å få bekreftet at man har et godt arbeidsmiljø, og identifisere utfordringer/svakheter ved dette.
 - Spørreskjemaet passer ikke 100 % for alle ansattkategorier eller for alle typer enheter.
 - Ikke alle spørsmålene oppleves like relevante, kunne skilt mer mellom administrativt og vitenskapelig ansatte.
 - Oppfølgingsprosessen var nyttig for å kunne diskutere mer inngående hvordan vi har det, hva som fungerer og som vi ønsker å bevare og hva som kan bli bedre og hva vi kan slutte med.
 - Fungerte godt.
 - Det viktigste er at ARK undersøkelsen setter arbeidsmiljø på dagsorden, og inviterer ansatte til å tenke gjennom sin situasjon.
 - Hovedutfordringen er deltakelse.
 - Det er avgjørende alle, eller så mange som mulig, svarer på undersøkelsen. Spørreskjema er bra, og dekker mye.
-

-
- Selve spørreskjemaet og rapportene fungerte først og fremst som et grunnlag for en god prosess med 1) fag-/gruppevis diskusjoner der utfordringer skulle pekes på og løsninger lanseres, 2) felles diskusjoner om løsninger og 3) igangsetting av arbeid med å implementere løsningene. Alle tok del i diskusjonen. Denne modellen sørget for at folk ble involvert og gir trolig større legitimitet til prosessen og tiltakene i etterkant.
 - ARK sammenfalt med en pågående pandemi, hjemmekontor og isolasjon, samt innføring av katastrofeprosjektet BOTT (nytt personal- og økonomisystem) som har ført til stress, overarbeid, tungvinte arbeidsoppgaver og mangel på rutiner. Lite optimale forhold for både spørreundersøkelse og oppfølging.
 - Verktøyet er vel ikke så verst, men vi fant ikke noe som ikke vi var klar over fra før. En bedre mal for oppfølging hadde kanskje vært bra.
 - OK, om man ønsker å nytte verktøyene.
 - SKOK er for liten enhet til at resultatene fra ARK kan brukes til noe særlig, men vi greide å bruke manglende presisering av "stress" til å snakke om mange ulike psykiske utfordringer for de ansatte (uten å bli for personlig)
 - Generelt er ARK mest nyttig på den måten at den setter dagsorden for utvikling av arbeidsmiljøet. Lav svarprosent gjør at den i liten grad kan brukast til å identifisere spesifikke problemområde.
 - Ark som verktøy fungerer relativt godt, men med begrensninger i forhold til digital oppfølging. Fysiske møter ville lettet oppfølging og skapt større engasjement
 - Det fungerer ok, men det viktigste er hvordan undersøkelsen blir fulgt opp. Viktig med gode verktøy for dette på enhetene.
Fungerer dårlig i forhold til konkrete utfordringer eller personkonflikter - her trengs det gode verktøy for lederne.
 - Spørsmålene er lite tilpasset og i enkelte tilfeller er det også uklart hva det egentlig spørres om, og hvilket nivå man skal svare i forhold til
 - Noen spørsmål er ikke tilpasset vår organisering, vi er ansatt på fakultetet, men jobber lokalt ute på institutter. Det er vanskelig å vite til hvilket nivå vi skal relatere en del av spørsmålene.
 - Litt mange og abstrakte spørsmål i surveyen. Vanskelig å tolke disse til egen arbeidshverdag.
 - The overall impression is that the survey has been too long and overly time consuming to complete.
 - Spørsmålene er noe overordnet, og ikke godt egnet for et institutt i som står i en stor omstillings- og utviklingsfase.
 - Greit nok, men litt lite spesifikk. Kunne vært flere spørsmål om organisering og egen deltakelse/innflytelse.
 - Spesielt for instituttledere har det vært vanskelig å tolke sin rolle i spørsmålene. Positivt å kunne sammenligne med forrige gang.
 - Universitetet er en arbeidsplass delt inn i tre nivåer der utfordringer lokalt kan være skapt lokalt, på nivået over eller på toppnivået på Universitetet. Spørreskjemaet hadde tidligere spørsmål om nivåene over instituttnivå, og det er et stort tap at disse var utelatt i undersøkelsen i 2021. Et annet punkt er at timingen for undersøkelsen kan påvirke resultatene. Siden undersøkelsen kun tas hvert fjerde år så kan tilfeldige hendelser som preger et arbeidsmiljø når undersøkelsen tas opp, påvirke resultatene som blir stående i fire år. Dette kan være problematisk.
 - Den fungerte ganske godt som et verktøy som satte i gang en prosess av selvevaluering.
-

-
- Bra.
 - Det har vært nyttig å fremvise resultatene for staben på instituttseminarer, som utgangspunkt for diskusjon. Enkelte av de som har fylt ut skjemaet har innvendt at det er svært tidkrevende og omfattende.
 - Verktøyet fungerer i hovedsak godt, men kanskje enda bedre på enheter som har større arbeidsmiljøutfordringer enn vårt institutt
 - Det var noe med aggregeringen av svarene som førte til et resultat der instituttet samlet sett ikke kjente seg igjen.
 - Resultatene fungerte godt som grunnlag for å identifisere områder for tiltak, og det var verdifullt å kunne sammenligne med organisasjonen vår.
 - Det fungerer greit, men er avhengig av at vi lokalt greier å konkretisere og operasjonalisere tiltak. Vi tror ikke det vil fungere og kjøre denne typen undersøkelser for ofte; det vil lett føre til "undersøkelsestretthet" blant de ansatte. Hvert femte år er omtrent passe. For hyppige undersøkelser blir også lett lite inspirerende, gir lite rom for å føle at vi lykkes, dersom samme tema nevnes som forbedringsområde år etter år.
 - Vi fikk tilbakemeldinger fra noen av ansatte at noen av spørsmålene ikke var konkrete nok til å oppleves relevant for vår enhet
 - Resultatene fra spørreundersøkelsen er generelle og uspesifikke, og utfordrende å bruke for konkrete tiltak på instituttnivå. For eksempel er det uklart hvilken leder/ledere det henvises til i spørsmålene i undersøkelsen, er det leder i/på forskningsgruppe, instituttet eller fakultetet? Dette gjelder også andre elementer. Vi skulle ønske at det var en tydelig klarhet i spørsmål som relaterer seg til arbeidsmiljøet på instituttet.
 - Nyttig verktøy for å kunne sammenligne med andre enheter og se utviklingen over tid. Gir en impuls til å holde fortsatt fokus på HMS som viktig område.
 - Ved vårt institutt er det den kategorien «fravær av personkonflikt» som klart skiller seg negativt ut. I denne sammenheng blir selve ARK-undersøkelsen en del av problemet. Vi kan se svært store usikkerheter knyttet til enkelte spørsmål, men vi kjenner ikke fordelingen. I en annen undersøkelse ved vårt institutt så vi at det var klar polarisering, der noen var svært negative mens andre var udeelt positive om samme spørsmål, ingen «gjennomsnittlige». Noen ansatte bruker det negative utslaget til å konkludere med at «alt er galt» mens andre ikke kjenner seg igjen i denne beskrivelsen. Ingen kan svare på hva som er det «egentlige problemet».
 - Det er nyttig å ha et verktøy som legger grunnlag for arbeidsmiljøutviklingsverktøy, men verktøyet er svært omfattende.
 - Selv om det var forholdsvis lav svarprosent, har hele prosessen hjulpet oss om å få mer fokus på arbeidsmiljø og helhetstenkning rundt vår virksomhet.
 - mykje skrik og lite ull: Vi oppnår det samme (med mindre slitasje i organisasjonen) med våre heimesnikra verktøy for monitorering av det psykososiale arbeidsmiljøet.
 - Vi opplever at ARK er meir gira inn mot innsamling av data som er interessant for nokon (?), enn som praktisk verktøy for grunneiningane.
 - Greit nok. Fint å få vite hvor man ligger ift andre, sektoren, forrige gang..
 - Kursene i forkant må bort. Kun få personer ved institusjonen bør involveres i den grad. Framstår som om vi er mange små colleges, ikke ETT universitet.
 - OK, men kan oppleves som en undersøkelse som ikke er tett nok på virksomheten vår.
 - Spindelveddiagrammet er veldig bra, både på fakultetsnivå og gruppenivå, men det blir vanskelig å vurdere avvik på gruppenivå når det er få personer i en gruppe.
 - Innføring av BOTT og korona har gitt en del støy i forhold til ARK.
-

-
- Vi har egentlig gode intern-rutiner ved avdelingen/instituttet (kvalitetssystem). Det viktigste er å se til at dette blir fulgt. Det kan derfor diskuteres om vi trenger to lag av arbeidsverktøy
 - Det fungerer ganske dårlig. Det oppleves litt fjernt og vidløftig.
 - Fokus på godt arbeidsmiljø generelt - ARK brukes ikke aktivt.
 - Det er ikke alle feltene som er helt relevante for oss. Det blir veldig overordnet. Kunne med fordel vært mer spisset/skreddersydd.
 - bra
 - ARK er litt for generell, og vi synes det var merkelig at Hjemmekontor situasjonen ikke var nevnt. Det var det som var viktigst for oss siste gang ARK ble holdt.
 - Dette var en fin måte å få i gang en diskusjon og prosess på- Oppmøte var preget også av hjemmekontor og pandemi
 - Jeg var ikke leder da undersøkelsen ble gjennomført, men deltok i den. Det kom ikke frem noe overraskende og dermed heller ikke noe som opplevdes som veldig viktig å ta tak i.
Jeg har større tiltro til medarbeidersamtaler, der man får snakke 1:1 om utfordringer i hverdagen fremfor en generell undersøkelse.
 - Viktig i å sette arbeidsmiljøet på dagsorden.
 - Det er behov for en mer lokal-forankret prosess og HMS undersøkelse
 - Det er for omfattende, både med tanke på forberedelser, gjennomføring og oppfølging. I tillegg er det for mange spørsmål og de er ikke godt nok tilpasset til aktiviteten.
 - Det er for omfattende, både med tanke på forberedelser, gjennomføring og oppfølging. I tillegg er det for mange spørsmål og de er ikke godt nok tilpasset til aktiviteten.
 - Spørsmålene klarer ikke å få frem ulike svar fra de enkelte slik at verdiene på skalaen blir nokså lik og trolig ikke statistisk signifikant.,
 - Se skjema for vitenskapelig ansatte. Vi er nok noe skeptisk til verdien av verdiene all den tid det ikke foreligger noen form for statistisk bearbeidelse (som vi kan se i alle fall).
 - De store linjene opplever vi er ivaretatt. På den andre siden er gruppene kanskje litt store for å få ut konkret informasjon til å gjøre målrettede tiltak på gruppenivå.
 - En høyere svarprosent ville gjort resultatene enda mer pålitelig.
 - Spørreskjema kan oppleves noe uklart på noen punkter.
 - Mye fungerer godt, men det er en del uklarheter. Dette gjelder særlig hvilke nivå det rapporteres om. Bare internt på seksjonen har vi flere ledernivå, i tillegg svarer vi til ledere på avdelingsnivå over oss. Her hadde det vært en fordel at linjestruktur og nivå man svarer på kom klarere frem i undersøkelsen
 - Vi opplever spørreskjemaet som tungt og byråkratisk og med spørsmål som er åpne for tolkning.
Det kjennes ut som noe som må gjennomføres, men som man i liten grad får så veldig mye ut av på sikt. Det er litt for generelle og til dels vanskelige spørsmål å besvare på som ikke angår ens arbeidshverdag.
 - Vanskelig, ingen hjelp eller veiledning for oppfølging og videre arbeid. Tolkning av søylene og edderkoppnett vanskelig.
 - Det er supert å ha et verktøy for arbeidsmiljøutvikling og spørreskjemaet virket greit. Oppfølgingen ble unødvendig vanskelig av at det var kranglete med tilgang til resultatene.
 - Nyttan føltes litt begrenset da noen av spørsmålene var uklare - hvilket nivå svarte en til? Nærmeste leder - da er en lavt nede i organisasjonen og det kan fungere godt, samtidig
-

som en synes der er forbedringspotensialet høyere oppe i organisasjonen som en ikke fikk uttrykt.

- Enheten besto av et stort antall delprosentstillinger (17,33%). Inntrykket er at ansatte i enheten ikke helt forsto eller så verdien i denne form for arbeidsmiljøutviklingsverktøy selv etter forklaringer og gjennomgang. De ønsker i større grad møteplasser og sosialt samvær som HMS-tiltak. Dette gjenspeiles nok i lav svarprosent..

Sentraladministrasjonen inkludert rektors og universitetsdirektørens kontor

Eksempler på arbeidsmiljøutviklingstiltak som har fungert godt

- Allmøter og info fra It-direktør i Teams.
Middag for grupper for å bli bedre kjent.
 - Tydeligere prioritering gjennom sprintbasert arbeid, eks. sikkerhetssprint høsten 2021.
Seksjonsmiddager hjemme hos hverandre, ca. en gang i halvåret
Fast seksjonslunsj på Cafe Christie en gang i mnd.
 - Avdelingsmøter gjennomført jevnlig og gode møter under ARK oppfølging
 - Daglige frokostmøter under pandemien da alle satt på hjemmekontor. Hyppige digitale avdelingsmøter etter behov.
Fleksibilitet mht til arbeid hjemme eller på kontoret ved behov.
 - Nye tiltak for intern kommunikasjon og møtearenaer. Arbeid med arbeidsprosesser internt og ift øvrig ledelse.
 - Hjemmekontor
Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver
 - Ukentlige fellesmøter der vi diskuterer problemstillinger og utfordringer sammen.
 - Bevare godt sosialt miljø/felleskap.
Onboarding av ny tilsatte.
Informasjon på tvers av avdeling.
 - Fokus på arbeid i gruppen/egenevaluering
 - Fellesskap mellom kolleger:
 - Spise lunsj sammen på kantinen ukentlig.
 - Felles lunch utenfor kontoret en gang pr måned.
 - Treffes etter arbeidstid (Privat eller på byen) en gang pr halvår
 - Initiativ og ansvar mellom kolleger:
 - Fortsette med hyppige, korte, seksjonsmøter
 - Felles koordinering, møteplasser på tvers (utviklet og i sammenheng med EiA beredskapsmøter, der både drift (eiendommer) og ledere for seksjonen deltok). Gjennom oppstart Strategiarbeidet.
 - Vi har god prosess på alle tiltak
 - Felles lunsj utenfor huset en gang per mnd. - Styrke tilhørigheten til F&S - treffes, være sosiale, uformelt, bli bedre kjent
Tilhørighet til andre på avdelingen - fått andre fra avdelingen til å presentere seg og sine oppgaver i kontormøtet vårt
 - Fortsatt bevare det gode samholdet og hjelpe hverandre.
 - Medvirkning, og «pinpointing» av tiltak som skal iverksettes innenfor kompetanse
-

-
- Tiltak for å forsterke og bevare positive sider ved arbeidsmiljøet.

Hvorfor skårer dere slik dere gjorde, er det noe dere ville gjort annerledes

- Vi ville kjørt prosessen etter at OU arbeidet på avdelingen var slutført
 - Pandemien har gjort det vanskelig å samles og følge opp tiltakene på en god måte. Vi har gjort det beste ut av digitale møter og samlinger, også som en sosial møteplass. Derfor litt ned på skalaen.
 - Vi scorer høyt på måloppnåelse fordi målsettingen var realistisk. Vi kunne hatt flere fysiske møtepunkt dersom det ikke hadde vært en pandemi og lockdown.
 - Fortsatt godt arbeidsmiljø tross pandemi. Man hjelper hverandre og utøver fleksibilitet. Pandemien har gjort at noen mål er krevende å oppfylle når alle er på hjemmekontor.
 - Vi hadde ikke satt tydelige nok mål for prosessen, men oppnådde mye positivt likevel.
 - Ny seksjonsleder kom på plass sent i prosessen, scoren er gitt basert på at det er fremdeles potensiale i utviklingen innenfor de mål som er gitt.
 - Kontinuerlig fokus på tiltakene og de fungerer bedre og bedre. Men alltid rom for ytterligere utvikling.
 - Stadig skifte mellom hjemmekontor og tilstedeværelse har gjort innføring av tiltak noe forsinket
 - Bevart godt arbeidsmiljø til tross for pandemi. Har noe å videreutvikle med tanke på kommunikasjon og medvirkning.
Annerledes? Høyere jevnlig fokus på tilbakemeldingene gjennom året.
 - Det var en god og omforent prosess med bred involvering av vernetjenesten og hele seksjonen.
 - De sosiale tiltakene er kun midlertidig gjennomført pga Covid 19. Noen tiltak er ikke gjennomført ennå pga seksjonsleders sykdom.
 - Kan nok ha enda større fokus på måloppnåelse og presisjon på målene.
 - Krevende start og vi er ikke i mål enda, men i god prosess.
 - Fulgte samme mal som ved gjennomføring ARK 2020 - den fungerte bra. Oppnådde god prosess på forberedelse og gjennomføring.
God prosess med alle involvert i utforming av tiltak.
Om mulig hadde vi ønsket å få med noen avdelingsspesifikke spørsmål på slutten (definert på forhånd hva vi ønsker å ha med)
 - Utviklingen er startet og vil bli supplert med sosiale tiltak.
 - Alle vil hverandre vel.
Neil!
 - Grunnet pandemi og nedstengelse i perioder, har vi ikke fått gått gjennom tiltakene regelmessig, og sammen, siden arbeidsgruppene er splittet opp i forskjellige arbeidsdager. Men når arbeidshverdagen normaliseres, vil vi etterstrebe større fokus på dette.
 - Vi er over snitt fornøyd
 - Kommer ikke videre innen HMS avvik.
 - Vi ble noe forsinket i arbeidet med utvikling av konkrete tiltak pga covid. Felles samling for ansatte ble avlyst i høst og blir nå arrangert i slutten av mars.
-

Hvordan fungerte overordnet gjennomføring av ARK ved virksomheten?

- Det ble feil timing i forhold til en OU prosess.
Ekstra utfordrende ifm pandemi.
- IT-avdelingen har vært i en stor omorganisering i siste periode, der mye av tiltakene har vært relatert til dette. Derfor vanskelig å skille hva som er ARK-gjennomføring og hva som er del av omorganisering. F.eks. eksisterer ikke Seksjon for prosjekt lenger.
- Helt greit,
- Fungerte veldig bra.
- Det fungerte bra.
- Det var aktiv involvering for å få gjennomført ARK undersøkelsen. Det ble forankret i HMS-handlingsplanen. Det ble delt inn i seksjonsvise grupper for å jobbe konkrete tiltak og mål. Prosessen er blitt påvirket av Covid-19 som har fragmentert HMS prosessen i noen grad.
- Bra! Men store forskjeller mellom de ulike enhetene i avdelingen, så nødvendigvis ikke det mest nyttige å konkludere avdelingsvis. Løpende fokus i ledergruppen og som grunnlag til arbeid i avdelingsseminar. Dette var bra!
- Fungerte bra. Ellers ingen kommentar
- Fungerte bra.
- God informasjon, smidig gjennomføring
- Har ingen formening om dette.
- Bra, spesielt gjennom deling og felles gjennomgang.
- Bra deltagelse (84%) og optimal gruppe (18) for tilbakemelding av resultat.
- Fungerte greit.
- Ok
- Helt greit...
- Veldig bra. Felles gjennomganger og planer ble lagt i grupper.
- Vi har levd i covid!
Helt feil tid å jobbe med ARK!!
- Vi har arbeidet i variasjon mellom felles samling, gruppediskusjon og individuell refleksjon

Hvordan opplever dere at ARK fungere som arbeidsmiljø-utviklingsverktøy?

- Litt for mange spørsmål.
Kunne vært mer veiledning i forhold til oppstart og oppfølging etterpå.
 - Spørreskjema og rapporter fungerer bra. Men vi er mer overlatt til oss selv når det gjelder oppfølging. Ikke gitt at dette er negativt, men har vært krevende å følge opp (ref. kommentar om pandemisituasjon og det å få nærhet til ansatte, møtes sosialt, osv.)
 - Stort sett greit, men oppfølgingsprosessen fra ARK sentralt var ekstremt krevende prosess og utmattende lange møter. Det var helt nødvendig med disse møtene.
 - Fungerer godt, men er en noe omstendelig prosess. Ikke alt som blir dekket, f.eks. det spesielle med en pandemi. Her gjennomførte vi derfor en egen kartlegging.
 - Det fungerer godt. Det er et godt verktøy for å kommunisere rundt arbeidsmiljø og ledelse mellom medarbeiderne og dem som har lederroller. Slik det er satt opp, bidrar det til refleksjon, og det er lett å bruke som utgangspunkt for gruppearbeid eller diskusjoner både i mindre grupper og i plenum.
-

- Handlingsplan og gruppeoppgaver er svært nyttig for seksjonsleder. Det er meget nyttig å ha HMS - seminar for å jobbe kontinuerlig med HMS.
- Dette kan fungere fint, best over tid heller enn et øyeblikksbilde. Vi bruker en del tid på å diskutere hvordan den enkelte tolker og oppfatter spørsmålene. Disse diskusjonene er vel så viktige som en score.
- Bra. Viktig at leder setter innføring av tiltak og oppfølging av disse på agendaen over en lengre periode slik at vaner endres og blir varige
- OK.
- Verktøyet fungerte bra, og den visuelle fremstillingen av hovedresultatene var god og enkel å bruke i oppfølgingen.
- Gjennomgående positive erfaringer
- ARK setter arbeidsmiljøet på agendaen og forplikter leder til rette fokus på arbeidsmiljøet.
- Kontinuitet, med at dette var 3 undersøkelse - sammenligning med foregående.
- Godt tilpasset vår virksomhet.
- Vi kunne ønske å ta med noen spørsmål som er relevant for avdelingen - kan variere fra gang til gang.
- ARK har ikke fungert godt for de operative avdelingene. Språket og arbeidsmetodikken er for akademisk. Vi har ansatte som ikke har Norsk som morsmål, og spørsmålsformuleringene blir misforstått.
- Da vi i utgangspunktet har et godt miljø og gode arbeidsforhold har ikke undersøkelsen hatt noen stor innvirkning på arbeidsmiljøet, men den fikk jo oss til å fokusere på både arbeidsmiljø og det sosiale miljøet. Spørsmålene kunne fremdeles være litt kompliserte og mulig å misforstå.
- Veldig bra. Avdekker områder som skal arbeides med.
- Forstyrrende og belastende/forvirrende
- Ark har fungert godt som et kommunikasjonsgrunnlag for å diskutere og utvikle arbeidsmiljøet

Spørreskjema

Lokale prosjektkoordinatorer

Ledere og verneombud

Vedlegg: Spørreskjema til lokale prosjektkoordinatorer

Takk for at du deler erfaringer ved bruk av arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK.

Bakgrunn: Arbeidsmiljøutvalget vedtok 04.12.19 (AMU-sak 2018/5019) at ARK i 2020/21 skal gjennomføres samlet i hele institusjonen.

Gjennomføring av ARK kan deles inn i fem faser:

1. Forberedelse og forankring
2. Kartlegging (ved spørreskjemaet KIWEST)
3. Tiltaksutvikling
4. Implementering av tiltak
5. Evaluering

Vi setter stor pris på konkrete tilbakemeldinger. Det vil ta ca 7-10 minutter å gjennomføre denne evalueringen. Tusen takk for at du deltar. Undersøkelsen er anonym.

ARK oppleves som et nyttig verktøy når det gjelder arbeidsmiljøutvikling ved min enhet

☐ Helt enig ☐ Enig ☐ Vet ikke ☐ Uenig ☐ Helt uenig
Kommentar?

ARK oppleves som et nyttig verktøy når det gjelder arbeidsmiljøutvikling ved min enhet

☐ Helt enig ☐ Enig ☐ Vet ikke ☐ Uenig ☐ Helt uenig

Nevn tre ting som har fungert godt knyttet til gjennomføringen ved UiB

Nevn tre ting som har forbedringspotensialet knyttet til gjennomføringen ved UiB

Spørreskjemakartleggingen (KIWEST)

På institusjonsnivå var svarprosenten 50.1. Men dette varierte mellom enhetene.

Hvordan kan vi øke oppslutningen ved neste gjennomføring?

Den digitale gjennomføringen har fungert tilfredsstillende

☐ 1 - Ikke i det hele tatt ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 - I stor grad

Hvilken fase er din enhet i nå?

- ☐ Fase 1 - Forberedelse og forankring
- ☐ Fase 2 - Kartlegging (ved spørreskjemaet KIWEST)
- ☐ Fase 3 – Tiltaksutvikling
- ☒ Fase 4 - Implementering av tiltak
- ☐ Fase 5 - Evaluering

Implementering av tiltakene er en kritisk fase i ARKs nytteverdi og legitimitet
I hvilken grad er tiltakene fra fase 4 (implementering av tiltak) iverksatt?

- ☐ 1- Ikke i det hele tatt ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 - I stor grad

Kommentarer?

Har du noen erfaringer som du tenker er nyttig at vi tar med oss til det videre arbeidet?

Vedlegg: Spørreskjema til ledere og verneombud

ARK - oppsummering og evaluering

0 %



Hva heter du (fornavn og etternavn)? *

Kari Normann

Feltet er automatisk utfyllt

Hva er din e-postadresse? *

kari.normann@no.no

Feltet er automatisk utfyllt

Du svarer på dette skjemaet som leder ved:

Hva heter verneombudet som er med på utfyllingen av skjemaet?

Deltakelse i arbeidsmiljøutviklingen ved enheten

Hvor stor andel av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessen som foregikk etter spørreundersøkelsen?

☐ 75 - 100%

☐ 50 - 74%

☐ 25 - 49%

☐ < 25%

Evt. kommentar om deltakelse i prosessen:

Arbeidsmiljøutviklingstiltak

Innenfor hvilke områder utviklet dere tiltak?

- ☐ Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver
- ☐ Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner
- ☐ Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter
- ☐ Utvikling av karriereveier og kompetanse
- ☐ Håndtering av uønskede hendelser

Innen hvilke eventuelle andre områder utviklet dere tiltak?

Nevn tiltak dere opplever at har fungert godt:

Erfaringer fra arbeidsmiljøutviklingsprosessen

I hvilken grad har dere oppnådd mål dere satte for prosessen ved deres enhet?

Kryss av på skalaen mellom 1 og 10

	I svært liten grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	I svært stor grad 10
Vi oppnådde våre mål	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Hvorfor scorer dere slik dere gjorde?

Er det noe dere ville gjort annerledes?

Hvordan fungerte overordnet gjennomføring av ARK ved virksomheten?

Dette kan dreie seg om problemstillinger knyttet til hvordan organisasjonen ble delt inn (for små eller for store enheter, hvordan det ble jobbet fra sentralt hold for å få folk til å delta, eller noe helt annet)

Erfaringer fra bruk av ARK

Hvordan opplever dere at ARK fungerer som arbeidsmiljøutviklingsverktøy ?

Dette kan dreie seg om spørreskjemaet, rapportene, opplegg for hvordan oppfølgingsprosessen kan gjennomføres eller noe helt annet.

Hva ville gjort ARK til et bedre verktøy for dere?

Alt tatt i betraktning, hvordan opplever dere at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert for dere?

☐ Meget bra

☐ Bra

☐ Middels bra

☐ Ikke så bra

☐ Dårlig

[Forrige side](#)

[Lagre og svar senere](#)

[Send](#)



Arkivsaksnr.:
2017/14394Dokumentdato:
05.09.2023Utvalg:
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:
45/23Møtedato:
21.09.2023

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 32 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 06.06.23 – 05.09.23.

Meldte HMS-avvik:

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

Tabell 1. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 06.06.23 – 05.09.23. Oversikt over totalt antall og status.

Enhet	Lukket	Oppdatert av innmelder	Registrert	Tildelt	Under arbeid	Venter på tredjepart	Total
Universitetsmuseet i Bergen	4		1			1	6
Universitetsbiblioteket	2	1			1		4
Fakultet for kunst, musikk og design			1				1
Eiendomsavdelingen	2		3	1			6
Det medisinske fakultet			3		3		6
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	6	1					7
Det humanistiske fakultet		1	1				2
Total	14	3	9	1	4	1	32

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 06.06.23 – 05.09.23.

Enhet	Brudd på HMS-regelverk	Brudd på styringssystem	Innbrudd/ufordkommende i bygg	Kjemi, biologi, strålekilder	Personskade, alvorlig	Personskade, mindre	Skade/tap av fysiske verdier	Økt brannrisiko	Total
Det humanistiske fakultet			2						2
Det matematisk-naturvitenskapelige	1	3				1		2	7
Det medisinske fakultet	1			1	2	1		1	6
Eiendomsavdelingen		1	1			3		1	6
Fakultet for kunst, musikk og design	1								1
Universitetsbiblioteket	1	2						1	4
Universitetsmuseet i Bergen		1	1				4		6
Total	1	4	6	4	1	2	5	4	32

Tabell 3. Kort info om personskader i perioden 06.06.23 til 05.09.23.

Type sensitivt avvik	Antall	Kommentar
Stikkskade diamantbor	1	IKO: student
Overtråkk i arbeidstiden	1	Ansatt
Inhalasjon av støv fra virkontablett	1	Ansatt
Sklei i stige ved maling av tak	1	Ansatt
Dyrebitt	1	Ansatt
Stakk seg på brukt sprøyte	1	Ansatt
Slag mot hodet pga lav takhøyde	1	Ansatt

Informasjon vedrørende personskader med medisinsk behandling og yrkesskader lagres i ephorte.

Enkeltsaker fra perioden:

Ett av de innmeldte HMS-avvikene gikk ut på at det var en uvedkommende person i Realfagbygget før byggets åpningstid, mest sannsynlig overnattet i bygget. Den ansatte som meldte inn avviket ringte vektertelefonen kl 06:11, og kom da i automatisk kontakt med alarmsentralen i Oslo. Vedkommende der ville ikke gjøre noe uten å få opplyst om en kode, og la til slutt på røret. Den ansatte ringte på nytt vektertelefonen og kom da i kontakt med vekter på UiB. Denne vekteren responderte øyeblikkelig og fikk ganske raskt kontakt med den uvedkommende personen. Her vil oppfølging av avviket være at EIA følger opp responsen fra alarmsentralen i Oslo.

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

05.09.2023/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

- 1) HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 06.06.23 – 05.09.23 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen)



Arkivsaksnr.:
2019/5179

Dokumentdato:
11.09.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
46/23

Møtedato:
21.09.2023

AMUs Byggeutvalg - 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 byggeutvalgmøtet 08.09.2023 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

11.09.2023/Sissel Hermansen Smørdal

Vedlegg:

- 1) Referat fra Byggeutvalg 08.09.2023



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte							
Prosjekt:				Prosjekt nr.:			
Formål:		AMU-Bygge utvalg		Referat nr.:			
Sted:		Christies gate 13. 5.etg		Dato:		08.09.2023	
Referent:		Rune Hovland – Gruppeleder Bygg-gruppen		Dato sign:		08.09.2023	
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kode	Tilstede	Kopi referat	
Representanter AMU-Bygge utvalg	Bente-Lise P. Lillebø – Bedriftshelsetjenesten				X		
	June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.				X		
	Studentrepresentant. Lars Jacob Rauland Jacobsen				X		
	Kjartan Nessel – Eia, Sissel H. Smørdal, Eia Rune Hovland, Eia				X		X X
Gjest							
Neste møte: 08.09.23 kl: 09.00							
Sak	Tekst			Ansvar		Frist	
	Sakliste: - Godkjenning referat. - Gjennomgang av byggeprosjekt. - Oppfølging av masterplan. - Eventuelt: - Medvirkning av brukere ved prosjektering av nye arbeidsplasser Damsgård. Nils Kristian Eikeland fra UB deltar. - Revidering av «brukermedvirkning i byggeprosjekter» - Sjekkliste «befaring før innflytting» - Utfordringer dagslys BB Bygget. - Læring/evaluering NG5 byggeprosjekt og brukerprosesser.						
1.	Forrige referat: Referat av 06.06.2023 ble godkjent.						

2.	Nygårdsgaten 5 - Innflytting er kommet langt, noen avdelinger gjenstår. - Befaring før innflytting er gjennomført og godkjent av VO og BHT. Punkter som ikke var lukket ved befaring arbeides med løpende med og store deler er lukket. - Informasjon om prosjektet kan følges på UIB sine sider. Link: https://www.uib.no/tjenesteutvikling/126263/informasjon-om-byggeprosjektet-nyg%C3%A5rdsgaten-5-ng5 Thormøhlensgate 53B - Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i ledige arealer som BIO avhender høsten 2022 i 4. etg i T53B. Det arbeides med å innhente priser fra rammeleverandører på tilpasninger/endringer som skal gjøres på arealene. Arild Grov er PL. HS10 - HS10 er stengt for publikum. - Strakstiltak er alt påbegynt (elektro). - Eia iverksetter strakstiltak for å ivareta sikkerheten samt videre plan for totalrehabilitering av HS10. Sydneshaugen skole - Læringsarealer. - Ønsker at Eia (Gunhild / Kristina og Ivar Nordmo) informerer på neste AMU Byggutvalg møte. Thormøhlensgate 55, Datablokken - Utskifting av ventilasjon aggregater. - Alle nye ventilasjonsanlegg er i drift satt. Det pågår innregulering og testing av anleggene. Forventes minimalt av påvirkning på brukere i bygget. Thormøhlensgate 55, Bioblokk - Mulighetsstudie omkring tekniske løsninger som ventilasjon og gjenvinning av varme er ferdigstilt. Sameie og UiB vurderer om det skal gås videre med prosjektet. - Prosjektering for nye leietakere (NORCE) er i oppstartsfase.		

	UM, Plantehuset i Musehagen: • Plantehuset er stengt. Sikringstiltak rundt bygget er utført. • Sikring av stålkonstruksjoner og glass er utført. • Elektroarbeider er under utførelse. Rørleggerarbeider gjenstår. Nyggård Skole • Tiltaksliste (akustiske) i forbindelse med Grieg Akademiet er ferdigstilt. Arne Johan / Prosjektleder. Museplass 3 • Reklamasjonssak på vinduer (i midtbygg og nord) og balustrade pågår. • Diskusjon omkring inneklimate og øvrige fremtidige reklamasjonssaker innvendig med Statsbygg er det kommet en løsning på. Museplass 1 • Lekkasje over hoveddør. Noe av arbeider er alt utført, vurderinger om videre omfang og tiltak vurderes. Rosenbergsgaten 39 • Fasade rehabilitering blir forsinket og er betraktelig mer omfattende enn først antatt. Maling og fugging av vinduer pågår. Nedrigging av stillas starter i november. Studentarealer Juss bygget • Vrimle arealet i 6. etg ved infosenter skal oppgraderes av fakultet, foreløpig satt på vent. Realfagbygget (Kjemilaboratorier, Kjemisk inst.) • Ferdigstilt – åpning 7/9-23 • Prøvedrift pågår over 9 mnd. • PL Marius A. Waage. Realfagbygget utvendig arbeider. • Sjøvannsledning tur og retur fra sjøvann er startet opp. • Midlertidig omlegging av gangareal til og fra hoveddør i sør. Rømning opprettholdes igjennom byggetid. • Prosjekt avsluttes oktober 2023		
--	---	--	--

	Årstadveien 19 NOB- Inneklima IKO • Utredning omkring inneklima og tørr luft har pågått en tid. Det er sendt ut spørreskjema til brukere i bygget for å vurdere effekt av utførte tiltak. Veldig god informasjon fra BHT og EIA til brukermiljøer, viktig å lære av. • Fasade i atriet er åpnet, og en del av lekter, isolasjon mm. er skiftet. Nye luftprøver tas inne når fasader er ferdig utbedret.		
3.	Oppfølging av Masterplan • Generelt, Masterplan for Areal vil revideres i løpet av 2023. Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek) • Arbeid med planmaterieell pågår frem til 1. gangs behandling i kommunen. Plan innsendes nov.23 • Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2024 / 25. • Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen. Kontorbygg Dokkeveien • Innsigelser fra Vestland Fylkeskommune til plan etter høringsrunder. Dette krever egen konsekvensutredning. • Planmaterieell med tilhørende konsekvensutredning (KU) klar for innsendelse til 2. gangs behandling i okt. 23 • Fakultetes visjon og mål med prosjektet er innarbeidet i KU'en • Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2024/25. • Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen • Det tas sikte på å ha godkjent plan i 2024/25. Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal • Totalentreprisetildelt Veidekke. • Optimaliseringsfase med Statsbygg, EIA, brukere og entreprenør Q2/Q3 i 2023 er gjennomført og løsning er omforent med Statsbygg. • Byggestart 2024 hvis staten gir bevilgning til prosjektet.		

4.	Eventuelt: • Medvirkning av brukere ved prosjektering av nye arbeidsplasser Damsgård. Nils Kristian Eikeland fra UB gjennomgår plantegninger funksjoner som er utarbeidet for arbeidsplasser i Damsgårdsveien. Vedlagt presentasjon og detaljert informasjon. <u>Vedlagt presentasjon</u> • Arbeid med revidering av informasjonsbrosjyre «Brukermedvirkning i byggeprosjekter» pågår. Utkast ligger hos Eiendomsdirektør for godkjenning, videre skal den sendes til trykk. • Sjekkliste «befaring før innflytting» prosess med å evaluere og revidere denne rutinen pågår. • <i>Utfordringer med dagslys på BB Bygget - hva skjer?</i> Det er avsatt midler til utskiftning av armaturer og driftsområdet vil starte på disse arbeidene Ref. Jan-T. Nygård Drift informerer fakultet omkring planer. <u>Etterskrift fra Drift: «Bytting til Led i 5 etg Mot lys gården begynner 18.09.2023. Aktuelle bruker blir varslet først kommende mandag.»</u> • Amu Byggutvalg ønsker å se på læringspunkter etter NG5. Kan AMU byggutvalg få en gjennomgang – Prosjektrapport NG5 – September-oktober. Brukerprosess, byggeprosess – læring ved Morten og Gunhild? Blir satt ny tid for gjennomgang.		



Arkivsaksnr.:
2022/18847

Dokumentdato:
29.08.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
47/23

Møtedato:
21.09.2023

Orienteringssaker

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Yrkeshygieniske orienteringssaker
- Innføring av nytt stoffkartotek ved UiB
- Hjemmekontorordningen for teknisk-administrativt ansatte
- Verdensdagen for psykisk helse

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

29.08.2023/Runa Jakhell



Arkivsaksnr.:
2019/4125

Dokumentdato:
15.09.2023

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
48/23

Møtedato:
21.09.2023

Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 109/19 Klimanøytralt UiB – ambisjoner og tiltak](#)
- [Styresak 40/20 Anskaffelsesstrategi for Universitetet i Bergen 2020-2024](#)
- [Styresak 39/23 Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023 – 2026](#)
- [Styresak 65/23 Revisjon av Masterplan for areal](#)

Saken gjelder:

UiBs arbeid for å redusere egne klimautslipp er omtalt i Universitetets handlingsplan for ytre miljø 2018 – 2022.

I møte i mai 2023 fikk universitetsstyret presentert et forslag til ny handlingsplan for klimaarbeidet med UiB for perioden 2023 – 2026. Styret gjorde her følgende vedtak: *«Universitetsstyret imøteser en sak med gjennomgang av universitetets målsettinger for klimaarbeidet og forslag til revidert handlingsplan for universitetets klimaarbeid».*

I denne saken presenteres en revidert handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB i perioden 2023 – 2026. Handlingsplanen vurderes opp mot universitetets målsettinger for klimaarbeidet.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

15.09.2023/Steinar Vestad

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Presentasjon

Saksframstilling

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
48/23

Møtedato:
21.09.2023

Arkivsaksnr:
2019/4125

Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB

Bakgrunn

Det viktigste bidraget UiB kan gi i arbeidet for en bærekraftig samfunnsutvikling er å framskaffe ny kunnskap gjennom forskning og utdanning.

Gjennom strategi 2023 - 2030 «*Kunnskap som former samfunnet*», har UiB også ambisjoner for hvordan en skal utvikle seg som en bærekraftig organisasjon. Arbeidet for å redusere egne klimautslipp er omtalt i Universitetets handlingsplan for ytre miljø 2018 – 2022. Universitetets klimaregnskap er sentralt i målingen av resultatene.

I møte i mai 2023 (sak 39/23) fikk styret presentert et forslag til ny handlingsplan for klimaarbeidet med UiB for perioden 2023 – 2026. Styret gjorde her følgende vedtak: *Universitetsstyret imøteser en sak med gjennomgang av universitetets målsettinger for klimaarbeidet og forslag til revidert handlingsplan for universitetets klimaarbeid*».

I denne saken presenteres en revidert handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB i perioden 2023 – 2026. Regnskapet vurderes opp mot universitetets målsettinger for klimaarbeidet.

Ambisjonene i UiBs klimaarbeid

I 2019 ble det fattet vedtak om å heve universitetets ambisjoner, og at ansatte og studenter i større grad skal engasjeres i arbeidet med å redusere egne utslipp. På denne bakgrunn vedtok styret en målsetting om at UiB skal bli et klimanøytralt universitet innen 2030.

For å nå målsettingen har styret vedtatt følgende delmål (styresak 119/19):

- Utslipp fra reiser skal halveres innen 2025 gjennom en årlig gjennomsnittlig reduksjon i CO2 på 10 prosent.
- Energibruk skal reduseres med 30 prosent innen 2025
- Utslipp fra varer og tjenester reduseres med 40 prosent innen 2025.
- Areal skal reduseres med 10 prosent innen 2030

Målene er satt i forhold til 2018 som basisår.

I det følgende gis en omtale av utviklingen innenfor delmålene, samt en vurdering av målsettingene i lys av resultatene i perioden 2018 - 2022.

Reiser

UiBs [reisepolicy](#), som ble vedtatt i november 2019 (sak 109/19), er et virkemiddel for å få et strukturert og mer bevisst forhold til reisevirksomheten internt ved institusjonen, både når det gjelder utslipp, antall reiser og mulighet for å frigjøre tid til annen aktivitet.

Totalt var det foretatt 8.598 reiser (tur/retur) i 2022, en nedgang på 26 prosent fra 2018. I sum tilsvarer dette en utslippsreduksjon på vel 3.600 tCO₂e, (47 prosent) siden 2018. Deler av nedgangen i utslipp skyldes en reduksjon i utslippsfaktoren for flyreiser, som har blitt redusert med om lag 10 prosent siden 2018.

Totalt ble antall flyreiser redusert med nær 75 prosent under koronapandemien. I 2022 har reiseaktiviteten igjen økt, men er likevel betydelig under 2019-nivå. Deler av nedgangen, særlig innenfor de lengere reisene, kan likevel fortsatt skyldes effekter fra pandemien.

Data fra våren 2023 viser for eksempel en vekst i antall reiser på 13 prosent sammenlignet med våren 2022. Størst prosentvis vekst er på reiser innenfor Europa, fulgt av interkontinentale reiser. I sum tilsier dette en forventning om noe økt reiseaktivitet i årene framover dersom det ikke iverksettes tiltak.

Tabell 1. Antall flyreiser (tur/retur) og utslipp 2018 - 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Endring 18 - 22
Norge	5479	4 919	1 481	1 964	4 774	-13 %
Norden	1091	990	181	183	776	-29 %
Europa	3539	3 823	663	574	2 298	-35 %
Resten av verden	1470	1 536	306	183	750	-49 %
I alt	11 579	11 269	2 631	2 904	8 598	-26 %
Flyreiser per ansatt	2,9	2,8	0,6	0,7	2,1	-28 %
Samlet utslipp	7788	7361	1480	1160	4163	-47 %
Utslipp per ansatt	2,0	1,8	0,4	0,3	1,0	-48 %

En effekt av pandemien har vært større fokus på videokonferanser og digitale møter som erstatning for fysiske møter. Dersom målsettingen om en halvering av utslipp knyttet til reiser skal opprettholdes også i et lengre perspektiv, er det viktig at de positive erfaringene fra denne omstillingen videreføres. I tillegg må det legges til rette for at reiser kan erstattes av videomøter der dette er hensiktsmessig.

Samtidig skal nødvendig faglig virksomhet ikke lide under manglende muligheter for å møtes fysisk. Studenter og ansatte skal kunne reise på feltarbeid, utveksling og konferanser, og særlig studentutveksling av lengre varighet og forskere tidlig i karrieren bør skjermes. Det samme gjelder reiser som er viktige for å følge opp UiBs strategiske planer. Ansatte oppfordres likevel til å prioritere hvilke reiser som må gjennomføres og hvilke som kan gjennomføres digitalt. Dette fordrer at universitetets [reisepolicy](#) formidles og brukes i hele organisasjonen.

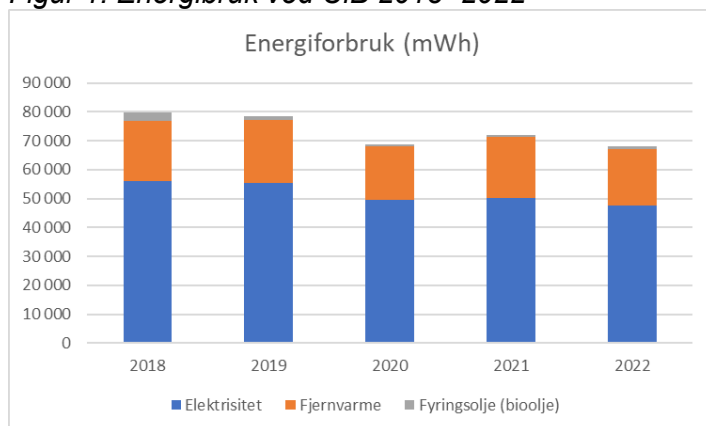
I tillegg til reiseomfang skal det legges til rette for mest mulig klimavennlige reiser, og alternativer til fly skal vurderes der dette er mulig. Det legges her til grunn at klima bør veie tyngre enn økonomi i valg av reise- og møteform.

Forventet økt reiseaktivitet i 2023 gjør at målsettingen om 50 prosent reduksjon i utslipp kan bli utfordrende. Samtidig forventes ytterligere reduksjoner i utslippsfaktorer. I kombinasjon med økt nasjonalt samarbeid om digitale møter, kan målsettingen likevel være innen rekkevidde.

Energibruk

UiB har over flere år arbeidet målrettet med å ta ned energibruken ved universitetet, og har gjennomført en rekke energireduserende tiltak med gode resultater. Siden 2018 er den samlede nedgang i energiforbruket på 12 prosent.

Figur 1. Energibruk ved UiB 2018- 2022



Det arbeides nå med ulike tiltak som gi ytterligere reduksjon i universitetets samlede forbruk, basert på styrets vedtak fra 2020, jf. styresak 102/20 (se sak 39/23). Dette gjelder i første rekke:

- Arealeffektivisering og rehabilitering av bygningsmassen
- Etablering av varmepumper i Realfagbygget som utnytter sjøvann som går gjennom bygget
- Videre utbygging av solcelleanlegg
- Flere større og mindre arbeider knyttet til etterisolering og vindusutskiftning
- Diverse mindre ENØK-prosjekt knyttet til effektivisering av tekniske anlegg

Det er aktivitet på alle tiltakene i dag. Prosjektet med å etablere varmepumper i Realfagbygget som utnytter sjøvann som går gjennom bygget er beregnet å redusere energibehovet til UiB med hele 6,5 GWh, og er i særklasse det mest lønnsomme prosjektet som iverksettes. Når pumpen settes i drift forventes en reduksjon i universitetets energikostnader på om lag 23 mill. kroner årlig. I tillegg vil energibruken endres fra fjernvarme til elektrisitet, som har en lavere utslippsfaktor.

Utbyggingen av solcelleanlegg fortsetter. UiB har nå om lag 4.000 paneler i drift og en målsetting om 6.000 paneler i løpet av 2023. Total målsetting er 12.000 paneler i drift. Totalt er de omtalte tiltakene beregnet å kunne gi en reduksjon på 17 prosent i forhold til dagens forbruk. Dette vil i så fall kunne gi en samlet reduksjon på om lag 30 prosent i perioden 2018 – 2025, i tråd med handlingsplanens målsettinger.

Utslipp fra varer og tjenester.

Utslipp fra varer og tjenester utgjør en betydelig del av UiBs samlede klimapåvirkning. I 2022 utgjorde dette 29.940 tCO₂e mot 30.445 tCO₂e i 2021, en reduksjon på 500 tCO₂e.

Reduksjonen er i hovedsak knyttet til investeringer i bygg og inventar hvor nedgangen er på nær 3.000 tCO₂e. Det er imidlertid økte utslippene innenfor kategorien lokalkostnader. Her har det vært sammenhengende vekst i perioden 2018 – 2022 grunnet økte leiekostnader.

Også innenfor kontorrekvisita etc. er det en økning i utslippene på 1.300 tCO₂e. For øvrig er det mindre endringer.

Tabell 2. Innkjøp av varer og tjenester

	2018	2019	2020	2021	2022
	tCO ₂ e	tCO ₂ e	tCO ₂ e	tCO ₂ e	tCO ₂ e
39a Investeringer - bygg	2 549	2 665	4 823	2 642	1 240
39b Investeringer - utstyr og lisenser	3 330	2 872	3 196	2 602	2 919
43 Forbruk av innkjøpte varer og tjenester	214	210	160	252	131
59 Annen personalkostnad	111	131	102	185	407
61 Frakt og transport vedrørende salg og utdeling	7	9	6	145	153
63 Kostnader lokaler	4327	4 189	4 795	5 586	6 075
64 Leie maskiner, inventar o.l.	170	254	138	1 109	1 423
65 Verktøy, inventar og driftsmaterialer	3907	4 224	5 044	4 714	3 167
66 Reparasjon og vedlikehold	4226	2 943	3 348	4 032	4 081
67 Kjøp av konsulenttjenester og andre fremmede tjenester	3303	3 860	4 317	3 833	3 780
68 Kontorrekvisita, bøker, møter og kurs	3081	4 719	3 012	3 905	5 223
69 Telefon, porto o.l.	151	157	250	160	158
70 Kostnad transportmidler	2555	2 431	1 625	19	28
71 Kostnad og godtgjørelse for reise, diett, bil o.l.	468	591	178	143	365
73 Salg, reklame og representasjon	114	90	56	26	60
74 Kontingent og gave	473	270	517	582	547
75 Forsikringspremie, garanti og service	3	3	2	2	4
76 Lisenser og patenter	296	162	168	0	0
77 Annen kostnad	584	354	544	509	180
I alt	29 869	30 134	32 281	30 445	29 940

*Merk at endringene i artsgruppene 70 og 64 går i stor grad mot hverandre og skyldes ulik føring av fartøyskostnader mellom år.

I motsetning til energi, reiser og areal er klimaregnskapet for varer og tjenester i stor grad basert på økonomiske utslippsfaktorer. Dette gjør at effekten av endringer/tiltak fanges opp i klimaregnskapet per nå uten at 1) forbruk reduseres eller 2) endringer i økonomien gjør at utslippene fra sektoren som helhet går ned.

Dersom man ønsker å fange opp effekten av tiltak en gjør innenfor innkjøp av varer og tjenester må det måles på annet vis. Dette gjøres typisk ved å samle inn fysiske data, f.eks. mengder, i tillegg til data på klimafotavtrykk per enhet. Termen primærdata brukes ofte for slike data.

De siste årene er lagt ned mye arbeid i å beregne utslipp for spesifikke innkjøp og aktiviteter ved hjelp av fysiske data. Til tross for dette ligger mye av klimafotavtrykket fortsatt i restkategorien «andre innkjøpte varer og tjenester» som er modellert med økonomiske utslippsfaktorer. Årsaken er at dette er arbeidskrevende, men først og fremst fordi gode utslippsfaktorer (LCA- data, EPD-er) i hovedsak kun finnes for produkter som utgjør store innkjøpsvolum og utslippsbidrag. I praksis medfører dette at man må støtte seg på utslippsfaktorer for andre produkt eller materiale som man antar er en god tilnærming.

Oversikten i tabell 2 viser at UiB er et stykke unna målsettingen om 40 prosent reduksjon i utslippene fra varer og tjenester. Andelen primærdata er også lavere enn ambisjonene og tyder på at kategorien også i de nærmeste årene i stor vil være modellert med økonomiske utslippsfaktorer. Dette gjør det vanskelig å innfri målsettingen om reduserte utslipp.

Valg av produkter som er mindre utslippsintensive skal prioriteres. Dette vil blant annet kreve et tett samarbeid med leverandørmarkedet om bedret og mer detaljert rapportering av primærdata. På denne bakgrunn er det satt følgende resultatmål i anskaffelsesstrategien for perioden fram til 2024, som styret vedtok i april 2020 (sak 40/20).

- Økning i antall rammeavtaler med krav om årlig innrapportering av primærdata, fra 9 ved årsslutt 2019 til 40 i løpet av den nye perioden

- 20 prosent økning i andel primærdata vs. sekundærdata i klimaregnskapets tallgrunnlag innenfor innkjøp av varer og tjenester
- 20 prosent økning i andelen avtaleleverandører med sertifisert miljøledelse og 35 prosent økning i andelen rammeavtaler med sertifisert miljøledelse

I 2022 var om lag halvparten av UiBs rammeavtaler med miljøsertifiserte rammeavtaleleverandører. Denne andelen vil øke etter hvert som eksisterende avtaler skal reforhandles.

Til tross for noen svakheter gjør klimaregnskapet det enklere å identifisere hvilke typer leveranser som gir størst fotavtrykk. Basert på denne informasjonen er det gjort flere tiltak som skal redusere utslipp fra noen utvalgte typer anskaffelser. I tillegg til økte miljøkrav og miljøstandarder har fokus på sirkulærøkonomi og økt produktledetid har vært sentrale virkemidler:

I tråd med Masterplanen for areal (styresak 65/23) arbeides det systematisk med å utvikle en klimavennlig eiendomsportefølje. En viktig del av arbeidet er at klimaavtrykket fra byggeprosjekter reduseres. Dette gjelder både klimaavtrykket i selve byggeprosjektet og bruken av bygget i dets levetid.

For både nybygg og rehabiliteringsprosjekter skal universitetets miljøprogram og oppfølgingsplan (MOP), benyttes som grunnlag for miljøstyring og dokumentasjon av prosjektets klimaavtrykk. Dette er viktig for å samle dokumentasjon på miljøtiltakene som blir besluttet i hvert enkelt prosjekt, og for å sikre at data fra prosjektets miljøprestasjon kan overføres til UiBs klimaregnskap. Målsettingen er at byggene skal bli mer klimavennlige og effektive i et lengre perspektiv.

Det legges til grunn at alle nye byggeprosjekter skal bygges etter BREAM4 -standard «excellent» eller bedre, mens rehabiliterings- og ombyggingsprosjekter skal basere seg på BREAM IN USE -standard «very good» eller bedre. Der det er fysisk mulig oppgraderes bygningene til gjeldende teknisk forskrift¹

I alle byggeprosjekter, både nybygg og rehabiliteringsprosjekter, skal det som en del av startfasen gjennomføres en kartlegging av potensialet for gjenbruk av materialer og øvrig inventar i bygget. For å sikre helhetlig planlegging av miljøtiltak er det utarbeidet en mal for miljøstyring. Størrelsen på prosjektets budsjett blir etter dette avgjørende for omfanget av miljøstyring.

På bakgrunn av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin veileder «Grønne og sirkulære anskaffelser av møbler» er det utarbeidet en tiltaksplan med øyeblikkelige og langsiktige tiltak for anskaffelser, samt bruk av møbler, i tråd med UiBs klimaambisjon. Arbeidet bygger på et prosjektsamarbeid for sirkulære møbelanskaffelser mellom Bergen Kommune, Vestland Fylkeskommune og UiB.

Tiltakene består i hovedsak av:

- Øke gjenbruk av møbler
- Øke levetiden på møblene - Redusere nyinnkjøp av møbler og ellers sikre at nyinnkjøpte møbler er i tråd med sirkulær tankegang

¹ BREEM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) er bransjens eget verktøy for å måle miljøprestasjon utviklet av Grønn Byggallianse i samarbeid med bygg- og eiendomsnæringen i Norge. Formålet er å motivere til bærekraftig design og bygging gjennom hele byggeprosjektet. Et BREEM-NOR sertifikat utstedes i fem nivåer; Pass, Good, Very Good, Excellent og Outstanding. Sertifiseringen er basert på dokumentert miljøprestasjon i ni kategorier – ledelse, helse- og innemiljø, energi, transport, vann, materialer, avfall, arealbruk og økologi samt forurensning.

Det er prioritert ressurser inn mot dette området gjennom en egen koordinator for å øke graden av gjenbruk. På dette området er det innledet et samarbeid med Bergen kommune og Vestland fylkeskommune.

Krav til økt produktlevetid er gjennomført innenfor kategorien IT-utstyr. En gjennomgang har her vist at økt brukstid fra to til fire år vil redusere utslipp med i overkant av 40 prosent (Cordella et al. (2020)). UiBs krav til leverandørene om økt til garanti er dermed et godt grep. Videresalg av utstyr med restlevetid, krav til reparasjon, kjøp av brukte/reparerte telefoner og sirkularitet ved endt levetid er andre eksempler.

Som følge av at klimaregnskapet for varer og tjenester i hovedsak baseres seg på økonomiske utslippsfaktorer, vil tiltakene beskrevet over i liten grad bli synlig i regnskapet. I samarbeid med Asplan Viak er det derfor utarbeidet en rapport som vurderer hvordan UiB skal komme videre i klimaarbeidet gitt disse utfordringene. I rapporten vises det til at klimaregnskapet bør benyttes som en del av et bredere miljøoppfølgingssystem. Konkret foreslås at det utarbeides en klimahandlingsplan med indikatorer for å følge opp effekten av tiltak over tid. Handlingsplanen vil være et supplement til klimaregnskapet.

Innkjøpsfeltet er enormt bredt, og det vil være nødvendig å rette innsatsen mot de områdene som er viktigst for miljøprestasjonene. Følgende prinsipper legges her til grunn for hvilke områder som skal prioriteres:

- Betydning for UiBs samlede utslipp
- Hvor UiB har størst påvirkningskraft
- Mulighet for å redusere klimagassutslipp

Innenfor de utvalgte områdene skal det utvikles klimakrav og indikatorer for måling.

Videre arbeid

Klimaregnskapet måler utviklingen i utslipp i ulike kategorier og gir grunnlag for hvordan UiB skal arbeide videre for å redusere utslipp, samt effekt av igangsatte tiltak. Regnskapet gir en oversikt over universitetets samlede utslipp og hvilke faktorer som bidrar mest til utslipp.

Basert på eksisterende kunnskapsgrunnlag foreslås det fortsatt å prioritere innsatsen mot byggeprosjekter og inventar ettersom det er her er et betydelig potensial for utslippsreduksjoner. Fokus på redusert energibruk vil også være et viktig tiltak. Dette gjelder uansett hvilke faktorer og beregningsmetoder som legges til grunn. Høye energipriser gjør også at energibesparende tiltak blir mer lønnsomme.

Som grunnlag for det videre arbeidet er det utarbeidet en handlingsplan for universitetets klimaarbeid 2023 - 2026 (vedlagt nedenfor). Planen gir en oppdatering av UiBs miljømål innen alle relevante områder, og ansvarliggjør aktuelle enheter. Foreslåtte tiltak er kategorisert innenfor følgende områder:

- Miljøledelse og organisatorisk forankring
- Arealbruk
- Energi og avfall
- Reiser, arrangementer og transport
- Innkjøp og forbruk
- Grønne uteområder

I 2023 ble UiB resertifisert som Miljøfyrtårn for perioden 2023 – 2026. I planperioden for ny handlingsplan for klimaarbeidet foreslås nå at det gjøres en evaluering av universitetets medlemskap i ordningen. Som en del av evalueringen må en ta stilling til om dette tiltaket representerer den mest effektive måten å arbeide for reduserte utslipp og et klimavennlig universitet.

Sentralt i UiBs miljø- og klimaarbeid står Styringsgruppen for klimanøytralt UiB. Medlemmer til styringsgruppen ble oppnevnt juni 2020 med følgende mandat:

- utarbeide og følge opp UiBs miljøpolicy, ambisjoner knyttet til «Klimanøytralt UiB 2030» og Handlingsplan for det ytre miljø
- fatte vedtak på saker utredet fra miljøsekretariatet
- rapportere til Universitetsstyret årlig

Gruppen har bred representasjon fra studenter og ansatte og god lederforankring i faglig og administrativ linje.

Oppfølging av universitetets reisepolicy vil ha høy prioritet for å sikre et moderat reisevolum i tiden framover. Et tiltak for mer miljøvennlige reiser til og fra jobb/ studiested har vært arbeidet med å tilrettelegge for mer sykling. Dette var også bakgrunnen for at UiB i 2021 offisielt ble sertifisert som «Norges første sykkelvennlige universitet». Sertifiseringen er fulgt opp, blant annet gjennom oppgradering av eksisterende sykkelhus med trygg lading for el-sykler, servicestasjon, bedre belysning, sikkerhetskamera og innbruddsalarmer. Dette arbeides videreføres gjennom økt fokus på også andre klimavennlige reiser til/ fra arbeid/ studiested.

Flere av tiltakene som skal tilrettelegge for mer miljøvennlig reising er finansiert av universitetets klimafond. Fondet ble opprettet i 2020 og deler ut midler tiltak som skal engasjere ansatte og studenter i arbeidet med å redusere universitetets klimaavtrykk.

Innenfor øvrige innkjøp vil redusert forbruk alltid være det mest effektive tiltaket for å redusere utslipp. Behovsprøving av innkjøp bør derfor være prioritet nummer en. I tillegg vil klimakrav til leverandører bidra til reduksjon av utslipp. Modenheten og effekten av å stille klimakrav vil imidlertid variere fra innkjøp til innkjøp.

Universitetets grønne uteområdes skal utvikles og driftes på en klimavennlig måte. I størst mulig grad skal bruk av sprøytemidler stoppes og andre miljø- og helseskadelige stoffer skal fases ut.

En forutsetning for å lykkes i arbeidet for en bærekraftig organisasjon er at både ansatte og studenter engasjeres i arbeidet. I perioden fram mot 2026 foreslås derfor å videreføre ordningen med studentpraktikanter i 20 prosent stillinger som «bærekraftspiloter». Arbeidsoppgavene til pilotene er å planlegge, gjennomføre og evaluere aktiviteter som kan bidra til å sette bærekraft på dagsorden for studentene ved UiB.

Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026

A: Innsatsområde: Miljøledelse og organisatorisk forankring

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Utarbeide årlige klimaregnskap og tiltaksplaner	Årlige klimaregnskap behandles av Universitets-styret og årlige tiltaksplaner behandles og evalueres av Universitetsstyret.	U-ledelsen	2023-2026
	Utarbeide mal for mer transparent måling av UiBs klimaavtrykk	U-ledelsen	2023
Delmål 2: Ta klimaansvar ved å arbeide for økt bærekraft nasjonalt og internasjonalt	Gjennomføre nasjonal bærekraftkonferanse (SDG) og styrke den faglige satsingen på bærekraft og klimaspørsmål	U-ledelsen	2023-2026
	På oppdrag fra FN arbeide med bærekraftsmål 14, Liv under vann, og bidra til økt global kunnskap om bærekraftig hav.	U-ledelsen	2023-2026
Delmål 3: Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på ytre miljø, klima- og miljøledelse	Ytre miljø skal inngå i all lederopplæring og årlige handlingsplaner.	HR	2023-2026
		Ledelse på alle nivåer	2023-2026
Delmål 4: Integrere arbeid med ytre miljø i HMS-arbeidet	Arbeid med ytre miljø skal være en del av HMS-arbeidet ved alle enheter, i tråd med internkontrollforskriften	HR, Ledelse på alle nivåer	2023-2026
Delmål 5: Samarbeide med andre	Utvikle samarbeid om klima- og miljøtiltak med andre høyere utdanningsinstitusjoner, Vestland fylkeskommune, Bergen kommune, Helse Bergen, Sammen, o.a.	U-ledelsen, HR, EIA	2023-2026

B: Innsatsområde: Reiser, arrangementer og transport

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Redusere CO2-utslipp fra reiser med 50 prosent (basisår 2018)	Følge opp vedtatt reisepolicy ved å oppfordre og motivere alle ved UiB til å vurdere sin reisevirksomhet.	U-ledelsen	2023-2025
	Utarbeide en mobilitetsplan for arbeidsreiser (til/fra jobb) ved UiB, som skal omhandle sykkelparkering, elbiler, parkering, bysykler, kollektivtransport o.l	U-ledelsen	2023
Delmål 2: Redusere CO2-utslipp på UiB-arrangementer	I størst mulig utstrekning velge kortreiste arrangementer, eksterne leverandører med lavt klimaavtrykk og menyvalg med lavt klimaavtrykk.	U-ledelsen, ledelse på alle nivåer	2023-2026
	Etablere transparente mål på klimaavtrykk på arrangementer.	U-ledelsen	2023
Delmål 3: Fossilfri internttransport	Ved utskifting av kjøretøy skal fossilfrie varianter velges der dette er mulig.	EIA, UM, fak.	2023-2026

C: Innsatsområde: Energi og avfall			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Redusere energiforbruket med 30 prosent (basisår 2018)	Gjennomføre energieffektiviseringstiltak innen varme, ventilasjon, styringssystem og økt bruk av solcellepaneler	EIA	2023-2026
Delmål 2: Redusere restavfallsmengden med 40 prosent (basisår 2018).	Etablere rutiner for å bruke mindre engangsprodukter. Arbeide for å øke levetid på IT-utstyr, møbler mm.	EIA IT, EIA	2023-2026 2023-2026
	Etablere gode gjenbruksordninger for møbler/materialer/IT-utstyr	EIA, IT	2023
Delmål 3: Øke kildesorterings-graden til 80 prosent (basisår 2018)	Innføre miljøstasjoner i alle bygg der dette er praktisk mulig, og i fellesarealer for studenter, øke antall fraksjoner og sortering av emballasje i avfallsrom og aktivt påvirke holdninger og rutiner.	EIA	2023-2025

D: Innsatsområde: Innkjøp og forbruk			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: UiBs anskaffelser skal bidra til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der dette er mulig	Systematisk vurdere hvilke anskaffelser det er relevant å stille miljøkrav og -kriterier eller fremme klimavennlige løsninger.	ØKA	2023-2026
	Stille krav i anskaffelsene, for eksempel krav om at varer ikke inneholder miljøskadelige stoffer, krav om energiklasse, miljøsertifisering, redusert emballasje, lang levetid og dokumentasjon om livssyklusluskostnader.	ØKA, fak, avd.	2023-2026
	Økt lojalitet ved bruk av inngåtte rammeavtaler	Fak., avd.	2023-2026
Delmål 2: Utslipp fra varer og tjenester skal reduseres med 40 prosent (basisår 2018)	Redusert innkjøp/forbruk er en effektiv måte å redusere utslippet på. Alle enheter bør vurdere om et behov kan løses på andre måter enn gjennom innkjøp.	Ledelse på alle nivåer	2023-2026
	Bygg- og eiendomsanskaffelser utgjør den største posten under Scope 3, og det skal utarbeides en helhetlig plan for hvordan alle aktiviteter som inngår i dette kan bidra til redusert utslipp.	EIA	2023
Delmål 3: Utvikle indikatorsett som metode for å måle utslippsreduksjon	Definere grupper av varer og tjenester hvor potensiale for å dokumentere utslippsreduksjon er størst. Utvikle indikatorsett og dokumentere utslippsreduksjon ved bruk av primærdata.	ØKA, EIA	2023-2026

E: Innsatsområde: Arealbruk			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Areal skal reduseres med 10 prosent innen 2030 (basisår 2018)	I samsvar med Masterplan for areal skal det gjennomføres arealeffektivisering gjennom realisering av en rekke større byggeprosjekter.	U-ledelsen, EIA	2023-2026
Delmål 2: Utvikle en mer bærekraftig campus	Utvikle campus basert på krav til miljø og klima, i tråd Masterplanen for areal og ambisjonen om et klimanøytralt UiB.	EIA	2023-2026

F: Innsatsområde: Grønne uteområder			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: UiB skal ha grønne uteområder og grønne tak	Utarbeide en plan for klimavennlige uteområder og tak	EIA	2023
Delmål 2: Øke biodiversitet på campusområdene	Biodiversitet på campus skal fremmes gjennom økologisk drift av parkområder, og fase ut bruk av sprøytemidler.	EIA, HR, UM	2023
Delmål 3: UiB skal ta samfunnsansvar ved å fase ut miljø- og helseskadelige stoffer	Utarbeide en policy for å substituere produkter og materialer som inneholder mikroplast, parabener og andre aktuelle stoffer, samt miljøskadelige kjemikalier i laboratoriesammenheng.	ØKA, HR, fak., avd.	2023

UiBs arbeid for reduserte klimagassutslipp

Arbeidsmiljøutvalget 21. september 2023

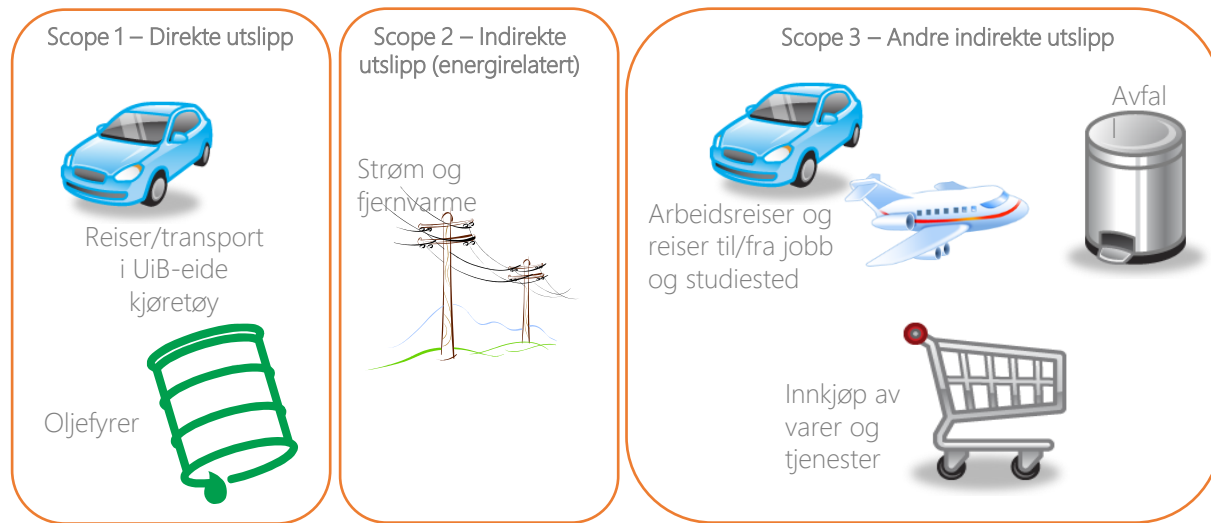


Ambisjoner i klimaarbeidet

- Utslipp fra reiser skal halveres innen 2025 gjennom en årlig gjennomsnittlig reduksjon i CO2 på 10%
- Energibruk skal reduseres med 30% innen 2025
- Utslipp fra varer og tjenester reduseres med 40% innen 2025
- Areal skal reduseres med 10% innen 2030



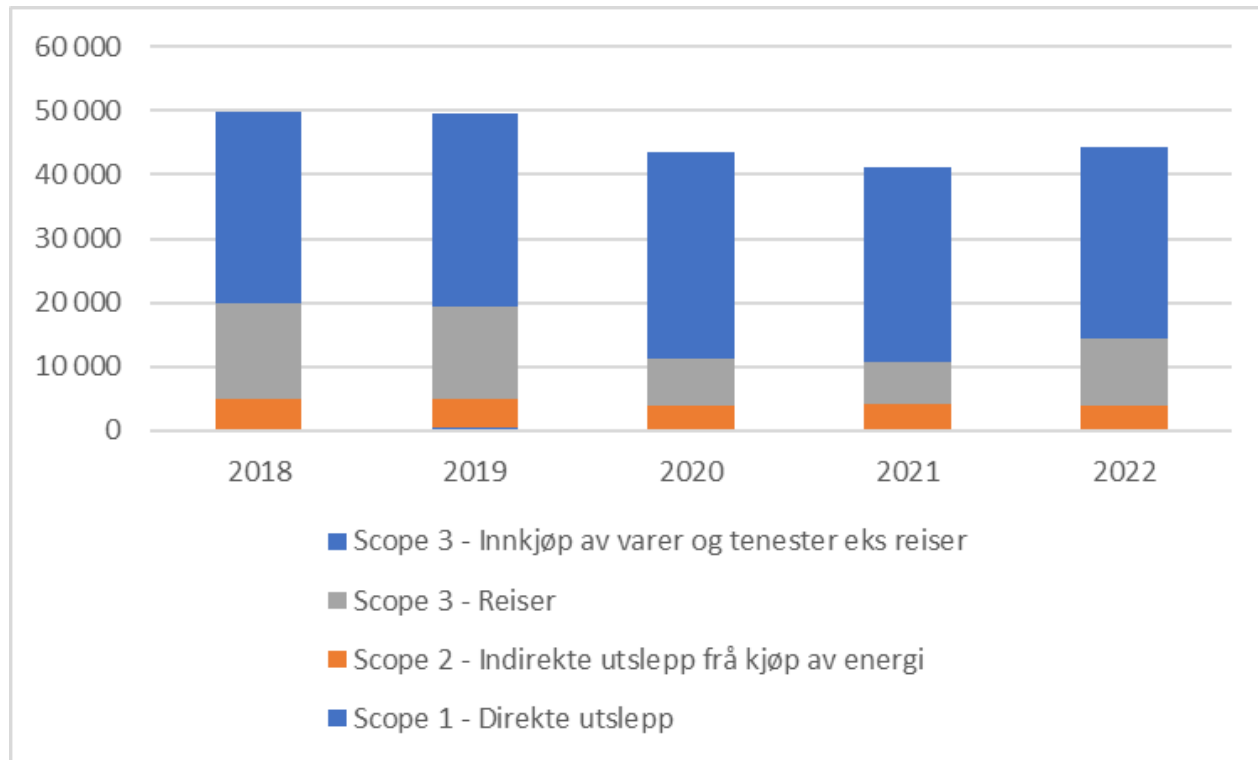
Klimapåvirkning måles i «scopes»



Kilde: GHG protocol



Klimaregnskapet 2022 - Resultater (tCO₂e)

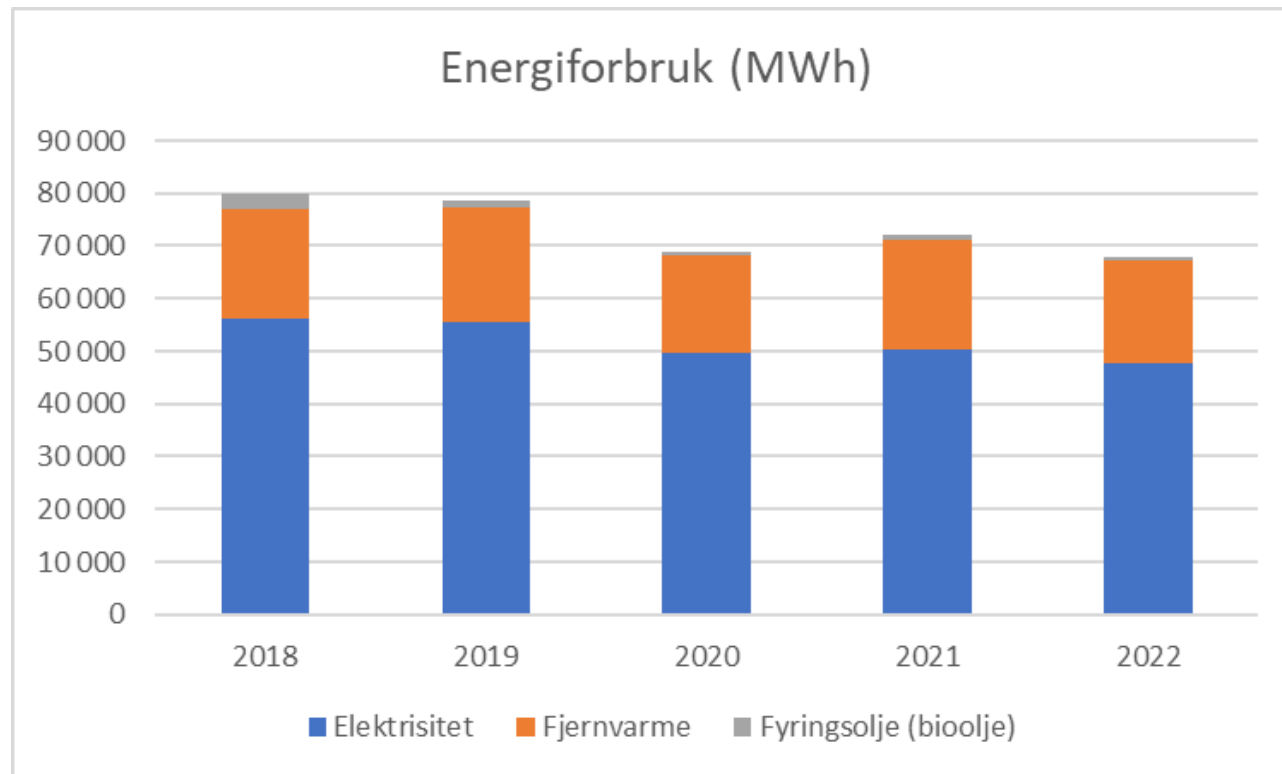


Klimaregnskapet 2022 - Resultater

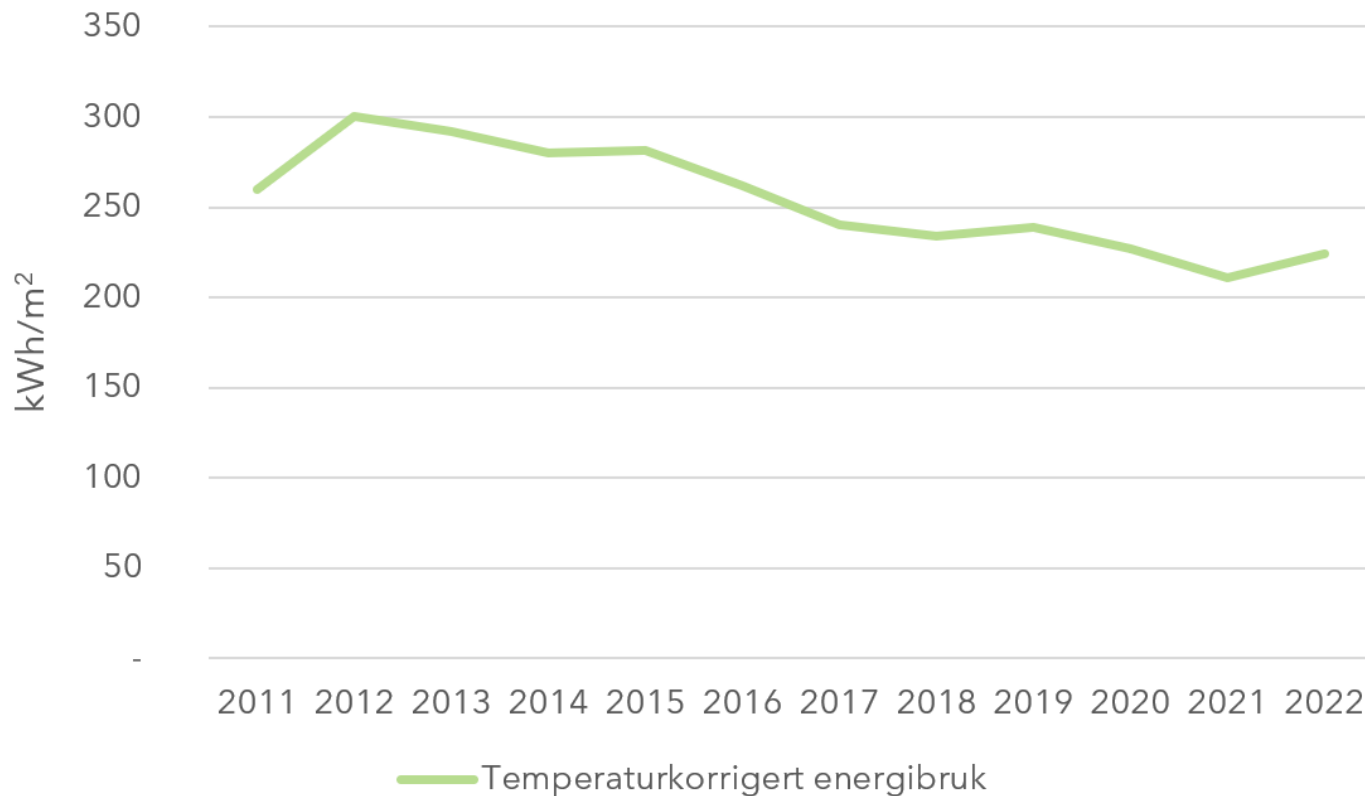
- Økning i utslipp på 3.000 tCO₂e sammenlignet med 2021
 - Men lavere enn før pandemien
- Fortsatt redusert energiforbruk og lavere utslipp
 - Men økning i temperaturkorrigert forbruk
- Økt reiseaktivitet etter pandemien
 - Fortsatt vekst i 2023 regnskapet?
- Liten endring i utslipp fra innkjøp varer og tjenester
 - Lav andel primærdata
 - Fortsatt dårlig datakvalitet for klimaavtrykk i byggeprosesser



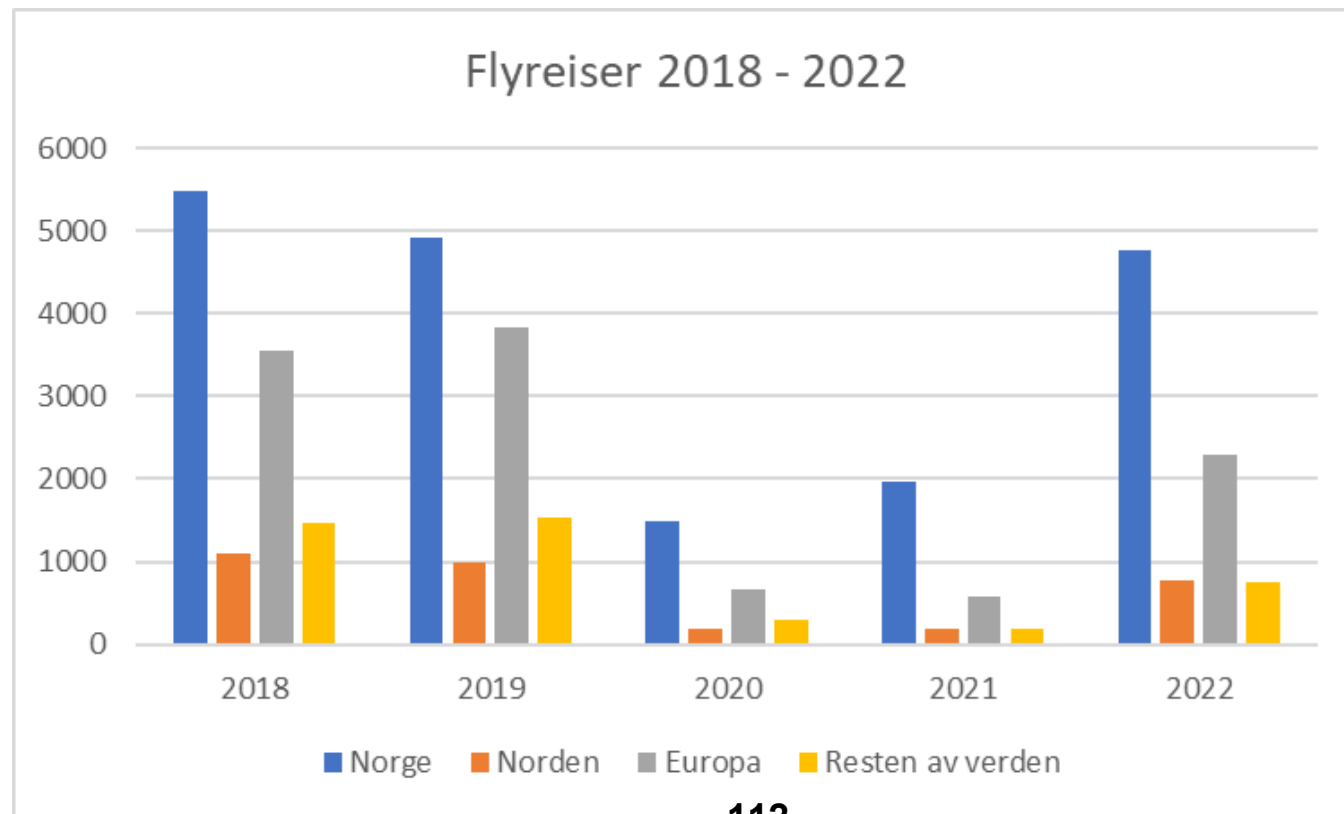
Klimaregnskapet 2022 - Energi



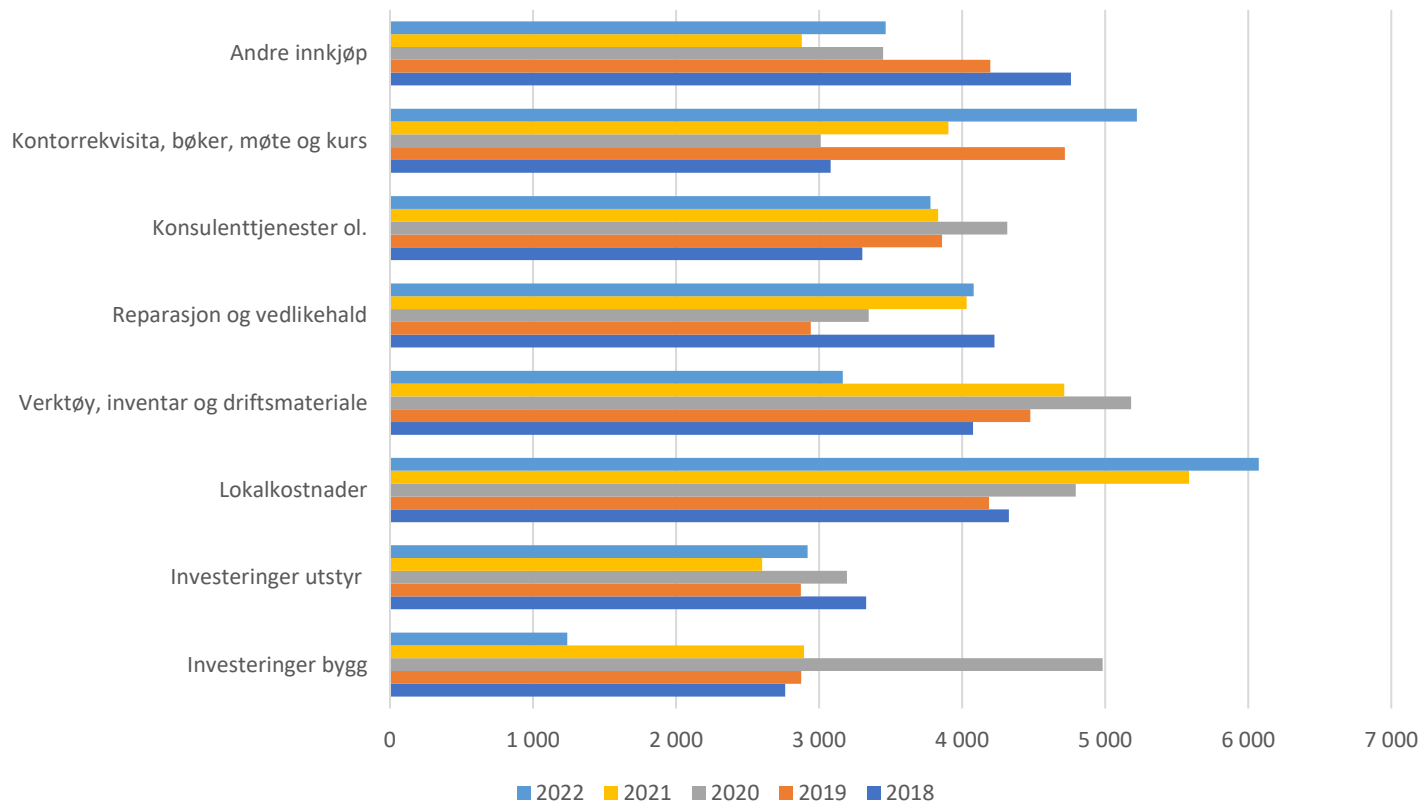
Klimaregnskapet 2022 - Energi



Klimaregnskapet 2022 - Flyreiser



Klimaregnskapet 2022 – Varer og tjenester



Klimaregnskapet – Varer og tjenester

- Resultat langt unna målsettingen
- I hovedsak basert på økonomiske utslippsfaktorer.
 - Effekter av tiltak må måles på annet vis enn klimaregnskapet
- Økt innsats mot områdene som er viktigst for miljøprestasjonene etter følgende prinsipper.
 - Betydning for UiBs samlede utslipp
 - Hvor UiB har størst påvirkningskraft
 - Mulighet for å redusere klimagassutslipp



Veien videre – Handlingsplan for klimaarbeidet

Prioriterte områder:

- Miljøledelse og organisatorisk forankring
- Arealbruk
- Energi og avfall
- Reiser, arrangementer og transport
- Innkjøp og forbruk
- Grønne uteområder



