



## Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Arbeidsmiljøutvalget

**20.06.2023, kl. 12:00 - 15:00, på styrerommet, Museplassen 1.**

Innkalling er sendt til:

tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), rektor Margareth Hagen, fung. universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, eiendomsdirektør Kjartan Nettet, 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 Alexander Pettersen Fredheim, 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](mailto:runa.jakhelln@uib.no)

Bergen, 13.06.2023

Runa Jakhelln  
sekretær AMU

## **Saksliste**

| <b>Styresak</b> | <b>Saker til behandling</b> |
|-----------------|-----------------------------|
|-----------------|-----------------------------|

Godkjenning og innkalling av saksliste.

|       |   |
|-------|---|
| 33/23 | Godkjenning av referat fra møte 14.04.23                |
| 34/23 | Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet         |
| 35/23 | Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB        |
| 36/23 | Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023 - 2026 |
| 37/23 | HMS-avvik   |
| 38/23 | AMUs byggeutvalg - orientering                          |
| 39/23 | Orienteringssaker                                       |

Eventuelt



**Arkivsaksnr.:**  
2022/18847

**Dokumentdato:**  
25.05.2023

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:**  
33/23

**Møtedato:**  
20.06.2023

---

## **Godkjenning av referat fra møte 13.04.23**

---

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 13.04.2023 er vedlagt.

**Forslag til vedtak:**  
Referat godkjennes i møtet.

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

25.05.2023/Runa Jakhelln

Vedlegg:  
1. Referat AMU 13.04.23.



**Protokoll** fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 13.04.2023. Møtet ble holdt ved Det psykologiske fakultet og varte fra kl. 12:00 - 15:00.

**Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:**

tillitsvalgt Parat Linda Emdal (leder), rektor Margareth Hagen, fung. universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, underdirektør Agnethe Erstad Larsen (vara) (t.o.m sak 22/23), Jan-Terje Nygaard (settevara) (f.o.m. sak 23/23), fakultetsdirektør Alette Gilhus Mykkeltvedt (settevara), universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, seniorrådgiver ingeniør Bente-Lise P. Lillebø, student Oscar dos Santos Kvalsvik (settevara), studentombud Karsten Olav Aarestrup

**Fra administrasjonen:**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, klinikkleder Neshe Lie og (sak 30/23), hygienesykepleier Mildrid Vevelstad (sak 30/23)

**Observatør:**

Hovedverneombud PSYK Anne Marie Kinn Rød

**Fakultetsbesøk:**

Dekan Norman Andressen, fung. underdirektør Anne Kristin Lamo Aanstad, hovedverneombud Anne Marie Kinn Rød



### **Fakultetsbesøk**

AMU besøkte Det psykologiske fakultet med en befaring på fakultetets nye fasiliteter i Christies gate 12. Fakultetet presenterte sitt HMS-arbeid og trakk frem utfordringer knyttet til sårbar økonomi, fakultetets spredte beliggenhet, og behov for hensiktsmessig institutt- og administrasjonsstruktur. Fakultet arbeider med ny HMS-handlingsplan, og skal i 2023 ha et særlig fokus på systematiske HMS-risikovurderinger ved enhetene.

### **Godkjenning og innkalling av sakliste.**

Innkalling og sakliste ble godkjent.

### **19/23 Godkjenning av referat fra møtet 16.02.23**

*Sak nr. 2022/18847*

#### **Vedtak:**

Referat fra møtet 16.02.23 ble godkjent.

### **20/23 Årsplan 2023 – Bedriftshelsetjenester**

*Sak nr. 2017/14403*

Kontorsjef Bente Hordvik orienterte om forslag til revidert årsplan for å imøtekomme endringene i regelverk for bedriftshelsetjenesten.

#### **Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsplan 2023 – Bedriftshelsetjenester til orientering og støtter forslagene for å imøtekomme endringene i regelverk for bedriftshelsetjenesten.

### **21/23 Årsrapport 2022 – Strålevern**

*Sak nr. 2023/3049*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **22/23 Årsrapport 2022 – Helse, miljø og sikkerhet**

*Sak nr. 2022/18190*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

#### **Kommentar:**

- AMU merker seg at den økonomiske situasjonen oppleves som krevende ved mange enheter og at dette kan påvirke arbeidsmiljøet.
- Det er behov for prioritering av arbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og HMS-risikovurderinger i tiden fremover.

#### **Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2022–Helse, miljø og sikkerhet til orientering.

### **23/23 Medarbeidersamtaler ved UIB – status i arbeidet**

*Sak nr. 2022/2697*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

#### **Kommentar:**

- Denne type kartlegging er nyttig for å få et bredere grunnlag for å kunne vurdere hva UiB kan gjøre for å øke gjennomføringsgraden for medarbeidersamtaler og årsakene til dette.

- Det er viktig å ha fokus i arbeidsgiverlinjen. Enkelte enheter har gode erfaringer og vil kunne dele disse.
- Å nå styrets ambisjonsnivå forutsetter meningsfull organisering og reelle og konkrete innspill som kan tas i bruk.
- Relasjon til lønnsamtaler må tydeliggjøres.
- Formuleringene i de foreslåtte tilleggsspørsmålene må sees nærmere på.
- Internkontroll knyttet til medarbeidersamtaler fremover må besluttes.

**Drøftingssak:**

AMU støtter foreslåtte prosess og videre arbeid.

**24/23 Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet**

*Sak nr. 2023/2128*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

**Kommentar:**

- Det er ønskelig at arbeidsgivers bruk av BHT kommer tydeligere frem i handlingsplanen.
- Tiltak i planen er relatert til HMS og krav i internkontrollforskriften, noen tiltak videreføres dermed, mens andre er nye.
- Arbeidsmiljøaspekter blir også ivaretatt og fulgt opp i andre styrende UiB-dokumenter, slik det fremkommer i HMS-handlingsplanen. Kartlegging og analyser av UiBs kompetansebehov i ny Hovedavtale i staten skal ikke ivaretas i HMS-planen.
- UiB må beslutte om ARK skal gjennomføres i 2024.
- Å styrke oversettelse av viktig webinformasjon for ansatte ble foreslått.
- Det er behov for å presisere formuleringene i noen av delmålene og hovedaktivitetene, samt rekkefølgen av disse. Det kom i møtet frem flere forslag, og disse innspillene vil bli tatt med i det videre arbeidet.

**Drøftingssak:**

Revidert utkast legges frem til behandling i neste AMU-møtet, etter en innspillsrunde blant fakultets- og avdelingsdirektørene og universitetets hovedverneombud.

**25/23 Kartlegging hjertestartere ved UiB – orientering**

*Sak nr. 2023/3390*

HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn redegjorde for saken.

**Kommentar:**

- Det må sendes brev til enhetene om UiBs beslutning om ingen felles anskaffelse av hjertestartere ved UiB, samt krav og rutiner for enheter som likevel mener de skal ha egne hjertestartere.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**26/23 Kartlegging av inneklima Odontologen, rapport for utførte og pågående tiltak, 2014 – 2023**

*Sak nr. 2014/9555*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

**Kommentar:**

- Det er viktig at ansatte blir løpende orientert om status i pågående arbeid.
- Utfordringene knyttet til de fysiske forholdene er grundig vurdert og fulgt opp. Det kan være hensiktsmessig å undersøke andre mulige årsaker og ta i bruk komparative data.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **27/23 Kartlegging av støy, Bibliotek for kunst og design**

*Sak nr. 2023/1378*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **28/23 Kartlegging av temperatur – Studieveilingen**

*Sak nr. 2017/454*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **29/23 Kartlegging av inneklima magasin, Seksjon for spesialsamlinger, Universitetsbiblioteket**

*Sak nr. 2014/306*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **30/23 HMS-avvik**

*Sak nr. 2017/14394*

Seniorrådgiver Bente-Lise Lillebø redegjorde for saken. Vedr. meldte avvik om kritisk lav bemanning ved Institutt for klinisk odontologi (IKO) på nyåret er tilbakemelding fra instituttet at flere tiltak er iverksatt. Klinikkleder Neshe Lie og hygienesykepleier Mildrid Vevelstad redegjorde for hvilke tiltak IKO gjør for å redusere stikk- og kuttskader.

#### **Kommentar:**

- IKO jobber grundig og systematisk med forebyggende tiltak og har få skader med tanke på antall stikk og antall pasienter.

#### **Orienteringssak**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **31/23 AMUs Byggeutvalg – orientering**

*Sak nr. 2019/5179*

Underdirektør Agnethe Erstad Larsen redegjorde for saken.

#### **Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

### **32/23 Orienteringssaker**

*Sak nr. 2022/18847*

#### **• Universitetets hovedverneombud orienterer**

Den 28 april blir årets 2. verneombudsamling arrangert med tema «Bedre arbeidshverdag», og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet skal fortelle om sitt arbeid og ulike verktøy som de har til hjelp i arbeidsmiljøarbeidet. Det har vært 2 møter i HVO-nettverket siden forrige AMU, samt skoleringsdag om beredskap og sikkerhet. Årets første Frokostseminar var 20. februar med tema organisasjonskultur og medvirkning. Seminaret hadde 300 påmeldte og fikk gode

tilbakemeldinger. 25 mai arrangeres det jubileumsseminar for frokostseminarene. UHVO har siden sist møte bla. deltatt i paneldebatt på frokostmøte i regi av Arbeidstilsynet, hatt innlegg på UiBs 40-timerskurs for verneombud, deltatt på fellesmøter med andre UHVO'er, og webinar med Akan-senteret. UHVO har som vanlig deltatt på en rekke møte i utvalg, styrings- og arbeidsgrupper.

### **Eventuelt**

Ingen saker meldt.





Arkivsaksnr.:  
2022/2697

Dokumentdato:  
08.06.2023

Utvalg:  
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:  
34/23

Møtedato:  
20.06.2023

---

## Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 46/20, Årsrapport 2019 - Helse, miljø og sikkerhet \(2019/21522\)](#)
- [Styresak 62/21, Årsrapport 2020 - Helse, miljø og sikkerhet \(2020/13123\)](#)
- [Styresak 25/22 Medarbeidersamtaler ved UiB \(2022/2697\)](#)
- [Styresak 54/23 Medarbeidersamtaler ved UiB – status og oppfølging \(2022/2697\)](#)
- AMU sak 23/23 Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet (2022/2697)
- [UiB Strategi 2023-2030: Kunnskap som former samfunnet](#)

### Saken gjelder:

Alle ansatte med hovedstilling ved UiB skal ha medarbeidersamtaler. Dette inkluderer også stipendiater. Universitetets nye strategi for 2023-2030: «Kunnskap som former samfunnet» vektlegger aktiviteter som både skal sørge for vitenskapelig kvalitet innen forskning og undervisning, samt å rekruttere, beholde og styrke medarbeiderne gjennom å sikre kompetanse- og karriereutvikling. For å sikre utvikling for den enkelte er medarbeidersamtalen og dialog mellom leder og medarbeider helt sentralt. Medarbeidersamtalen er et viktig element i den systematiske medarbeideroppfølgingen ved UiB.

Som det kommer frem av tidligere årsrapporter for helse, miljø og sikkerhet har gjennomføringsraten for medarbeidersamtaler vært lav, spesielt for vitenskapelige stillinger. Universitetsstyret har derfor over flere år vært opptatt av medarbeidersamtaler og uttrykt behov for tiltak som sikrer at medarbeidersamtaler blir gjennomført ved hele universitetet.

Universitetsdirektøren besluttet i forbindelse med HMS-årsrapportering for 2022, og med bakgrunn i styresak 25/22, at rapporteringen om gjennomføring av medarbeidersamtaler for 2022 skulle løftes ut og rapporteres separat. Universitetsdirektøren signaliserte også et ambisjonsnivå på 80 % gjennomføringsgrad i 2022.

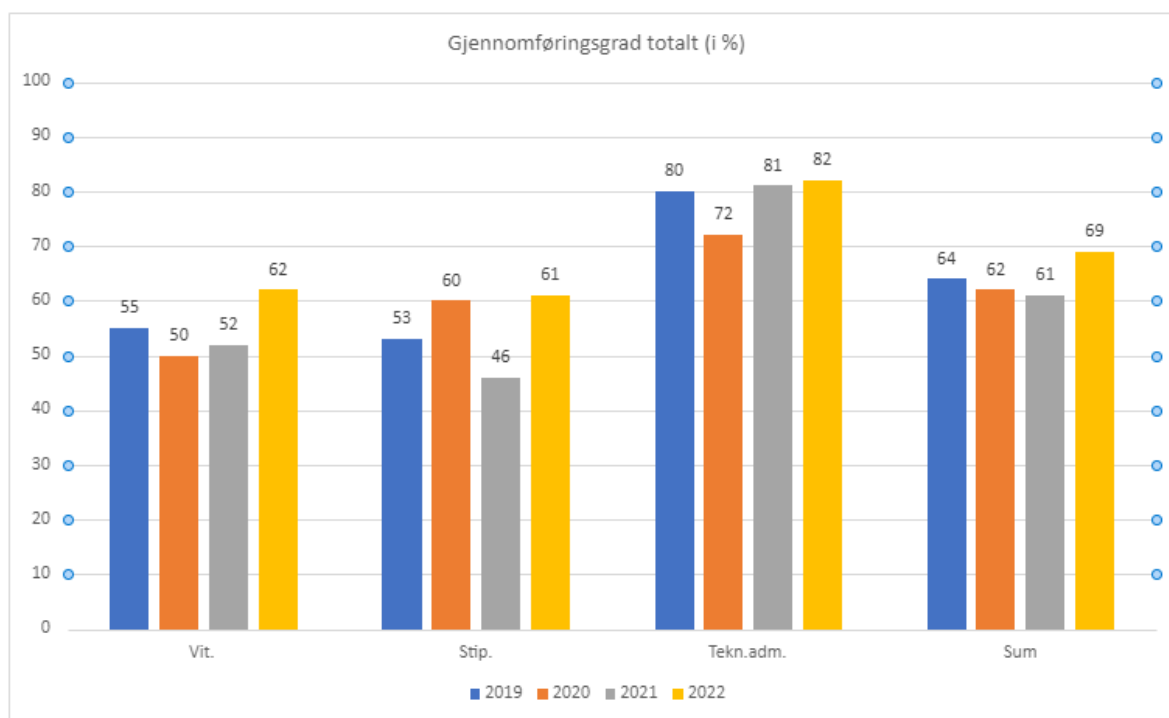
Arbeidsmiljøutvalget ved UiB (AMU) drøftet i sitt april møte i sak 23/23 «Medarbeidersamtaler ved UiB – status i arbeidet». Her fremkom det ønsker om tilleggsspørsmål utover de ordinære spørsmålene anvendt i HMS-årsrapportering. Hensikten med tilleggsspørsmålene var å gi mer kunnskap om hvordan medarbeidersamtalen som oppfølgingsverktøy fungerer, og hvilke nye tiltak som eventuelt kunne iverksettes for å øke gjennomføringsgraden.

Basert på rapportering for 2022 vil det i denne saken bli gitt en orientering om:

- Status for gjennomføring av medarbeidersamtaler for rapporteringsåret 2022, og rapporterte årsaker til eventuell manglende gjennomføring
- Kort redegjørelse for hvilke tiltak som er gjennomført siste året for å øke gjennomføringsgrad
- Plan for oppfølgingsundersøkelse (jmfør tilleggsspørsmål fra AMU) om hvordan medarbeidersamtalen oppleves å fungere i dag og hvilke spissede tiltak som eventuelt kan gjennomføres

### Status for gjennomføring i 2022 av medarbeidersamtaler for rapporteringsåret 2022

Rapportering av medarbeidersamtaler for 2022 ble tatt ut av ordinær HMS-årsrapportering, og er gjennomført som en egen undersøkelse i mai 2023. Skjema for rapportering ble sendt til de samme verneområdene som rapporterer årlig på HMS-feltet. Tallene er derfor sammenlignbare med tidligere år. Undersøkelsen er besvart av ledere i verneområdene. Svarprosenten er 97 % av 67 respondenter i 2022.



Figur 1: Gjennomføringsgrad i prosent for vitenskapelig ansatte, stipendiater, teknisk-administrativt ansatte og totalt i perioden 2019 – 2022.

Som det fremgår av figur 1 har gjennomføringsgraden økt for alle grupper. For vitenskapelig ansatte har gjennomføringsgraden økt fra 52 % i 2021 til 62 % i 2022. For stipendiatgruppen er økningen i samme periode på 15 prosentpoeng, fra 46 % til 61 %. For teknisk-administrativt ansatte har gjennomføringsgraden økt fra 81 % til 82 %.

Totalt for UiB er utviklingen snudd fra en nedgang de siste tre årene til en gjennomføringsgrad som er fem prosentpoeng høyere i 2022 sammenlignet med 2019 - fra 64 % til 69 % gjennomføringsgrad

### **Årsaker til manglende gjennomføring ved rapportering av 2022-tall**

Dersom man ser bort ifra sykefravær, permisjoner, forskningstermin o.l. oppgis følgende som årsaker til manglende gjennomføringsgrad:

#### Lederskifte

Flere av respondentene oppgir lederskifte eller mangel på leder (f.eks. grunnet sykemelding) som årsak til at det ikke er avholdt samtaler, eller at de er utsatt.

#### Avslår innkalling til medarbeidersamtale eller samtalen utsettes

En del av respondentene rapporterer om ansatte som velger å takke nei til innkalling om medarbeidersamtaler. Flere rapporterer at medarbeiderne ikke ser behov for samtale, eller at medarbeiderne mener behovet er dekket gjennom andre former for oppfølging (f.eks. veileder). Noen ledere rapporterer om andre former for oppfølging (oppfølging av sykemeldte).

#### Størrelse på enhet og prioritering

Rapporteringen viser at det noen steder er utfordringer knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler, spesielt ved enheter der leder har personalansvar for mange medarbeidere. Det kan være krevende å delegere medarbeidersamtaler til andre. Her oppgis det flere årsaker, både knyttet til myndighet, men også strukturelle årsaker. En instituttleder kan mangle funksjoner og roller ved instituttet å delegere medarbeidersamtalen til, enten det er nestleder ved instituttet eller andre med lederroller. Andre årsaker som oppgis er at enkelte medarbeidere ikke vil ha medarbeidersamtale med andre enn leder med personalansvar.

De oppgitte årsakene fra 2022 er likelydende med oppgitte årsaker de siste årene. I 2020 og 2021 var i tillegg koronapandemien en gjennomgående årsak for at medarbeidersamtaler ikke ble gjennomført (flere perioder med strenge restriksjoner og bruk av hjemmekontor, og ønske om å gjennomføre samtalene fysisk).

### **Tiltak som er gjennomført siste året**

#### Lederutvikling

Våren 2022 er medarbeidersamtaler tatt opp som tema på ledersamlinger for henholdsvis instituttledere og administrative mellomledere. I tillegg til å orientere om UiB sine rutiner på området, ble spesifikke tema berørt; som «ambisjonsnivå», «delegasjon» og «innkalling vs. invitasjon til samtale», der det i en innkalling er en gjensidig forpliktelse til å møte opp.

#### Kurs (webinar) for ledere med personalansvar

Våren 2022 ble det gjennomført webinar om UiB sine rutiner for mottak av nyansatte. Her ble medarbeidersamtalen tematisert som virkemiddel i medarbeideroppfølgingen og som sentral

del av en helhetlig mottaksprosess. Høsten 2022 ble det videre gjennomført webinar om universitetets rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler. «Ambisjonsnivå», «delegasjon» og «innkalling vs. invitasjon til samtale» ble behandlet særskilt som mulige virkemidler for økt gjennomføring.

### Ny mal

Høsten 2022 ble det tatt i bruk ny mal for medarbeidersamtaler for postdoktorer og stipendiater. Den nye malen er i større grad tilpasset de spørsmål som stilles i forbindelse med årlig fremdriftsrapportering for gruppen. Bruk av medarbeidersamtaler for stipendiatene må også ses i sammenheng med den systematiske veiledningen som stipendiatene får og andre virkemidler som årsrapportering og midtveisevaluering.

### Støttmateriell

Det er utarbeidet støttmateriell for gjennomføring av medarbeidersamtaler, henholdsvis en veileder for forberedelse, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler både for leder og for medarbeider. I tillegg er det utarbeidet maler for vitenskapelig ansatte, postdoktorer, ph.d.-kandidater, ledere og teknisk-administrativt ansatte. Veiledninger og maler finnes både i leder- og medarbeiderhåndbok på UiB sine Ansatte-sider, og finnes også på engelsk.

Informasjon om utarbeidet støttmateriell gis alltid i forbindelse med lederutvikling og kursvirksomhet.

### **Forslag til oppfølgingsundersøkelse**

Tallene viser at gjennomføringsraten for medarbeidersamtaler har økt. Det kan tyde på at tiltakene har hatt effekt selv om det er vanskelig å måle direkte sammenheng. Universitetets nye strategi vektlegger betydningen av god medarbeiderutvikling, blant annet ved å sikre karriere- og kompetanseutvikling for sine ansatte. UiBs politikk er at medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig, og at medarbeidersamtalen er et sentralt virkemiddel for en hensiktsmessig medarbeideroppfølging og -utvikling ved UiB.

Intensjonen med medarbeidersamtalen er å fremme gjensidig tillit og åpenhet, god kommunikasjon og et godt samarbeid slik at den enkelte blir best mulig i stand til å løse sine oppgaver og utvikle sin kompetanse. Samtidig viser forskning at medarbeidersamtaler kan oppleves ulikt (Kuvaas, 2007). De faglige stillingene er mer autonome og ikke linjestyrt slik administrative og tekniske stillinger er.

Det kan hevdes at det ikke finnes ikke én beste måte å gjennomføre medarbeidersamtaler på. Arbeidsoppgaver, institusjonelle normer, rammebetingelser, relasjoner og individuelle forskjeller avgjør hvorvidt medarbeidersamtaler oppleves som hensiktsmessige eller ikke, både for medarbeidere og for ledere.

I det videre arbeidet for å fremme bruk av medarbeidersamtaler foreslås det å gjennomføre en oppfølgingsundersøkelse blant ansatte for å få mer kunnskap om forhold som påvirker

gjennomføring av medarbeidersamtaler. Undersøkelsen vil omfatte alle de tre ansattkategoriene, og bestå både av en kvantitativ og en kvalitativ del inkl. innspillene fra AMU i april. Undersøkelsen planlegges utført tidlig høst.

Saken skal behandles i universitetsstyret 15 juni. Det vil bli gitt en orientering av styrets kommentarer i AMU-møtet.

AMU inviteres med dette til å drøfte tilnærmingen til plan for oppfølgingsundersøkelsen ved UiB og til å komme med forslag og eventuelle endringer til denne.

Basert på drøftingene i disse møtene og videre prosess vil det utarbeides mer målrettede og spissede tiltak som treffer de ulike gruppernes behov. Kunnskapen og tilpasningsforslag vil bli lagt fram for styret høsten 2023.

*Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget for drøfting.*

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

08.06.2023/Ole Christian Laukli



Arkivsaksnr.:  
2018/5019

Dokumentdato:  
09.06.2023

Utvalg:  
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:  
35/23

Møtedato:  
20.06.2023

---

## Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved UiB

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)
- AMU-sak 24/22: Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) - erfaringer fra gjennomføringen
- AMU-sak 46/22 Psykososialt arbeidsmiljø ved UiB – status (2018/5019)
- AMU-sak 1/23: Godkjenning av referat fra møtet 17.11.22 (2022/4168)
- HMS-årsrapporter: <https://www.uib.no/hms-portalen/78892/uibs-hms-%C3%A5rsrapport>

### Saken gjelder:

Det vises til AMU-sak om psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB (46/22) i møtet 17.11.22 og referat fra denne (1/23). I det følgende vil det bli presentert et helhetlig forslag til hvordan UiB kan arbeide med det psykososiale arbeidsmiljøet.

### Bakgrunn

Gode arbeidsfellesskap er et av HMS-målene i UiBs HMS-handlingsplan. Psykososialt arbeidsmiljø er et samlebegrep som omfatter mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, den enkeltes arbeid og hvordan dette påvirker på arbeidstakeren, organisatoriske forhold og organisasjonskultur. Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og arbeidsgiver skal legge til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte i dette arbeidet.

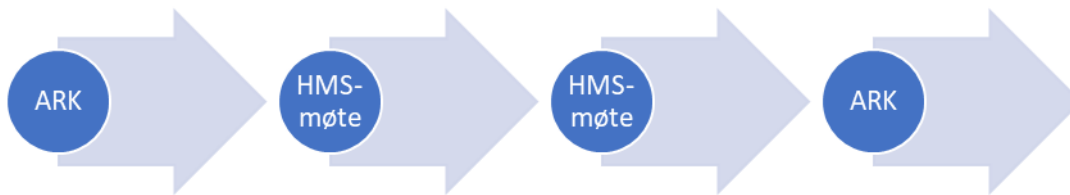
I det videre gis en kort redegjørelse for pågående utviklingsarbeid innenfor arbeidet med kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, og AMU bes om innspill til de foreslåtte tilnærmingene og veien videre.

Arbeidet foregår på to nivåer ved UiB i dag:

1. Arbeidsmiljø og klimaundersøkelsen på institusjonsnivå (ARK)
2. Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø gjennom HMS-møte

De senere års HMS-årsrapporteringer viser at en del enheter ved UiB setter likhetstegn mellom ARK og den årlige kartleggingen av psykososialt arbeidsmiljø på en slik måte at HMS-møte ikke gjennomføres når ARK ikke gjennomføres. Det er behov for å få frem forskjellene mellom ARK og årlige kartlegginger, men også sammenhengene mellom dem.

Et forslag til illustrasjon av syklus og sammenhenger vil være:



Figuren forstås slik at ARK gjennomføres hvert tredje år ved UiB og i årene mellom ARK gjennomføres det årlige lokale kartlegginger ved gjennomføring av HMS-møte.

### ARK

ARK er et helhetlig opplegg for gjennomføring av en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse. ARK er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren og skal være både et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase. ARK er et verktøy som skal bidra til en kunnskapsbasert og involverende prosess for utviklingen av arbeidsmiljø. De viktigste målsetningene med bruk av verktøyet er å fremme god helse og trivsel for den enkelte ansatte og oppnå tilfredsstillende måloppnåelse i henhold til universitetets strategi, planer og målsettinger.

ARK forvaltes av NTNU og leveres som oppdragsprosjekt til institusjoner i den norske universitets- og høyskolesektoren. Fra lanseringen i 2013 til våren 2023, har ARK blitt brukt ved 22 norske og tre svenske institusjoner. ARK har ved UiB vært brukt til arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser siden lansering i 2013. UiB har én gang hatt en felles gjennomføring av ARK og ellers har flere enheter gjennomført ARK i egne runder og hver for seg.

ARK består av tre komponenter:

- ARK-spørreskjema
- Opplæringskurs for ledere og prosessveiledere.
- Verktøy for systematisk arbeid med alle faser av ARK-undersøkelsen: forberedelser, gjennomføring og oppfølging.

Spørreskjemaet har vært gjenstand for revisjon siden forrige gjennomføring ved UiB. For det første har det vært gjennomført en statistisk validering og testing av skjemaet, med følgende resultat:

- Dagens lengde er funnet tilfredsstillende (respondenter bruker hele svarskalaen gjennom hele skjemaet)
- Overlappende spørsmål (som målte samme forhold) er fjernet
- Man har beholdt de temaområdene som har vært med lengst (bl.a. autonomi, tilhørighet, mening i jobben, kollegafelleskap og innflytelse / medvirkning)

Videre er det kommet til nye elementer i skjemaet som har blitt utarbeidet av ARK-sekretariatet, blant annet på basis av intervju med fagpersoner og andre interessenter. Forslagene har vært gjenstand for diskusjoner i ARKs nasjonale faglige arbeidsutvalg, og har også blitt testet av fagfolk, verneombud og tillitsvalgte ved flere av institusjonene. En ny testrunde med innsamling av data fra selve spørreskjemaet gjenstår. Ny versjon av skjema lanseres på ARK-konferansen i slutten av august.

Det er også etablert en læringsplattform (ARK-akademiet) som skal gi alle brukere tilgang til informasjonsmateriell og verktøy som vil være nyttig for en hensiktsmessig gjennomføring av ARK-undersøkelser. Alle ledere vil få tilbud om å delta på et digitalt kurs som følger ARK-undersøkelsen sine faser – forberedelser, gjennomføring og oppfølging. Det er en anbefaling at alle enheter bør ha lederstøtte i form av personer som er dedikerte prosessveiledere. Alle prosessveiledere vil få tilbud om kursing i forkant av ARK-undersøkelser.

#### Veien videre med ARK ved UiB

Som tidligere nevnt har UiB hatt en felles gjennomføring av ARK én gang og det ble gjennomført evaluering i etterkant som også er lagt frem for AMU (sak 24/22). Evalueringen viser noe blandete erfaringer med ARK ved UiB, både når det gjelder innhold i undersøkelsen, gjennomføring og ressursbruk sett opp mot opplevd nytteverdi. Samtidig finnes det ingen reelle alternativer til ARK dersom universitetet skal ha et felles og overordnet verktøy for arbeidsmiljø- og klimakartlegging med resultater som kan aggregeres og der det er mulig med sammenligning med resten av sektoren.

Som nevnt over er det gjennomført en rekke justeringer i det nasjonale rammeverket, både med hensyn til opprydding i spørreundersøkelsen og i opplæring og i støttemateriell. Det er også mulig å forenkle forarbeid og gjennomføring lokalt ved UiB. Disse endringene svarer ut en rekke av forslagene til forbedringer fra evalueringsrunden. I tillegg er det flere andre anbefalte tiltak i evalueringsrapporten som kan lette planlegging og gjennomføring. Det legges derfor opp til at universitetet fortsetter å benytte seg av ARK som felles verktøy, og da etter samme syklus som UiO som nylig har vedtatt å gjennomføre ARK hvert tredje år. I henhold til en slik treårssyklus skulle ARK ha vært gjennomført ved UiB høsten 2024, noe som er samtidig med innføring av nytt saksbehandling- og arkivsystem. Det kan således være fornuftig å skyve gjennomføringen til 2025.

#### **Årlige kartlegginger**

De årene det ikke gjennomføres ARK ved UiB, skal alle enheter gjennomføre en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøet – et «HMS-møte». «HMS-møte» er et allmøte ved en arbeidsenhet der ansatte, leder og verneombud deltar, der tema er psykososialt arbeidsmiljø og der ulike former for kartleggingsmetoder kan benyttes. Ved hjelp av ulike anbefalte metoder og rettet mot forhold som forutsetter samarbeid; mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, organisatoriske forhold og organisasjonskultur, skal «HMS-møte» brukes for å få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

Mange enheter velger å arrangere HMS-dager/samlinger o.l for å underbygge et godt arbeidsmiljø. Dette er viktige tiltak, men det erstatter ikke det årlige «HMS-møtet». «HMS-møtet» kan likevel inngå i HMS-dager og -samlinger.

Utfordringen synes i mange tilfeller å være en kombinasjon av manglende tid og kunnskap. Det foreslås derfor en forenkling av eksisterende metodeverk.

For å vise sammenhengen mellom ARK og den årlige kartleggingen, kan det være hensiktsmessig at «HMS-møtet» sikrer en diskusjon rundt de samme temaområdene som finnes i ARK. Eksempler på dette kan være:

- Individuell arbeidssituasjon
- Samspill og samarbeid



- Organisatoriske forhold
- Forventninger og roller
- Læring og utvikling
- Ønsker og mål for arbeidsmiljøet

«HMS-møtet» skal ha en metodisk tilnærming, og valg av verktøy skal avklares i dialog mellom leder og verneombud. Vi foreslår å tilby to verktøy:

- Team-canvas  
Team-canvas er et styrt og strukturert gruppearbeid om psykososialt arbeidsmiljø. Metoden sikrer at alle stemmer blir hørt, og metodikken er allerede kjent ved mange enheter ved UiB (gjennom arbeidet med Start Smart konseptet).

De temaområder som skal diskuteres blir skrevet/illustrert på et canvas (fysisk eller digitalt lerret), og leder styrer deretter arbeidet gjennom en «tenke-notere-dele»-metodikk. HR-avdelingen vil utarbeide beskrivelser som trykker leder i gjennomføringen, og sikrer at nødvendig malverk med underspørsmål er tilgjengelig. Canvas-metodikken egner seg når man kan samles fysisk, men er også mulig å gjennomføre digitalt. Sammenlignet med en undersøkelse er canvas-metodikken mer inkluderende og i så måte velegnet for å få gode samtaler om arbeidsmiljøutviklingen.



- Trivselskartlegging  
I noen tilfeller vil det være ønskelig med en metode som i større grad åpner for anonyme tilbakemeldinger. Det foreslås derfor å utarbeide en miniundersøkelse med en predefinert bruttoliste av spørsmål. Spørsmålene vil bli utarbeidet av HR-avdelingen i samråd med

personvernombud og fagressurser fra Det psykologiske fakultet. Hensikten med dette er å tilby enhetene en lavterskel løsning for å gjennomføre en arbeidsmiljøkartlegging, slik at de kan benytte det som grunnlag for videre arbeid. Vi finner det hensiktsmessig å basere spørsmålene på temaene fra ARK, men oppfordrer i samråd med IT-avdelingen å benytte verktøyet SurveyXact for gjennomføring. UiB har rammeavtale med SurveyXact som inkluderer teknisk support.

Spørreskjemaer egner seg som en kartleggingsmetode der det er vanskelig å samle mange mennesker samtidig.

#### Lokale løsninger

En del enheter ved UiB har allerede etablert gode praksiser for kartlegging av arbeidsmiljøet, noe vi oppfordrer til å videreføre. Dersom ønskelig kan HR-avdelingen bistå med rådgiving.

AMU inviteres med dette til å drøfte helheten i forslaget om arbeid med psykososialt arbeidsmiljø ved UiB.

*Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget for drøfting.*

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

09.06.2023/Ingve Bergheim



**Arkivsaksnr.:** 2023/2128  
**Dokumentdato:** 07.06.2023

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:** 36/23  
**Møtedato:** 20.06.2023

---

## Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023 - 2026

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 24/23: Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026 (2023/2128)
- AMU-sak 33/23: Godkjenning av referat fra møtet 13.04.23 (2022/18847)

### Saken gjelder:

I tråd med AMU-sak 24/23 Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026 og AMU-sak 33/23 Godkjenning av referat fra møtet 13.04.23, samt innspill til revidert utkast fra fakultets- og avdelingsdirektørene og universitetets hovedverneombud, er det utarbeidet et omarbeidet utkast til HMS-handlingsplan 2023-2026 til behandling i AMU (vedlegg 1).

I forbindelse med pågående oppfølging av HMS-årsrapport 2022 (internkontroll) og «Ledelses gjennomgang» ved fakultet og avdelinger i mai/juni er det også i disse møtene gitt anledning til å komme med innspill til ny HMS-handlingsplan.

Det vil bli gitt en muntlig gjennomgang av innspill som har kommet til planutkast i møtet.

Det legges opp til behandling av handlingsplanen i universitetsstyret i september. I forbindelse med innføring av ny handlingsplan vil det også bli en gjennomgang av rutiner for oppfølging og opplegg for rapportering, med sikte på forenkling og hensiktsmessig ressursbruk.

### Forslag til vedtak:

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

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

07.06.2023/Runa Jakhelln

### Vedlegg:

1. Utkast Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2023-2026



Foto: Colourbox.com

# HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

omarbeidet utkast 07.06.23

HANDLINGSPLAN 2023 – 2026 // UNIVERSITETET I BERGEN

# ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR ALLE

---

Universitetet i Bergen skal ha en kultur for helse, miljø, sikkerhet og beredskap som er forebyggende og helsefremmende. Det betyr at UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø
- mangfold, åpenhet og inkludering
- tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger og uteområder, utstyr og forskningsfartøy
- kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte, verneombud og ledere.

Dette innebærer at HMS på alle nivå skal være tydelig organisert og at arbeidsmiljøet skal kartlegges, risikovurderes og følges opp i tråd med myndighetskrav og interne regler.

## HMS – en felles oppgave

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter har et ansvar for aktiv medvirkning. Ansatte og studenter skal ha nødvendig opplæring og tilstrekkelig kompetanse til å kunne håndtere HMS-utfordringer i egen arbeids- og studiesituasjon.

HMS er et lederansvar på alle nivå og er integrert i all ledelse. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Det er viktig at både ledere og verneombud har god kompetanse i HMS-arbeidet. Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår i arbeidsmiljøarbeidet utløst av de risikoforhold som har betydning for arbeidshelse.

Klare roller og ansvar med gjensidig forståelse og respekt for ulike funksjoner, forutsigbarhet, avklart ressursfordeling, samt tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø. Universitetets ledere, verneombud, tillitsvalgte, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved UiB.

## HMS-mål

Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2023-2030 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål.

### UiB skal kjennetegnes ved:

- A. Gode og inkluderende arbeidsfellesskap
- B. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- C. God sikkerhetskultur og beredskap

Hvert HMS-mål er innsatsområder som konkretiseres gjennom delmål for perioden 2023–2026 og skal realiseres gjennom tiltak sentralt, lokalt gjennom lokale HMS-handlingsplaner på fakultet/avdeling og institutt/senter, og i ulike former for samspill mellom enheter og nivåer.

### Følgende styrende UiB-dokumenter støtter i tillegg HMS-målene:

- Universitetets Beredskapsplan
- Styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern
- Styringssystem for sikring av bygg og verdier
- Handlingsplan for mangold, inkludering og likestilling
- Handlingsplan for klimaarbeidet
- Masterplan for areal
- Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom Handlingsplan for helhetlig læringsmiljø.

HMS-handlingsplanen skal bidra til at alle som til enhver tid har arbeid ved UiB blir ivaretatt og ikke utsettes for negative belastninger som følge av sitt arbeid.

## Innsatsområder for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2023–2026

| <b>A. INNSATSONMRÅDE: GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP</b>  |  |  |
|---|--|--|
| <p>UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati og gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon for å sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege våre arbeidsfellesskap internt og i samarbeid med omverden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. UiB har en sterk internasjonal profil. Studenter og ansatte samarbeider med kollegaer fra hele verden. Dette krever god kompetanse om forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere.</p> |  |  |
| <b>Delmål</b>   | <b>Hovedaktiviteter</b>  | <b>Ansvarlig</b>   |
| <p><b>Delmål 1:</b> UiB skal ha et godt arbeidsmiljø og fremme felles forståelse og samarbeid</p>   | <p>Årlig kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø (HMS-møte) ved alle enheter.</p> <p>Utvikle verktøy og støtte for arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, som tas i bruk ved alle enheter.</p> <p>Legge til rette for at nyansatte tas imot på god måte.</p> <p>Tilby internasjonale rekrutterte kolleger norskopplæring raskt etter ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta</p> <p>Oversette viktig informasjon for ansatte til engelsk.</p> <p>Drive systematisk ivaretagelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte.</p> | <p>HR-avdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter</p>                    |
| <p><b>Delmål 2:</b> UiB skal ha et inkluderende arbeidsmiljø</p>  | <p>Styrke fokus på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom å;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- styrke lederens kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte,</li> <li>- sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden ved alle enheter for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap,</li> <li>- videreutvikle livsfase- og sykefraværsdata for å gjennomføre mer målrettede tiltak for inkludering.</li> </ul>             | <p>HR-avdelingen, Økonomiavdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter</p> |
| <p><b>Delmål 3:</b> UiB skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende universitetsdemokrati</p>   | <p>Forvalte og utvikle universitetssamfunnets mange organer, arenaer og møteplasser som stimulerer til engasjement, medvirkning, debatt og erfaringsdeling internt ved enhetene og på tvers av fag- og organisasjonsgrensene.</p>  | <p>Rektor/universitetsdirektør, Fakultet/avdeling, Institutt/senter</p>      |
| <p><b>Delmål 4:</b> UiB skal møte endring på en konstruktiv måte</p>  | <p>Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet gjennom</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte</li> <li>- videreutvikle arenaene for informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene</li> <li>- klargjøre målformuleringer og gjennomføre risikovurderinger ved endringer.</li> </ul>  | <p>HR-avdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter</p>                    |

## B. INNSATSOMRÅDE: TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

UiB har en stor og krevende bygningsmasse, bruken endres jevnlig, og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inn klima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra.

| Delmål   | Hovedaktiviteter   | Ansvarlig  |
|--|--|--|
| <b>Delmål 1:</b> UiB skal sikre at arbeidsplasser og bygningsmassen UiB disponerer har et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk og med gode medvirkningsprosesser | Etablere og utvikle brukervennlige arbeidsplasser på campus som bidrar til gode arbeidsforhold for å utføre universitetets kjernevirksomhet og støttefunksjoner.<br><br>Årlig kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde), samt ved ombygginger, ved alle enheter.<br><br>Evaluere og følge opp bruken av hjemmekontorordningen for teknisk/administrativt ansatte. | Eiendomsavdelingen, HR-avdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter                                     |
| <b>Delmål 2:</b> UiB skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø   | Utvikle gode arbeidsprosesser og sørge for at alle ansatte har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy.<br><br>Systematisk informere, tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.   | IT-avdelingen, HR-avdelingen, UiB Læringslab, Universitetsbiblioteket, Fakultet/avdeling, Institutt/senter |

## C. INNSATSOMRÅDE: GOD SIKKERHETSKULTUR OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på blant annet forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre i det daglige arbeidet og i en ekstraordinær situasjon.

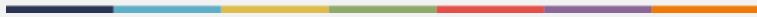
| Delmål  | Hovedaktiviteter  | Ansvarlig  |
|---|---|--|
| <b>Delmål 1:</b> UiB skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering | Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisasjon.<br><br>Jevnlig oppdatere og følge opp risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap.<br><br>Gjennomføre varsling- og beredskapsøvelser og vektlegge intern og eksterne samhandlingsøvelser. | Rektor/universitetsdirektør, HR-avdelingen, Eiendomsavdelingen, IT-avdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter |
| <b>Delmål 2:</b> UiB skal ha god HMS-risikoforståelse                         | Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet ved alle enheter<br><br>Gjennom god risikostyring sikre trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder.   | HR-avdelingen, Eiendomsavdelingen, IT-avdelingen, Fakultet/avdeling, Institutt/senter                              |

### Alle enheter skal årlig

- Gjennomføre HMS-kartlegginger, risikovurdere og prioritere tiltak
- Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak
- Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

### Informasjon om HMS ved UiB

- Regelsamling for UiB: [regler.app.uib.no](http://regler.app.uib.no)
- HMS-portalen: [uib.no/hms-portalen](http://uib.no/hms-portalen)





Arkivsaksnr.:  
2017/14394Dokumentdato:  
05.06.2023Utvalg:  
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:  
37/23Møtedato:  
20.06.2023

---

## 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 49 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 24.03.23 - 05.06.23.

### 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 24.03.23 - 05.06.23. Oversikt over totalt antall og status.*

| Enhet                                       | Lukket    | Lukket av innmelder | Registrert | Tildelt  | Under arbeid | Venter på tredjepart | Total     |
|---|-----------|---------------------|------------|----------|--------------|----------------------|-----------|
| Universitetsmuseet i Bergen                 | 3         |                     | 1          | 3        |              | 1                    | 8         |
| Universitetsbiblioteket                     | 2         |                     |            |          |              |                      | 2         |
| IT-avdelingen                               | 1         |                     |            |          | 1            |                      | 2         |
| Fakultet for kunst, musikk og design        | 1         |                     |            |          | 3            |                      | 4         |
| Eiendomsavdelingen                          | 1         |                     |            | 1        |              |                      | 2         |
| Det samfunnsvitenskapelige fakultet         | 2         |                     |            |          |              |                      | 2         |
| Det medisinske fakultet                     | 5         |                     | 1          |          | 11           |                      | 17        |
| Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | 5         | 1                   | 5          | 1        |              |                      | 12        |
| <b>Total</b>                                | <b>20</b> | <b>1</b>            | <b>7</b>   | <b>5</b> | <b>15</b>    | <b>1</b>             | <b>49</b> |

HR-avdelingen trekker frem viktigheten av å følge opp og ferdigstille innmeldte HMS-avvik.

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 24.03.23 - 05.06.23

| Enhet                                  | Brudd på HMS-regelverk | Brudd på styringssystem | Innbrudd/uvedkommende i bygg | Kjemi, biologi, strålekilder | Personskade, alvorlig | Personskade, mindre | Skade/tap av fysiske verdier | Større bygningsmessige skader | Økt brannrisiko | Total    |
|--|------------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------|----------|
| ☐ Det matematisk-naturvitenskapelige   | 1                      | 6                       | 2                            | 1                            | 1                     |                     |                              |                               | 1               | 12       |
| ☐ Det medisinske fakultet              |                        | 9                       |                              |                              | 5                     | 3                   |                              |                               |                 | 17       |
| ☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet  |                        | 1                       |                              |                              |                       | 1                   |                              |                               |                 | 2        |
| ☐ Eiendomsavdelingen                   |                        | 1                       |                              |                              |                       |                     |                              | 1                             |                 | 2        |
| ☐ Fakultet for kunst, musikk og design |                        | 2                       |                              |                              |                       | 1                   |                              |                               | 1               | 4        |
| ☐ IT-avdelingen                        |                        |                         |                              |                              | 1                     |                     |                              |                               | 1               | 2        |
| ☐ Universitetsbiblioteket              |                        | 1                       | 1                            |                              |                       |                     |                              |                               |                 | 2        |
| ☐ Universitetsmuseet i Bergen          |                        | 4                       |                              | 1                            | 1                     |                     |                              | 1                             | 1               | 8        |
| <b>Total</b>                           | <b>1</b>               | <b>24</b>               | <b>3</b>                     | <b>1</b>                     | <b>1</b>              | <b>8</b>            | <b>5</b>                     | <b>1</b>                      | <b>2</b>        | <b>3</b> |

Tabell 3. Kort info om personskader i perioden 24.03.23 til 05.06.23

| Type sensitivt avvik                 | Antall | Kommentar   |
|--------------------------------------|--------|---|
| Stikk på kontaminert skarp gjenstand | 1      | Student IKO   |
| Brudd i kjeven                       | 1      | Fikk slag av stokk i nedre kjeve av stokk som var under spenning ved nedskjæring. |
| Kjemikalie skade på finger           | 1      | K2, ansatt. Lokket satt hardt på. Kom søl på fing ved åpning.                     |
| Stikkskade diamantbor                | 2      | IKO: en ansatt og en student  |
| Brannskade fingre                    | 1      | Ansatt: skjedde under sterilisering av utstyr                                     |

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

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

05.06.2023/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

- 1) HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 24.03.23 – 05.06.23 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen)



Arkivsaksnr.:  
2019/5179

Dokumentdato:  
07.06.2023

Utvalg:  
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:  
38/23

Møtedato:  
20.06.2023

---

## 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 byggeutvalgsmøtet 06.06.2023 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.

*Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering*

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

07.06.2023/Kjartan Nesset

Vedlegg:  
1) Referat fra Byggeutvalg 06.06.2023.



| <b>MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte</b> |   |               |                   |        |          |              |
|--|---|---------------|-------------------|--------|----------|--------------|
| Prosjekt:                                |   | Prosjekt nr.: |                   |        |          |              |
| Formål:                                  | <b>AMU-Bygge utvalg</b>   | Referat nr.:  |                   |        |          |              |
| Sted:                                    | Christies gate 13. 5.etg  | Dato:         | <b>06.06.2023</b> |        |          |              |
| Referent:                                | Rune Hovland – Gruppeleder Bygg-gruppen   | Dato sign:    | <b>06.06.2023</b> |        |          |              |
| Firma/ organisasjon                      | Representanter/navn   | Initialer     | e-post            | Kode   | Tilstede | Kopi referat |
| <b>Representanter AMU-Bygge utvalg</b>   | Bente-Lise P. Lillebø – Bedriftshelsetjenesten  |               |                   |        | X        |              |
|  | June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.   |               |                   |        | X        |              |
|  | Studentrepresentant. Alexander Fredheim   |               |                   |        |          | X            |
|  | Kjartan Nasset – Eia, Sissel H. Smørdal, Eia Rune Hovland, Eia  |               |                   |        | X        | X<br>X       |
| Neste møte:<br>08.09.23 kl: 09.00        |   |               |                   |        |          |              |
| Sak                                      | Tekst   |               |                   | Ansvar | Frist    |              |
|  | <b>Sakliste:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>Godkjenning referat.</li><li>Gjennomgang av byggeprosjekt.</li><li>Oppfølging av masterplan.</li><li>Eventuelt:<ul style="list-style-type: none"><li>Revidering av «brukermedvirkning i byggeprosjekter»</li><li>Sjekkliste «befaring før innflytting»</li><li>Utfordringer dagslys BB Bygget.</li><li>Læring/evaluering NG5 byggeprosjekt og brukerprosesser.</li></ul></li></ol> |               |                   |        |          |              |
| <b>1.</b>                                | <b>Forrige referat:</b><br>Referat av 21.03.2023 ble godkjent.  |               |                   |        |          |              |
| <b>2.</b>                                | <b>Nygårdsgaten 5</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Arbeider er på plan.</li></ul>  |               |                   |        |          |              |



|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>Informasjon om prosjektet kan følges på UIB sine sider.<br/>Link: <a href="https://www.uib.no/tjenesteutvikling/126263/informasjon-om-byggeprosjektet-nyg%C3%A5rdsgaten-5-ng5">https://www.uib.no/tjenesteutvikling/126263/informasjon-om-byggeprosjektet-nyg%C3%A5rdsgaten-5-ng5</a></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektet ligger innenfor godkjente kostnadsrammer på 475 MNOK.</li><li>• AMU – Byggetvalg ønsker befaring juni 2023, befaring er avtalt med PL Morten 20.juni – nærmere tidspunkt avtales.</li></ul> <p><b>UB / UM:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i ledige arealer som BIO avhender høsten 2022 i 4. etg i T53B. Prosjektering og behovsavklaringer pågår. Arild Grov er PL.</li><li>• Behov for areal/magasiner er under kontinuerlig vurdering.</li><li>• utfordringer med lekkasjer og nedfall fra balustrade på MP3 pågår.</li></ul> <p><b>HS10</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• HS10 er stengt for publikum.</li><li>• Eia iverksetter strakstiltak for å ivareta sikkerheten samt videre plan for totalrehabilitering av HS10.</li></ul> <p><b>Thormøhlensgate 55 (Nytt desinfiseringsanlegg avløpsvann ILAB).</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alle nødvendige godkjenninger er på plass.</li></ul> <p><b>Thormøhlensgate 55, Datablokken</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Utskifting av ventilasjon aggregater. Arbeider pågår og ferdigstilles sommer 2023.</li></ul> <p><b>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mulighetsstudie for nye ventilasjonsløsninger, pågår.</li><li>• Mulighetsstudie for nye leietakere (NORCE) pågår.</li></ul> <p><b>UM, Plantehuset i Musehagen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plantehuset er stengt.</li><li>• Det er nå laget prioriteringslister for å utbedre de feil og mangler som er registrert. Utbedringsarbeid for å ivareta sikker drift av plantehuset er igangsatt. Dette kan kreve at noe av planter må flyttes innad eller ut.</li><li>• Strakstiltak og kun nødvendige besøk med bruk av verneutstyr for UIB tilsatte.</li><li>• Sikringstiltak rundt bygget er utført.</li></ul> |  |  |
|--|---|--|--|



|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p><b>Nygård Skole</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tiltaksliste (akustiske) i forbindelse med Grieg akademiet er laget for utbedring av avvik og arbeider pågår. Arne Johan / Prosjektleder.</li></ul> <p><b>Museplass 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reklamasjonssak på vinduer pågår.</li><li>• Det pågår diskusjon om inneklima og øvrige reklamasjonssaker med Statsbygg (SB). Det er holdt møte på overordnet nivå med SB og vi venter tilbakemelding.</li></ul> <p><b>Museplass 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lekkasje over hoveddør. Arbeider med å finne årsak er satt i gang, og vil fysisk pågå fra siste uke i juni.</li></ul> <p><b>Rosenbergsgaten 39</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fasade rehabilitering blir forsinket og er betraktelig mer omfattende enn først trodd etter at malingsfjerning er gjennomført.</li></ul> <p><b>Jekteviksbakken 31, JUSS II</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeider med sykkelgarderobe pågår.</li></ul> <p><b>Studentarealer Juss bygget</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arealer i 2. etg., studentarealer ferdigstilt.</li><li>• Arealet i 5. etg bibliotek er ferdig for uten AV-Leveransar.</li><li>• Vrimle arealet i 6. etg ved infosenter skal oppgraderes av fakultet, foreløpig satt på vent.</li></ul> <p><b>Realfagbygget (Kjemilaboratorier, Kjemisk inst.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Byggestart oktober 2022. Ferdigstillelse juni 2023</li><li>• Kostnadsramme 50 MNOK.</li><li>• Testing og ferdigbefaringer pågår.</li><li>• PL Marius A. Waage.</li></ul> <p><b>Realfagbygget utvendig arbeider.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sjøvannsledning tur og retur fra sjøvann er startet opp.</li><li>• Midlertidig transport igjennom dør i sør. Rømning opprettholdes igjennom byggetid.</li></ul> |  |  |
|--|---|--|--|



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjekt avsluttes september 2023</li></ul> <p><b>Årstadveien 19 NOB- Inneklima IKO</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Utredning omkring inneklima og tørr luft har pågått en tid. Det er nå sammen med BHT og ekstern rådgiver Multiconsult kommet en anbefaling av tiltak for videre prosess. Noen av tiltak er gjennomført og vurdering av effekt pågår.<ul style="list-style-type: none"><li>• Nye luftprøver tas inne når fasader er utbedret.</li></ul></li></ul>  |  |  |
| 3. | <p><b>Oppfølging av Masterplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Generelt, Masterplan for Areal vil revideres i løpet av 2023.</li></ul> <p><b>Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeid med planmaterieell pågår frem til 1. gangs behandling i kommunen.</li><li>• Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2024 / 25.</li><li>• Verneombud blir inkludert i prosjekt når prosjektet kommer lenger.</li></ul> <p><b>Kontorbygg Dokkeveien</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Innsigelser fra Vestland Fylkeskommune til plan etter høringsrunder.</li><li>• Konsekvensutredning ferdig april 23.</li><li>• Plan skal ut på begrenset høring mai 23.</li><li>• Det tas sikte på å ha godkjent plan i 2024/25.</li></ul> <p><b>Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Statsbygg har fått tilbakemelding fra KD om å forholde seg til opprinnelig ramme.</li><li>• Det er gjennomført kuttrunde/arealreduksjon, samla kutt på 8% - arealreduksjon fra 5000m2 til 4643m2</li><li>• Prosjekt ute på pris og design konkurranse, 4 entreprenører er kvalifisert.</li><li>• Totalentreprise Entreprenør tildelt.</li><li>• Optimaliseringsfase med brukere og entreprenør Q2/Q3 i 2023.</li><li>• Byggestart 2024 hvis penger bevilges til prosjektet.</li></ul> |  |  |
| 4. | <p><b>Eventuelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeid med revidering av informasjonsbrosjyre «Brukermedvirkning i byggeprosjekter» pågår. Første utkast sendes over for kommentarer til BHT og HVO i uke 23.</li></ul>  |  |  |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sjekklister «befaring før innflytting» prosess med å evaluere og revidere denne rutinen pågår.</li><li>• Utfordringer med dagslys på BB Bygget - hva skjer – brukere etterlyser svar, her må det informeres om hvordan man har tenkt å løse situasjonen. (Kjartan / Jan- Terje.)</li><li>• 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?</li></ul> |  |  |
|--|--|--|--|





**Arkivsaksnr.:**  
2022/18847

**Dokumentdato:**  
25.05.2023

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:**  
39/23

**Møtedato:**  
20.06.2023

---

## Orienteringssaker

---

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Nye regler for yrkesmessig bruk av diisocyanater (kjemiske forbindelser)
- Endring av verneområde – Det medisinske fakultet
- Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB

Sonja Irene Dyrkorn  
HR-direktør

25.05.2023/Runa Jakhelln