



## Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Arbeidsmiljøutvalget **26.09.2024, kl. 12:00 - 15:00**, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Fosswinckels gate 6. møterom 9.etg.

Innkalling er sendt til:

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

---

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest sekretariatet ved Runa Jakhelln per e-post til [runa.jakhelln@uib.no](mailto:runa.jakhelln@uib.no)

Bergen, 17.09.2024

Runa Jakhelln  
Sekretær AMU

## Saksliste

### Fakultetsbesøk

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

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

Besøk virksomheten

### Styresak            Saker til behandling

Godkjenning og innkalling av saksliste.

32/24            Godkjenning av referat fra møtet 20.06.24

33/24            Revidert Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

34/24            Sykefraværsrapport 1. halvår 2024

35/24            Innføring av ny beredskapsorganisering - status

36/24            HMS-avvik

37/24            AMUs Byggeutvalgsmøte - orientering

38/24            Orienteringssaker

Eventuelt



**Arkivsaksnr.:**  
2024/77

**Dokumentdato:**  
13.08.2024

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:**  
32/24

**Møtedato:**  
26.09.2024

---

## **Godkjenning av referat fra møtet 20.06.24**

---

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 20.06.2024 er vedlagt.

### **Forslag til vedtak:**

Referat godkjennes i møtet.

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

13.08.2024/Runa Jakhelln

Vedlegg:  
1. Referat AMU 20.06.2024.



**Protokoll (2024/77)** fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 20.06.2024. Møtet ble holdt i Fosswinckels gate 6 og varte fra kl. 12:00 - 13:30.

**Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:**

universitetsdirektør Tore Tungodden (leder), prorektor Pinar Heggernes (vara), HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, underdirektør Agnethe Erstad Larsen (vara), dekan Norman Anderssen, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Mona Viksøy (settevara), kontorsjef Bente Nilsen, Hordvik, seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø, student Lars Jacob Ruland Jacobsen, studentombud Karsten Olav Aarestrup

**Fra administrasjonen:**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, psykolog Andreas Hillestad Schei (sak 27/24), seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli (sak 28/24),



**Godkjenning og innkalling av saksliste.**

Innkalling og saksliste ble godkjent.

**25/24 Godkjenning av referat fra møte 04.04.24**

*Sak.nr. 2024/77*

**Vedtak:**

Referat fra møtet 04.04.24 ble godkjent.

**26/24 Valg av verneombud for funksjonsperioden 2025 - 2026 - oppnevning av valgstyre**

*Sak.nr. 2024/7015*

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen redegjorde for saken.

**Kommentarer:**

Det er ønskelig at brev til alle enheter med informasjon om valget sendes ut i begynnelsen av august.

**Vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget oppnevner følgende som medlemmer av valgstyret:

- Elisabeth Müller Lysebo, fakultetsdirektør
- Helene Stuart, Akademikerne
- Johan Giertsen, professor
- Repr. HR-avdelingen

Valgstyret skal påse at valg av verneombud, hovedverneombud og universitetets hovedverneombud, alle med vara, er gjennomført innen årsskiftet 2024/2025 og i samsvar med arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. HR-avdelingen, ivaretar leder- og sekretariatsfunksjonen.

**27/24 Prosedyre for ansatte som møter studenter/kollegaer i krise**

*Sak.nr. 2024/7044*

Psykolog Andreas Hillestad Schei redegjorde for saken. Det vil bli gjort noen endringer i prosedyren. Det skal fremgå tydeligere i prosedyren at ansatte ikke er helsepersonell, men at de skal sende henvendelsen videre til der det er kompetanse.

**Kommentarer:**

Det kan være hensiktsmessig å samkjøre prosedyren med tilsvarende rutiner som allerede er ved enkelte fakultet. Det kan også være hensiktsmessig å tydeliggjøre forskjeller mellom ansatte og studenter, samt å vise til ressurser som bl.a. fastlegene, studentombudet og Sammen.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**28/24 Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 - status prosjekt**

*Sak.nr. 2024/5212*

Seniorrådgiver Ole Christian Laukli redegjorde for saken.

**Kommentarer:**

Enheter som har valgt å sende ut felles arbeidsmiljøundersøkelsen i 2025 må gjennomføre en lokal arbeidsmiljøundersøkelse i 2024.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**29/24 HMS-avvik***Sak.nr. 2017/14394*

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø redegjorde for saken.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**30/24 AMUs Byggutvalgsmøte – orientering***Sak.nr. 2019/5179*

Underdirektør Agnethe Erstad Larsen viste til referat fra Byggutvalget. Sak om IKO i Byggutvalget er utsatt til september.

**Kommentarer:**

Retningslinje for befaring før innflytting skal trekkes tilbake og vil bli ivaretatt i andre aspekter ved byggesaker. Brukermedvirkning skal igangsettes så snart en planlegger en byggesak og skal gjøres i dialog med Eiendomsavdelingen.

**Orienteringssak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**31/24 Orienteringssaker***Sak. nr. 2024/77*

- **Universitetets hovedverneombud orienterer**

Universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik orienterte. VO-samling ble arrangert 25. april med ca. 75 verneombud – tema var brann og sikkerhet, IT sikkerhet, omstillingsavtalen, og visjoner fra HR-direktøren. Den 28. mai ble frokostseminar arrangert med psykologisk trygghet som tema. Det har vært gjennomført to HVO-nettverksmøter siden forrige AMU, samt et seminar for hovedverneombudene med fokus på kunstig intelligens. Hovedverneombudene har deltatt på HVO-konferansen i Bodø som i år var arrangert av Nord universitet. Tema her var bl.a. beredskap, organisering av vernetjenesten og partssamarbeid, psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven, og kvinnehelse; sykefravær, årsaker og historikk. I tillegg har UHVO som vanlig deltatt i styringsgrupper og i en rekke andre fora. Vernetjenesten ber om at det igangsettes arbeid med revidering av Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

- **Orientering – universitetsstyresaker**

Universitetsdirektør Tore Tungodden orienterte om noen av sakene som ble behandlet i styret 13.06.24, samt om UiBs økonomiske situasjon. Det er nedsatt et nytt utvalg som skal revidere universitetets husleiemodell. Det er gjennomført to internrevisjonsprosjekter våren 2024: «Informasjonssikkerhet - del 1» og «Klimaregnskap». Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har endret navn til Fakultet for naturvitenskap og teknologi. UiB har totalt sett kontroll på økonomien. Enkelte fakultet har en alvorlig og krevende økonomisk situasjon. Her er planen å holde bremsene på til underskuddet er snudd. Det må utvikles kortsiktige og langsiktige planer. Ved UiB er ikke oppsigelser og sluttpakker et virkemiddel. Dette er et budskap som skal gjentas i ulike fora. Det er ikke klokt å redusere forskningstiden, men vi må bli færre ansatte. Da må vi gjøre noe med dimensjoneringen. Det kan ikke løses med enda mer effektiv administrasjon, vi må se på organisasjon og struktur blant de vitenskapelige, uten å reduser faglig kvalitet. Dette er vanskelig på lang sikt. Den økonomiske situasjonen har konsekvenser for arbeidsmiljøet som ledelsen må være oppmerksom på. Hverken ledere, ansatte, verneombud eller tillitsvalgte har mye erfaringer med situasjonen som universitetet befinner seg i nå.

- **Yrkeshygiene orienteringssaker**

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte om kartlegging av inneklime i Jahnebakken 3, der det ikke er utvendig solavskjerming, og kartlegging av inneklime i auditorium 5,

Realfagbygget, der det ikke er mulig å gjøre flere luft-relaterte tiltak, men at en der må vente på ombygging av bygget. Det er gjort kartlegginger og oppfølging knyttet til temperatur i JUSS II bygget. Det er også gjort kartlegging av inneklime i Nygårdsgaten 5, 6. etg. i forbindelse med luftveissymtomer relatert til nybygg. Her er tiltaket å vente til bygget har «bodd seg inn».

- **Vinner av UiBs Arbeidsmiljøpris 2023**

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen orienterte om at Arbeidsmiljøprisen har blitt delt ut siden 2020 og at alle ansatte kan nominere. Universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik fikk på vegne av vernetjenesten prisen for 2023. Juryen begrunnelse legger vekt på den betydelige utviklingen av vernetjenesten de siste årene og vernetjenesten som viktig samarbeidspartner for arbeidsgiver. June Vibecke Knudtsen Indrevik har bygget et team av verneombud i hele organisasjonen og satt arbeidsmiljø på dagsorden. AMU gratulerer!

### **Eventuelt**

Ingen saker meldt.



Arkivsaksnr.:  
2011/14452

Dokumentdato:  
20.08.2024

Utvalg:  
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:  
33/24

Møtedato:  
26.09.2024

---

## Reviderte Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)
- AMU-sak 32/24: Godkjenning av referat fra møte 20.06.24

### Saken gjelder:

Dagens Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud ble godkjent av Universitetsdirektøren i 2021, etter en større revidering av de opprinnelige retningslinjene fra 2012. I retningslinjene fremgår det hvordan tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud skal organiseres, gjennomføres og evalueres årlig.

Vernetjenesten ba i AMU-møte 20.06.24 om at det igangsettes arbeid med revidering av Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud (sak 32/24). HR-avdelingen har sammen med universitetets hovedverneombud revidert retningslinjene (vedlegg 1).

Endringene består foruten av mindre redaksjonelle endringer, av en tilføyelse i form av et oppstartsmøte mellom linjeleder og verneombud når en av dem er nye, samt at verneombud også skal delta ved endrings- og omstillingsprosesser. Den engelske oversettelsen av retningslinjene er også revidert.

Reviderte retningslinjer vil bli implementert etter behandlingen i AMU.

*Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.*

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

20.08.2024/Runa Jakhelln

### Vedlegg:

1. Reviderte Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

# Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

Godkjent av Universitetsdirektøren 17.06.2021, sist endret 21.08.2024  
arkivreferanse 2011/14452.

## 1. Formål

Universitetet i Bergen (UiB) ønsker å sikre et godt samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Dette gjøres ved at det på alle nivå blir satt av tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsrollen på en forsvarlig måte. Regelmessige møtepunkter mellom verneombud og linjeleder vil legge til rette for et aktivt samarbeid mellom linjeleder og verneombud i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved UiB.

## 2. Forankring

Retningslinjene inngår i UiBs Regelsamling (Del 3 Personal og HMS) og er forankret i HMS-lovgivingen.

## 3. Omfang

Retningslinjen omfatter hele universitetet, alle nivå og enheter ved universitetet.

## 4. Ansvar

Linjeleder er ansvarlig for å iverksette og følge opp retningslinjen.

## 5. Definisjoner

- Linjeleder: Universitetsdirektør, dekan, fakultets-/avdelingsdirektør og instituttleder, eller tilsvarende som har det overordnede HMS-ansvaret ved enheten
- Verneombud: Universitetets hovedverneombud (UHVO), hovedverneombud (HVO) og verneombud (VO)
- Varaverneombud: Vara-UHVO, vara-HVO, vara-VO.

## 6. Opplæring

Verneombud på UiB skal gjennomføre 40-timers grunnopplæring i HMS jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18.

## 7. Tilrettelegging og samarbeid

### 7.1 Organisering

Linjeleder skal innenfor sitt ansvarsområde:

- Sørge for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.
- Følge opp eventuelle samordningsavtaler med andre arbeidsgivere, jf. internkontrollforskriften § 6.
- Sørge for at verneombud har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utføre vervet.

Verneombud skal innenfor sitt verneområde:

- Være kjent med retningslinjen.
- Påse at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar etter myndighetskrav og universitetets interne regler.

- Delta i planlegging og gjennomføring av det systematiske HMS-arbeidet

For øvrig skal verneombudet gjøre seg kjent med bestemmelsene om verneombudets taushetsplikt (jf. Forskrift om organisasjon, ledelse og medvirkning § 3-17).

Varaverneombud skal innenfor sitt verneområde:

- Være kjent med retningslinjen og skal kunne tre inn dersom verneombud er forhindret i å utføre sitt verv. I de situasjonene varaverneombud trer inn, gjelder de samme reglene for varaverneombud som for verneombud.
- Få tilbud om deltakelse på relevante møter for å kunne ivareta vervet.

UHVO og HVO har i tillegg ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet innenfor sitt verneområde, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 (3), og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-5.

## **7.2 Gjennomføring**

### **Oppstartsmøte**

Ved nytt verneombud og/eller ny linjeleder skal det gjennomføres et oppstartsmøte for å igangsette og sikre et godt samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

### **Faste møter mellom linjeledelsen og vernetjenesten**

Linjeleder skal sikre og legge til rette for regelmessige møter mellom verneombud og linjeleder. Verneombud, varaverneombud og linjeleder skal møtes minimum kvartalsvis. I møtene mellom linjeleder og vernetjenesten føres det referat.

Linjeleder og verneombud skal planlegge, gjennomføre og følge opp årlig kartlegging av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og andre tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, også ved endrings- og omstillingsprosesser. Linjeleder og verneombud gjennomfører HMS-årsrapportering, jf. Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll).

De faste møtene mellom linjeleder og verneombud skal legge til rette for en god dialog og informasjonsutveksling om arbeidsmiljøsituasjonen ved verneområdet.

Dersom det oppstår særskilte forhold mellom de faste møtene som kan ha betydning for arbeidsmiljøet, skal linjeleder innkalle til møte så raskt som mulig.

Hovedverneombudene deltar på ledelsens gjennomgang av HMS-årsrapport for de ulike hovedverneområdene.

### **Tid til å utføre vervet som verneombud**

Linjeleder og verneombud skal sikre at verneombudet får tilstrekkelig tid til å utføre vervet. Partene skal i fellesskap vurdere hvilke eventuelle konsekvenser vervet får for verneombudets ordinære oppgaver og vurdere konkrete løsninger. Dette bør gjøres i starten av verneombudsperioden.

HVO skal i likhet med VO sikres tilstrekkelig tid til å utføre vervet. For HVO vil delvis frikjøp fra sin stilling være hensiktsmessig, der størrelse på frikjøp kan variere etter størrelse og aktiviteter på enheten. UHVO ved UiB har 100 % frikjøp, og for vara-UHVO er det delvis frikjøp.

Dersom det oppstår uventede situasjoner som medfører at vernearbeid må utføres utover alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-4, skal det godtgjøres som overtid, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 (3). Om det oppstår uventede situasjoner som krever at verneombudet griper inn, har verneombudet rett til å forlate arbeidsplassen. Skjer det, skal verneombudet orientere linjeleder.

## **7.3 Vernetjenesten**

### **Faste møter i vernetjenesten**

Følgende møter mellom universitetets verneombud er fastlagt:

- UHVO og HVO: Månedlig.
- UHVO, HVO og VO: Skjer ved de faste VO-samlingene som arrangeres om våren, og kompetansedagen som arrangeres om høsten for alle verneombud ved UiB
- HVO og VO: Månedlig.

### **Utvalg**

Verneombud skal møte i følgende utvalg ved UiB:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU): UHVO er medlem.
- Forhandlingsutvalget: UHVO møter når det er planer som gjelder rasjonalisering (omstilling) og spørsmål om arbeidstidsordninger jf. universitetets tilpasningsavtale til Hovedavtalen for arbeidstakere i staten, kapittel 6.
- Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU): HVO skal møte når det er planer som gjelder rasjonalisering (omstilling) og spørsmål om arbeidstidsordninger

jf. universitetets tilpasningsavtale til Hovedavtalen for arbeidstakere i staten, kapittel 6.

- HMS-utvalg: verneombud på nærmeste nivå møter.

## 8. Evaluering

Tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud skal evalueres årlig som del av Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll).

## 9. Referanser

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter \(internkontrollforskriften\)](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#)

[Hovedavtalen for arbeidstakere i staten 01.01.2023 - 31.12.2025 med Tilpasningsavtale for UiB](#)

[Regelsamlingen 3.2.2 Ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet](#)

[Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)

[Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet \(internkontroll\)](#)



**Arkivsaksnr.:**  
2017/14402

**Dokumentdato:**  
13.09.2024

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:**  
34/24

**Møtedato:**  
26.09.2024

---

## Sykefraværsrapport 1. halvår 2024

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

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

### Saken gjelder:

Rapport for sykefraværet ved UiB for første halvår 2024 (vedlegg 1).

*Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.*

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

13.09.2024/Lisa Lund

### Vedlegg:

1. Rapport sykefravær 1. halvår 2024

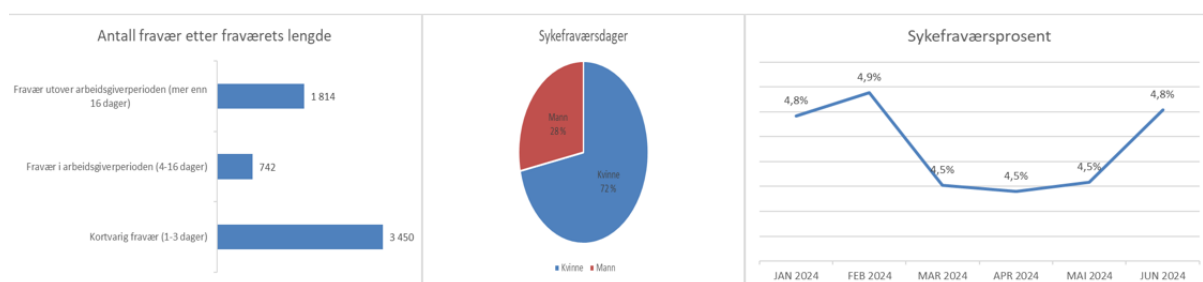
## Sykefraværsrapport UiB – første halvår 2024

Sykefraværsstatistikken i rapporten er hentet fra rapporteringsverktøyet Innsikt, som er basert på uttrekk fra SAP. Sykefraværsprosenten beregnes som fraværsdager delt på avtalte dagsverk. Som standard brukes NAV sin veileder gitt for intern sykefraværsrapportering, der man trekker bort feriedager fra de avtalte dagsverkene. Det tas forbehold om variasjoner i datagrunnlaget.

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

### Totalt sykefravær for UiB første halvår (K1, K2) 2024

Antall sykefravær <b>6 040<sup>2</sup></b> <small>Antall sykefraværsdager</small>	Sykefravær i dagsverk <b>23 514</b>	Avtalte dagsverk <b>503 896,05</b>	Sykefraværsprosent <b>4,67%</b>	Egenmeldt sykefravær <b>1,07%</b> <small>3,60% egenmeldt</small>	Arbeidsrelatert egenmeldt <b>98</b> <small>3 304</small>
---	--	---------------------------------------	------------------------------------	--	--



Denne oversikten viser totalt sykefravær for UiB i første og andre kvartal i år- fra januar til juni måned. Det egenmeldte sykefraværet ligger på 1,07% og det legemeldte sykefraværet ligger på 3,60%. Som vi ser fra utviklingen av sykefraværsprosenten ligger prosenten høyere i starten av året og går litt ned i midten av semesteret. Av 3304 egenmeldte fravær er det 98 av dem som er rapportert som arbeidsrelatert.

### Utviklingstrend UiB – sykefravær fra 2017 til 2024

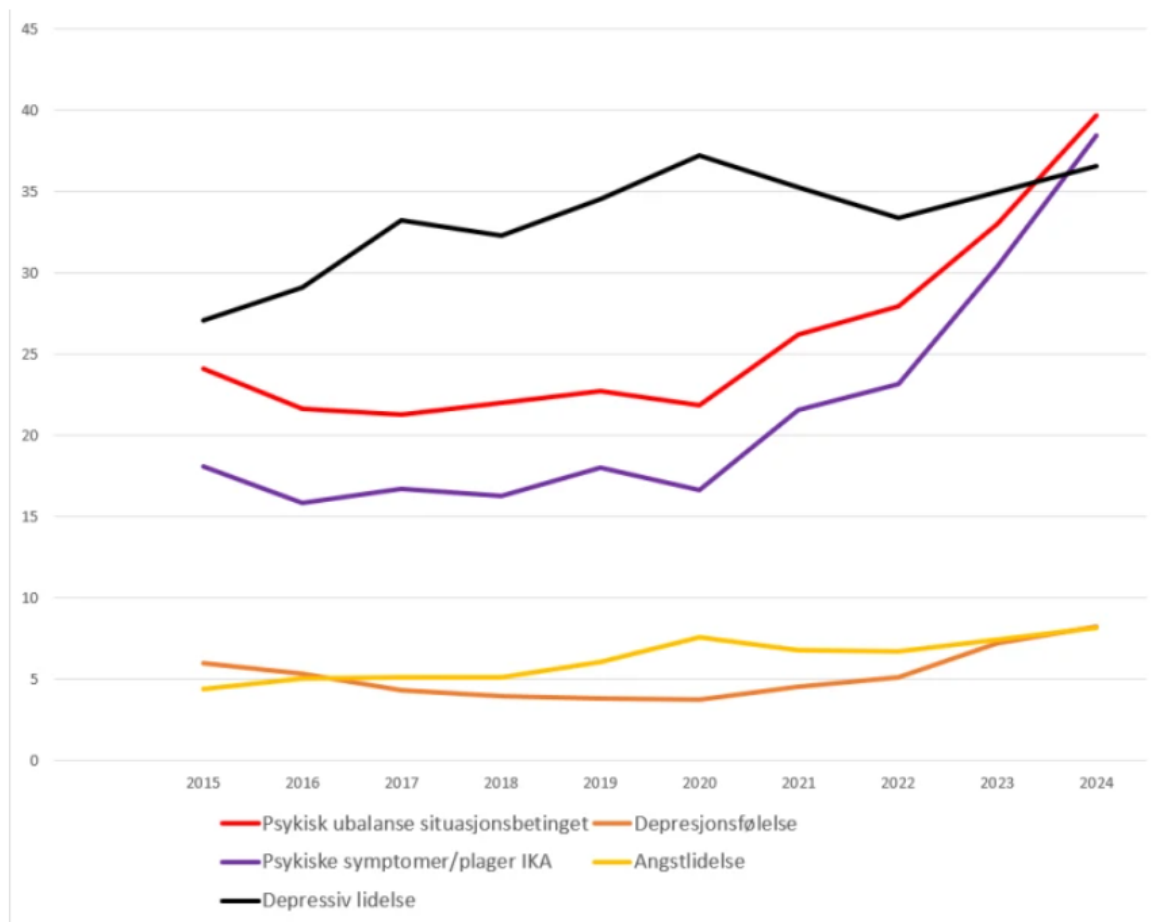
	1. halvår 2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Egenmeldt fravær</b>	<b>1,07</b>	<b>1,18</b>	<b>1,25</b>	<b>0,74</b>	<b>0,69</b>	<b>1,14</b>	<b>1,15</b>	<b>1,05</b>
<b>Legemeldt fravær</b>	<b>3,60</b>	<b>3,29</b>	<b>3,28</b>	<b>3,13</b>	<b>2,97</b>	<b>3,02</b>	<b>3,09</b>	<b>3,86</b>
<b>Totalt sykefravær</b>	<b>4,67</b>	<b>4,47</b>	<b>4,53</b>	<b>3,86</b>	<b>3,67</b>	<b>4,24</b>	<b>4,25</b>	<b>4,92</b>

Som vi kan se fra tabellen over er trenden for det gjennomsnittlige sykefraværet for UiB på vei oppover. Det er spesielt det legemeldte fraværet som stiger - mens egenmeldt fravær holder seg relativt stabilt, om man ser bort fra korona-årene. Følger vi trenden tilbake fra 2017, ligger sykefraværet nå høyere enn årene 2018 og 2019 - i motsetning til årene 2020 og 2021 da korona-pandemien herjet og gjennomsnittet lå på under 4%.

NAV melder om et historisk høyt gjennomsnittlig sykefravær på landsbasis, som i 2.kvartal ligger på 7,09%. Tall fra Eurostat viser at Norge har det høyeste sykefraværet i verden. Ulike strategier for å hankses med det høye fraværet blir diskutert på samfunnsnivå. Det er fremdeles legemeldt sykefravær med psykiske plager som øker mest, og det gir store utslag i statistikken fordi disse fraværene ofte er langvarige.

Det vi vet fra forskningen er at det å være *noe* i jobb, selv om man har psykiske utfordringer er sterkt anbefalt. Det er derfor svært viktig at ledere kobler seg på ansatte i sykefraværsoppfølging og stiller arbeidsplassen disponibel for tilrettelegging av arbeidsoppgavene. Målet er at UiB som arbeidsgiver bidrar til at ansatte kan komme seg raskere tilbake i arbeid, og at de ikke ender som en del av uførestatistikken – en statistikk som også er på en stigende trend.

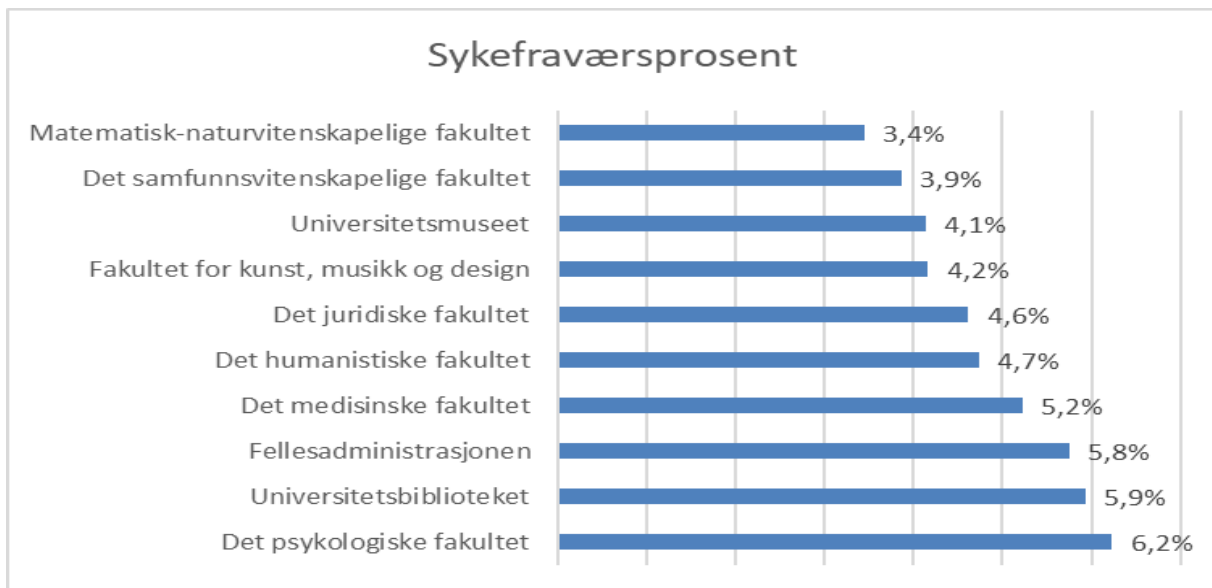
Sykefravær med psykiske plager som diagnosene utgjorde over 2,2 millioner tapte dagsverk i Norge i 2. kvartal i år, som tilsvarer over en fjerdedel av sykefraværsdagene. Et viktig utviklingstrekk de siste årene er at de mest alvorlige og tunge psykiske sykdommene har holdt seg ganske stabile, mens det er enkeltdiagnoser som i større grad kan kategoriseres som symptomer, plager eller lettere psykiske lidelser som har hatt en voldsom økning - hentet fra NAV.no (se tabell under).



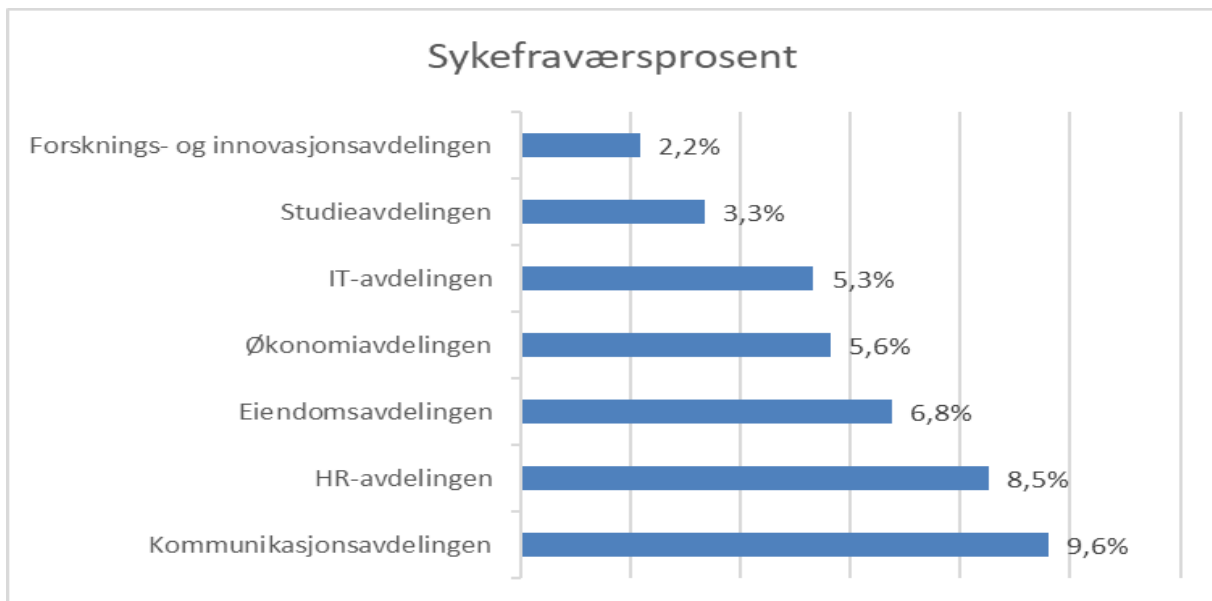
Kilde: NAV

Til tross for kraftig økning i sykefravær med psykiske lidelser, er muskel- og skjelettlidelser fremdeles den vanligste årsaken til sykefravær i Norge. Denne diagnosegruppen utgjør 33 prosent av de tapte dagsverkene på landsbasis ifølge nasjonal rapportering i 2.kvartal.

## Gjennomsnittlig sykefravær per enhet ved UiB



Som vi ser fra tabellen over er det Det psykologiske fakultet som har den høyeste gjennomsnittlige sykefraværsprosenten - med 6,2%, tett etterfulgt av Universitetsbiblioteket med 5,9% og Fellesadministrasjonen med 5,8%.



I Fellesadministrasjonen kan vi se i tabellen over at det er Kommunikasjonsavdelingen som har det høyeste sykefraværet, med 9,6%, etterfulgt av HR-avdelingen med 8,5%. Eiendomsavdelingen ligger som vanlig litt høyere med 6,8%, mens denne avdelingen har gått noe ned fra samme periode i fjor, da de lå på 7,85%. Både Økonomiavdelingen og IT-avdelingen ligger høyere enn gjennomsnittet for hele UiB. ØKA har gått kraftig ned fra samme periode i fjor, da de lå på 8,4% og ITA har gått opp fra 4,4% til 5,8%. Vi kan håpe på at det er de iverksatte tiltak som ble meldt inn fra de avdelingene som ved tidligere rapporteringer har hatt veldig høye gjennomsnittstall for sykefravær, som begynner å gi seg utslag i tallene.

Det er verdt å bemerke at avdelingene i fellesadministrasjonen hovedsakelig består av administrative ansatte - som har en tradisjon ved UiB for å melde fra om sykefravær, i motsetning til hva som er vanlig for ansatte i vitenskapelige stillingsgrupper. Dersom fraværet ikke registreres kan det se ut som denne gruppen har færre antall syke, noe som nok ikke er helt i samsvar med virkeligheten.

Det er også verdt å merke seg at antall avtalte dagsverk for en avdeling har stor innvirkning på sykefraværets gjennomsnittstall når noen ansatte går ut i langvarig sykmelding. Dette kan gi store utslag på relativt små avdelinger, slik som f.eks for Kommunikasjonsavdelingen med sine rundt 60 ansatte (deriblant en del dellønnsansatte) og HR-avdelingen med i underkant av 70 ansatte (også denne avdelingen har dellønnsansatte). Sykefraværet kan altså derfor se mer utfordrende ut i statistikken enn det det er i praksis. Avdelingene blir fulgt opp av HR-avdelingen på grunn av høye gjennomsnittlige sykefraværstall - og viser generelt at de har god kontroll på oppfølging av sykmeldte - de kjenner til tilfellene og det meldes om at hver enkelt ansatt som blir langvarig syk, blir fulgt opp.

Det psykologiske fakultet har økt kraftig i gjennomsnittlig sykefravær det siste året. I rapporteringen for samme tidsperiode i 2023 lå tallet på 1,8%, mens det nå ligger på 6,2%. Det meldes om stort arbeidspress og noen uforutsette omstendigheter som årsak til at sykefraværet har gått så kraftig opp. Når en enhet eller avdeling opplever høyt arbeidspress over tid, er sannsynligheten for at ansatte blir syke høyere - og arbeidspresset på de gjenværende kan igjen øke. Den delen av fraværet som blir rapportert som arbeidsrelatert, blir fulgt opp tett på fakultetet.

Universitetsbiblioteket ligger også høyt på oversikten - og melder om at de har god kontroll på sykefraværet, og forklarer tallene ved 1.linjearbeid og at ansatte ikke kan utføre sitt arbeid fra hjemmekontoret - slik mange andre ansatte ved UiB kan. De ser også en tendens til at sykefravær varer lengre - dette er noe som har endret seg etter korona-pandemien.

### **HR-avdelingens tiltak for hele UiB**

Det ble i sist rapporteringsrunde i AMU (februar 2024) påvist store forskjeller i gjennomsnittlig sykefraværstall mellom menn og kvinner ved UiB, ulikhetene som samsvarer med statistikk på nasjonalt nivå. I denne halvårlige rapporteringen har HR-avdelingen valgt å se bort fra kjønn i selve rapporteringen, men tar nå grep for å gi ansatte og ledere støtte og informasjon om utfordringer knyttet spesifikt til kvinnehelse, i tett samarbeid med UHVO og BHT. I et møte med forskningsgruppen KLAR (Kvinnehelse, overgangsalder og arbeidsliv) ved UiB - fikk HRA/BHT/UHVO innspill til hvordan UiB kan jobbe for å bidra til lavere sykefravær og frafall av ansatte som strever med utfordringer innen kvinnehelse. Forskning innen dette feltet anbefaler at arbeidsgivere utarbeider tydelige retningslinjer som bør forankres innenfor rammen av tre vesentlige faser i kvinners liv: «Menstruation – Motherhood - Menopause». Retningslinjene skal kunne bidra til at flest mulig kvinner kan jobbe mest mulig i alle disse tre livsfasene. De to første fasene er relativt godt belyst i Norge, og den siste tiden har det også blitt en økende bevissthet rundt den siste: overgangsalder. Det blir i større grad satt fokus på hvilke helseplager denne fasen kan medføre både gjennom media og i forskning. HRA/UHVO/BHT setter i høst i gang en kampanje for ansatte med bl.a informasjon fra forskningsgruppen KLAR om overgangsalder og helseplager forbundet med dette. Temaet har tidligere vært tabubelagt, og HRA ønsker at UiB som arbeidsgiver er med på å løfte dette frem i lyset og informere både ansatte og ledere om hva man bør være bevisst på i denne livsfasen. HRA vil også vurdere utarbeidelse av retningslinjer ifm. kvinnehelse i ulike livsfaser, etter anbefaling fra forskningsgruppen KLAR. BHT blir også anbefalt å opparbeide seg kompetanse innenfor dette området.

*Kvinnearbeidshelseutvalget* ble oppnevnt av Regjeringen 8. mars 2024 og skal levere sin utredning 1. april 2025. Bakgrunnen for oppnevningen var et forslag fra Kvinnehelseutvalget, som i NOU 2023: 5 Den store forskjellen – Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse, anbefalte at det nedsettes et offentlig utvalg som skal se særskilt på kvinners arbeidshelse. Utvalget skal gjøre opp kunnskapsstatus og utrede kvinners vilkår for deltakelse i arbeidslivet, arbeidshelse og sykefravær. HRA ved UiB vil følge dette arbeidet nøye, og vurdere å iverksette tiltak som fremlegges av Kvinnearbeidshelseutvalget, som kan egne seg for vår organisasjon.

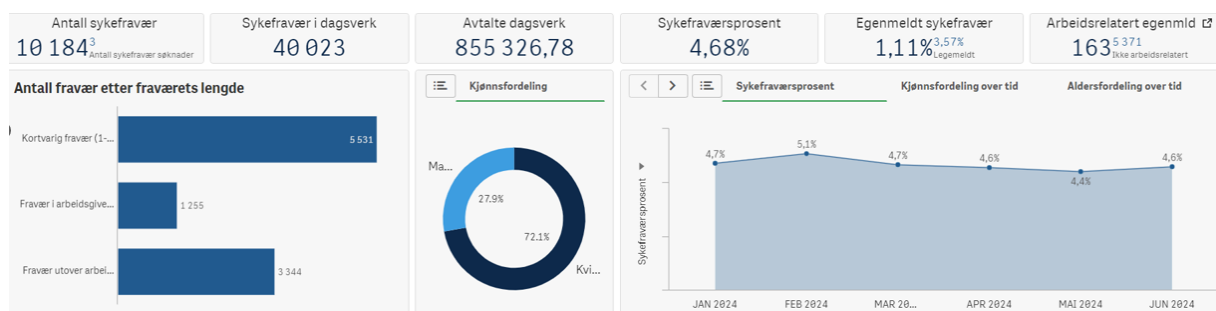
HR, BHT og Økonomiavdelingen i regi av Serviceteam for fravær og foreldrepermisjon har satt opp flere runder med webinar og fysiske kurs for ledere og HR-medarbeidere, for å informere om hvordan ledere bør følge opp sykmeldte ansatte, og for å svare ut spørsmål som ledere har rundt problemstillinger i oppfølgingsforløpet. Den samme arbeidsgruppen har i sommer også laget informasjonsvideoer som skal legges i Lederhåndboken, for å bidra til å gjøre prosessen med å følge opp sykmeldte enklest mulig for ledere. Disse filmsnuttene vil bli tilgjengeliggjort i høst, og inneholder informasjon om blant annet egenmelding, sykmelding, oppfølgingsplaner og dialogmøter, samt krav til dokumentasjon i et oppfølgingsløp.

HR-avdelingen er også i gang arbeidet med et kursopplegg om psykisk helse, med arbeidsgruppe sammensatt av HRA/BHT/Tillitsvalgt. Som informert i AMU tidligere i år vil kurset ta for seg psykisk helse generelt, og gi opplæring til ledere om hvordan de kan forholde seg til psykisk helse og uhelse på arbeidsplassen, samt gode tilretteleggingstiltak som kan settes i verk for å bidra til å opprettholde god psykisk helse og tiltak for å få ansatte raskere tilbake i jobb.

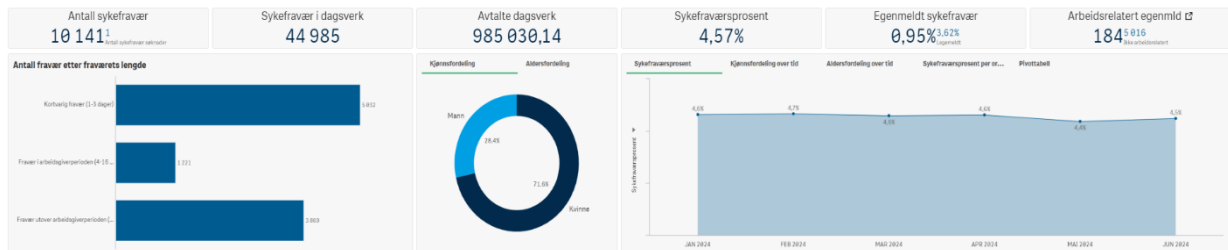
## Sykefraværet ved UiO og NTNU

I forhold til de to andre store universitetene i Norge ligger UiB veldig jevnt når det gjelder sykefravær. UiO melder om et gjennomsnittlig sykefravær på 4,68%, mens NTNU ligger på 4,57% for første halvår i år. Dette er tilsvarende for samme periode i fjor - se oversiktene under.

## Sykefravær første halvår – UiO



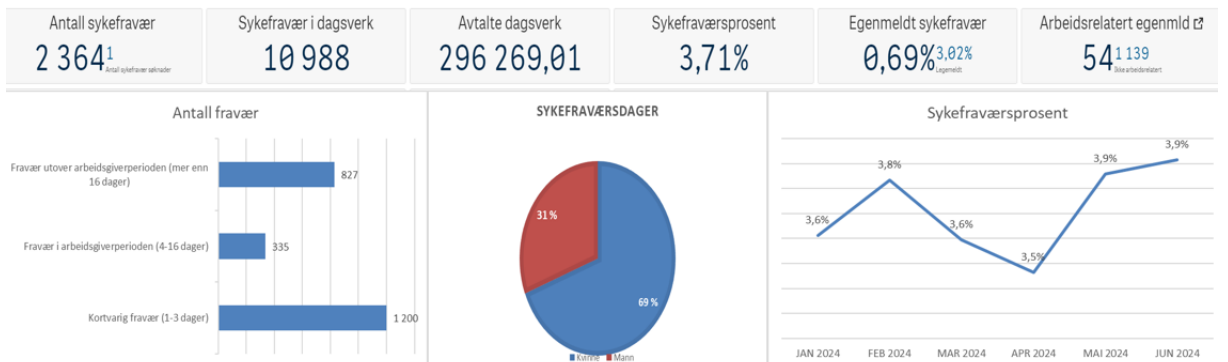
## Sykefravær første halvår 2024 - NTNU



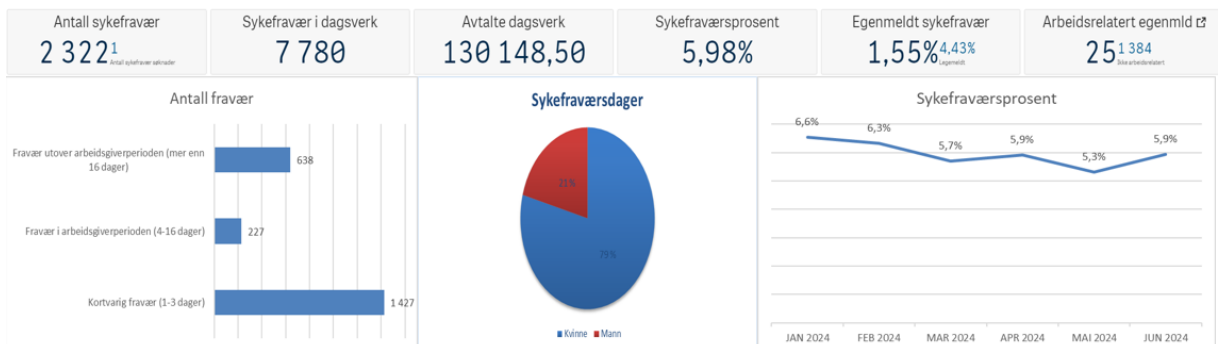
### Følgende tabeller er vedlagt til informasjon for AMU:

- Sykefravær i vitenskapelige stillinger
- Sykefravær i administrative stillinger
- Sykefravær tekniske stillinger
- Sykefravær i rekrutteringsstillinger (postdoktor/stipendiat)
- Sykefravær i aldersgrupper

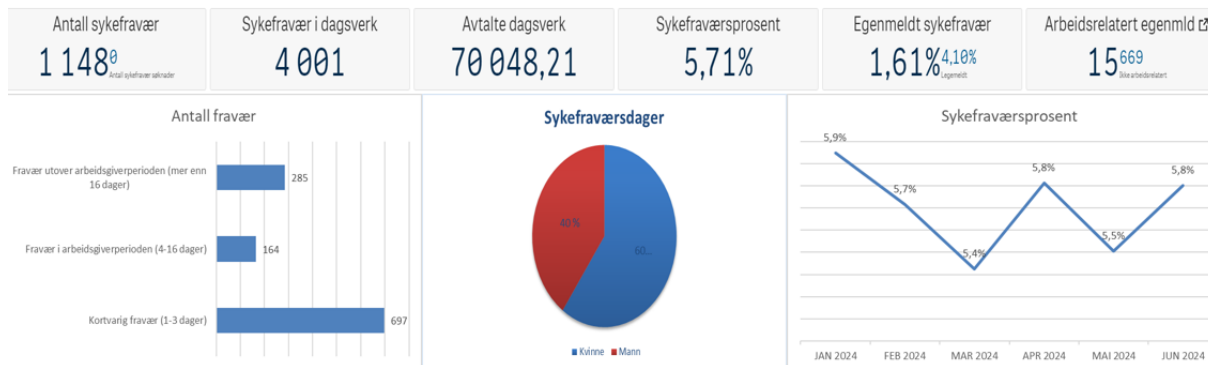
### Sykefravær i vitenskapelige stillinger:



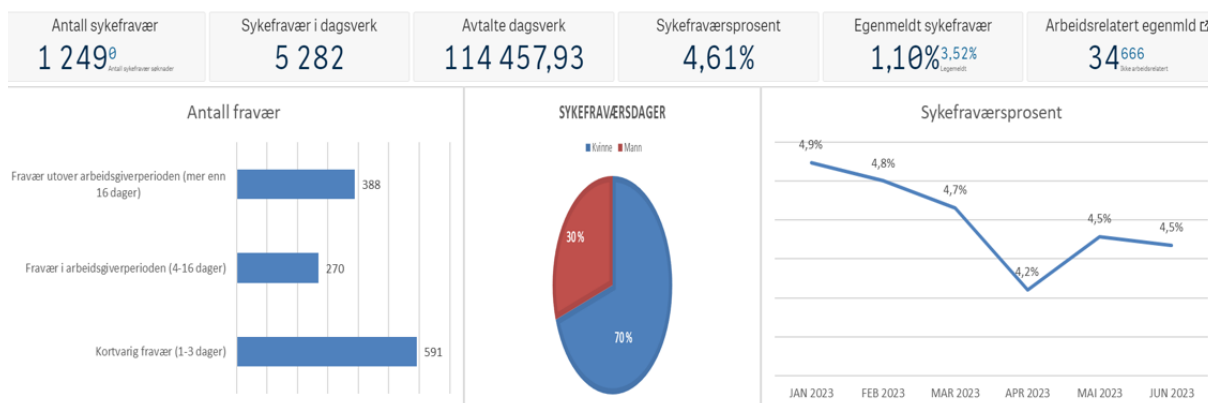
### Sykefravær i administrative stillinger:



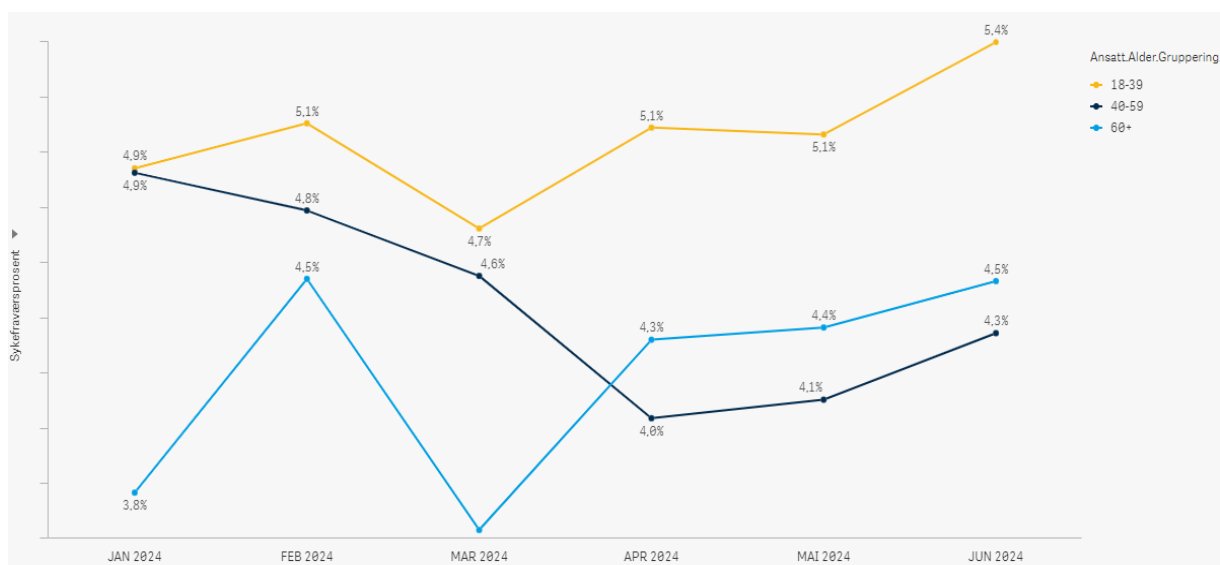
## Sykefravær tekniske stillinger:



## Rekrutteringsstillinger postdoktor/stipendiat:



## Aldersgrupper





Arkivsaksnr.:  
2024/5247

Dokumentdato:  
10.09.2024

Utvalg:  
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:  
35/24

Møtedato:  
26.09.2024

---

## Innføring av ny beredskapsorganisering - status

---

### Henvisning til bakgrunnsdokument

- Styresak 36/24: *Beredskapsorganisering ved Universitetet i Bergen* (2024/4579)

### Saken gjelder

I høst jobbes det med å innføre både nytt verktøy knyttet til beredskapshåndtering (RAVYN) og ny organisering av beredskapsgruppene ved UiB i tråd med overnevnte styresak (36/24).

Universitetet i Bergen vedtok i vår å gå fra en beredskapsorganisering med en beredskapsgruppe per fakultet/avdeling, til en mer sentralstyrt beredskapsorganisering. Beredskapsgruppene i ny organisering er «Sentral beredskapsledelse», «IT-beredskap», «SA-beredskap» og «EIA-beredskap».

Den nye organiseringen og det nye beredskapsverktøyet (RAVYN) planlegges å tre i kraft fra 01.01.2025.

### Status

Administratorer har blitt utnevnt fra hver av de kommende beredskapsgruppene i den nye organiseringen.

Hver administrator er ansvarlig for oppsettet av malverk for sin gruppe, og det samarbeides om det som kan brukes felles. IT-avdelingen har også bistått med implementering av single-sign-on og jobber med integrering av kontaktlister og lignende.

Enheter som i ny organisering ikke har egen beredskapsgruppe, vil motta et brev i løpet av oktober. I brevet vil de bli bedt om å utnevne 2-3 medlemmer til enhetens ressursgruppe. Disse ressursgruppene skal knyttes til beredskapsgruppene ved hendelser som påvirker den aktuelle enheten. Ressursgruppene vil også kunne bli inkludert i øvelser hos beredskapsgruppene, men er ikke forventet å holde egne øvelser utenom.

Frem til årsskiftet vil CIM være UiBs verktøy for krise- og beredskapshåndtering.

Hver av beredskapsgruppene sine administratorer planlegger selv dato for opplæring og øvelse i RAVYN med sin gruppe i løpet av høsten. Slik at alle gruppene har fått gjennomført innen 1.1.2025.

*Saken legges fram for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.*

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

10.09.2024/Emil Hausvik

Arkivsaksnr.:  
2017/14394Dokumentdato:  
10.09.2024Utvalg:  
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:  
36/24Møtedato:  
26.09.2024

## HMS-avvik

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

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

### Saken gjelder:

Alle innmeldte HMS-avvik rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, og søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen. AMU skal også se til at arbeidsgiver treffer tiltak for å hindre gjentakelse. HR-avdelingen har mottatt kopi av 66 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 01.06.24 – 10.09.24.

### Meldte HMS-avvik:

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

Tabell 1. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 01.06.24 – 10.09.24. Oversikt over totalt antall og status.

Enhet	Registrert	Tildelt	Under arbeid	Oppdatert av innmelder	Lukket	Total
☐ Det humanistiske fakultet	1					1
☐ Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet			1		11	12
☐ Det medisinske fakultet	4		2		1 2	9
☐ Det psykologiske fakultet			1			1
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet	2				1	3
☐ Eiendomsavdelingen					5	5
☐ Fakultet for kunst, musikk og design	1		1		19	21
☐ Fellesadministrasjonen uten ITA og EIA	2					2
☐ IT-avdelingen					3	3
☐ Universitetsbiblioteket					1 1	2
☐ Universitetsmuseet i Bergen	2	1			4	7
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>66</b>

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 01.06. – 10.09.24

Enhet	Arbeidsrelatert sykdom	Brudd på HMS-regelverk	Brudd på styringssystem	Innbrudd/uvetkomme i bygg	Kjemi, biologi, strålekilder	Økt brannrisiko	Personskade, alvorlig	Personskade, mindre	Skade/tap av fysiske verdier	Skadelig utslipp til miljø	Vold/trusler fra tredjepart	Total
☐ Det humanistiske fakultet									1			1
☐ Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet			1		5	2		2	1		1	12
☐ Det medisinske fakultet		1			1		1	4	2			9
☐ Det psykologiske fakultet						1						1
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet		3										3
☐ Eiendomsavdelingen						1				2	1	5
☐ Fakultet for kunst, musikk og design		4	2			13		1	1			21
☐ Fellesadministrasjonen uten ITA og EIA	1					1						2
☐ IT-avdelingen		1		2								3
☐ Universitetsbiblioteket		2										2
☐ Universitetsmuseet i Bergen		2		1	1			1	1		1	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66</b>

Tabell 3. Kort informasjon om personskader i perioden 01.06. – 10.09.24. I oversikten under mangler informasjon om to avvik.

Type sensitivt HMS-avvik	Uønsket hendelse	Innmelder
Sårskade		2 ansatte
Stikk- og kuttskade	Skar seg på brukket pipette.	1 ansatt
Vridning i rygg	Løftet tungt	1 ansatt
Stikk- og kuttskade		3 studenter
Sårskade	En student har skadet seg i fingeren med en håndholdt boremaskin.	1 student
Fallskade	Rullet stolen innunder pulten og landet med hele ryggen på gulvet. Smerter i etterkant	1 ansatt
Etseskade	Etsende væske i øyet når studenten skulle fjerne kofferdam på pasienten.	1 student

### HMS-avvik som trekkes frem fra perioden

I denne perioden har Fakultet for kunst, musikk og design meldt inn 21 HMS-avvik der 13 av de går ut på blokkert rømningsvei. I tillegg rapporteres det om noen tilfeller av misbruk av narkotika. Fakultetet har gjort politiet oppmerksom på det problemet og tar det også opp internt i HMS-møtene med instituttene.

I forbindelse med at demonstrantene holdt til på Museplass ble det meldt inn flere HMS-avvik. Ett av avvikene beskriver filming av ansatte som går inn i byggene rundt Museplass, og at dette oppleves som belastende. Andre avvik går ut på mangelfull informasjon om stenging av bygg og opplevelse av truende adferd når de ansatte går inn i bygg. Innmelderne etterlyser tydelig informasjon og ansvar fra ledelsen, der alle involverte er informert sånn at ubehagelige situasjoner oppstår. De etterspør hvilke rutiner og regler har UiB for når man kan stenge et bygg uten forvarsel og hvordan de i fremtiden skal få gitt beskjed til berørte ansatte.

På Driftsområde 2 ble det meldt inn HMS-avvik på mulig eksponering for asbest. De ansatte hadde kontakt med Bedriftshelsetjenesten (BHT), og ledelsen ved området fikk tatt prøver av de aktuelle lokalene, noe som viste at de ansatte heldigvis ikke hadde blitt eksponert for asbest.

En av sommervikarene til Eiendomsavdelingen ble utsatt for trakassering av fremmed person mens hun plukket boss. Hun ble først kvitt personen da hun truet med å ringe politiet. I

etterkant er saken anmeldt til politiet, og EIA har innført nye regler for sommervikarer, bl.a. at de skal gå to og to på bosrunder. Sommervikaren fikk også tilbud om samtale med psykolog på BHT.

Det er også meldt inn et HMS-avvik vedrørende trusler om vold fra tredjeperson. Tredjepersonen har over lengre tid truet en UiB-ansatt via epost, men i sommer møtte tredjepersonen opp på arbeidsplassen til den UiB-ansatte. Den ansatte var ikke på jobb, men ble utskjelt over telefon. Tredjepersonen ble bortvist fra området av Securitas.

I Christiesgate 12, Det psykologiske fakultet, så ble brannalarmen utløst pga steking av sveler. I følge innmelder var ingen brukerrepresentanter til stede og de plassansvarlige visste i liten grad hva de skulle gjøre. Det var også utfordrende å få studenter ut av bygget. I ettertid så ser fakultetet at de må ha vara for brukerrepresentanter og de etterlyser også bedre opplæring av plassansvarlige og øvelser.

*Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering*

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

10.09.2024/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

1. HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 01.06.24 – 10.09.24 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen).



Arkivsaksnr.: 2019/5179 Dokumentdato: 05.09.2024

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 37/24 Møtedato: 26.09.2024

---

## AMUs Byggutvalgsmøte - orientering

---

- 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 byggutvalg 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.

Byggutvalget skal sikre at alle pågående og planlagte byggesaker, herunder medvirkning fra nødvendige parter. Referat fra byggutvalgsmøtet 02.09.2024 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

*Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.*

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

05.09.2024/Sissel Hermansen Smørdal

Vedlegg:

- 1) Referat fra AMUs Byggeutvalg 02.09.24.



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte						
Prosjekt:			Prosjekt nr.:			
Formål: <b>AMU-Bygge utvalg</b>			Referat nr.:			
Sted: Nygårdsgaten 5			Dato: <b>02.09.2024</b>			
Referent: Rune Hovland – Gruppeleder Bygg-gruppen			Dato sign: <b>02.09.2024</b>			
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kode	Tilstede	Kopi referat
<b>Representanter AMU-Bygge utvalg</b>	Bente-Lise P. Lillebø – Bedriftshelsetjenesten				X	
	Truls Flønes Lillebø, Bedriftshelsetjenesten					X
	June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.				X	
	Studentrepresentant. Magnus Jansen				X	
	Kjartan Nesset – Eia, Sissel H. Smørdal, Eia Rune Hovland, Eia				X X	X
Neste møte: 28.10.24 kl: 0930						
Sak	Tekst			Ansvar	Frist	
	<b>Sakliste:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Godkjenning referat.</li> <li>2. Gjennomgang «tidligfase» prosjekt</li> <li>3. Gjennomgang av byggeprosjekt.</li> <li>4. Oppfølging av masterplan.</li> <li>5. Presentasjon av Helge Rekve NGHS og større satsinger.</li> <li>6. Evaluering av prosjektet «Kjemi laboratorier» av PL Marius Waage.</li> <li>7. Gjennomgang og status «inneklime IKO»</li> <li>8. Eventuelt</li> </ol>					
1.	<b>Forrige referat:</b> Referat av 21.05.2024 ble godkjent.					



2.	<p><b>Prosjekt i «tidligfase»</b></p> <p><i>Tidligfaseprosjekt, også kjent som tidligfaseutvikling, refererer til den første fasen i utviklingen av et prosjekt. Utforskning av ulike ideer og konsepter som kan løse et gitt problem eller møte et behov.</i></p> <p><b>Vivariet Haukelandsbakken 27 (Dyrestall) (Tidligfase)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eia arbeider med plan for totalrehabilitering av Vivariet og har startet dialog med MEDFAK og brukere.</li></ul> <p><b>Christies gate 12 (Tidligfase)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eia er i startfasen med plan for rehabilitering av resterende deler av CH12. Forsinket, men dette er et prosjekt vi vil prioritere enda sterkere så snart vi har ressurser tilgjengelig.</li></ul> <p><b>HS10 Kulturhistorisk museum (Tidligfase)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eia arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 og har startet dialog med KD som skal godkjenne videre prosess.</li></ul>		
3.	<p><b>Prosjekt i planlegging / gjennomføringsfase</b></p> <p><b>Thormøhlensgate 53B</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i 1. og 4. etg i T53B. Arbeider pågår med rammeleverandører på tilpasninger/endringer som skal gjøres på arealene. Prosjektet ferdigstilles oktober 2024.</li></ul> <p><b>HS10- Sikringstiltak. Kulturhistorisk museum</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• HS10 er stengt for publikum.</li><li>• Strakstiltak elektro er ferdigstilt.</li><li>• Bygningsmessige tiltak var igangsatt før ferien og ferdigstilles oktober/november 2024</li><li>• Løpende dialog med vernemyndigheter (Fylkeskonservator) i forbindelse med strakstiltak og langsiktig plan.</li><li>• Prosess rundt utvendig kamera pågår.</li></ul> <p><b>Sydneshaugen skole</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjekt med nye student arbeidsplasser i Sydneshaugen skole er startet opp. Prosjektering av rådgivere er i full gang. Det arbeides med noen utfordringer knyttet til hvor mye som kan åpnes i de bærende konstruksjoner.</li></ul> <p><b>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektering av nye laboratorier og kontorfasiliteter for leietakere (<b>NORCE</b>) i 5. etg.</li></ul>		



<ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektering for utvidelse og oppgradering av <b>MSD</b> sine leie arealer i 4. etg.</li><li>• Det arbeides mot utlysning av anbudskonkurranse for anskaffelse av entreprenør løpet av sept/okt.</li><li>• Parallelt arbeider arealavd. med intern omrokking av noen romfunksjoner i tilknytning til de planlagte ombyggingene.</li></ul> <p><b>Thormøhlensgate 55, Bioblokk</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Utredning og kartlegging av ulike vedlikeholdsoppdrag primært knyttet til ventilasjon starter opp i mai 2024.</li></ul> <p><b>Christies gate 18, 3 etg. Nye arealer for Sammen karrieresenter.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oppussing av lokaler pågår</li><li>• Brukerne flytter inn september 2024.</li></ul> <p><b>Sydnesplassen 7 / HF Bygget. Nye arealer for Emeritene</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oppussing av lokaler pågår.</li><li>• Prosjektet ferdigstilles oktober 2024, hvor brukerne flytter inn månedsskiftet Nov/Des.</li></ul> <p><b>Museplass 3 - Balustraden</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeider med balustrade/runehallen pågår. Rådgivere vurderer ulike tiltak for å sette denne i stand, samt sikre fuktgjennomtrengning. e Forprosjekt planlagt levert desember 2024. Sikring mot videre rissutvikling under Balustrade ivaretatt ved hjelp av understøttelse/stempling.</li><li>• Prosjektet ser på muligheter til å kunne rekke å male sørfløy innen museets 200 års jubileum hvor markering startet i april 2025. Må utsettes til etter jubileum – tidsvinduet for kort, risikoen ble for stor.</li></ul> <p><b>Museplass 3 – «Bare bein»</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektet Bare bein – ny permanent utstilling i rom 205 og 206. Prosjektering pågår i regi av UM m/ deltakelse fra EIA. Innstallering planlagt i oktober 2024.</li></ul> <p><b>Museplass 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lekkasje over hoveddør. Noe av arbeider er alt utført, kartlegging og videre omfang er vurdert. Det er utarbeidet plan for disse arbeider med oppstart i uke 34. Pågår nå og planlagt ferdig i løpt av uke 39/24.</li></ul> <p><b>Realfagbygget (Nye Varmepumper)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektet har innhentet tilbud på arbeider med nye varmpumper som var vesentlig høyere enn forventet.</li></ul>		
--	--	--



	<p>Konkurransen er avlyst, og prosjektet jobber nå med en nedskalert løsning.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Forberedende arbeider er iverksatt, ny trafo og hovedtavle er etablert. Oppstart utvendige gravearbeider medio september for å etablere rørtrase mellom vekslerrum i sør og energisentral i nord.</li></ul> <p><b>Allegaten 70 – 1.etg. kontorarbeidsplasser</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rehabilitering av kontorarbeidsplasser for GFI.</li><li>• Eget prosjekt ser på makebytte mellom 1. og 2. etg MET/GFI.</li></ul> <p><b>Allegaten 70 – 3.etg. Student arbeidsplasser</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rehabilitering og etablering av nye studentarbeidsplasser i deler av 3.etg (i vest). Det planlegges for videre oppussing av etasjen på senere tidspunkt..</li></ul> <p><b>Årstadveien 21 3.etg, Utrede mulighet for ny klinikk for VFK.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tilvirkning av nye lokaler for Vestland Fylkeskommune «Tannlegeskrekksenter» Prosjektering pågår.</li></ul> <p><b>HF- fakultet, etablere 6 nye «Te-kjøkken».</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektering pågår og tegninger er utarbeidet, og prosjektet gjennomføres etter nærmere avtale med brukermiljø. (brukerfinansiert).</li></ul> <p><b>Christies gate 17-19 – Oppussing av fellesarealer</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosjektering pågår. Rommene er fredet og det er utført fargeundersøkelser for å få kunnskap om opprinnelige utførelse. Arkitekt arbeider med forslag til fargesetting materialbruk og kalkyle.</li></ul> <p><b>BB Bygget, utskifting av arbeidsplass belysning.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Det er utarbeidet plan for utskifting av arbeidsplass belysning i BB Bygget, hvor det er avsatt midler til å skifte i overkant 300 armaturer. Det nærmer seg ferdig ca. 250 er byttet så langt.</li></ul> <p><b>Vingen helleristningsfelt, vedlikehold av eldre trebygning.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Det pågår arbeider med å utarbeide plan for vedlikehold av eldre bygning som er plassert på Vingen. Komplisert både i gjennomføring og ikke minst logistikk.</li><li>• Tidspunkt for utførelse kan være vår 2025 og omfang vil være avhengig av prisnivå for utførelse av reparasjonsarbeidet</li></ul>		
4.	<b>Oppfølging av Masterplan</b>		

- Generelt, revidert Masterplan for Areal vedtatt i UiB styre sept. 23

### Prioriteringer i forslag til revidert plan

TILTAK NYGÅRDHØYDEN	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)
Nygårdshøyden Sør			
- Allegaten 64	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2025 - 2027	400
- Realfagbygget	Statsbudsjett	2023 - 2032	2500-3000
- Fysikkbygget	Statsbudsjett	2023 - 2027	400-600
Nytt HF-bygg	Egen budsjetttramme	2026 - 2027	350
Rehabilitering Sydneshaugen skole	Egen budsjetttramme	2028 - 2029	200
Rehabilitering Kulturhistoriske samlinger	Statsbudsjett	2027 - 2029	400-600
Christiesgate 12	Egen budsjetttramme	2023 - 2025	70
Plantehus i Muséhagen	Annen finansiering	2028 - 2029	90

TILTAK ÅRSTAD/ MØLLENDAL	Finansieringsmodell	Tidsramme	Kostnadsramme (mill. kr)
Fakultet for kunst, musikk og design	Statsbyggs husleiemodell	2025- 2027	870
Alrek helseklynge trinn 4*	Eiendomsselskap/ egen budsjetttramme	2024- 2026	Reguleringsplan

#### **Nygårdshøyden sør**

##### Rehabilitering av Fysikkbygg, Realfagbygget og Allegaten 64

- Mandat/oppdragsbrev fra KD mottatt juni 23
- Utredningsarbeid på ulike konsept for rehab. pågår og anbefalt konsept overleveres KD og eksterne kvalitets sikrer i juni 24.
- Det arbeides med å få statlige bevilgning til forprosjekt i 2025
- Tidligst oppstart ombygging fysikkbygg 2028

#### **Allegaten 64**

- Inngår i Nygårdshøyden sør-prosjektet.

#### **HS10 Kulturhistorisk museum (Tidligfase)**

- Eia arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 og har startet dialog med KD som skal godkjenne videre prosess.

#### **Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek)**

- Planforslag til 1. gangs behandling innlevert kommunen 5. mai 24
- Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.
- Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen.

#### **Kontorbygg Dokkeveien**

- Planforslag med tilhørende konsekvensutredning ble innsendt kommunen 7. mai 24 og det arbeides nå med å få fjernet fylkets innsigelse
- Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2025.
- Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen.

#### **Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal**



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ekstern kvalitetssikring KS2 ble ferdigstilt mars 24 og konkluderer med at nytt bygg er samfunnsøkonomisk lønnsomt.</li><li>• Reguleringsplanen ble godkjent i bystyret 8.mai og er dermed byggeklart så snart statlig bevilgning foreligger.</li></ul>		
5.	<b>Presentasjon og status på de større satsingene</b> ved Helge Rekve. Presentasjon vedlagt referat.		
6.	<b>Brukermedvirkning – Kjemilaboratorier.</b> Gode erfaring og læringspunkt. Presentasjon er vedlagt referat.		
7.	<b>Inneklima IKO (Årstadveien 19)</b> Bente-Lise Lillebø presenterer undersøkelser, funn og presenterer tiltak som er utført de siste årene. Presentasjon		
8.	<b>Eventuelt.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• «Rede» – tiltak under egget på studentsenteret er spilt inn i budsjettprosess fra studenter.</li><li>• June foreslår presentasjon til AMU i januar 2025 hvordan Eia arbeider og tenker i de ulike prosesser. Tidligfase, Statens prosjektmodell, reguleringsarbeid osv.</li></ul>		



**Arkivsaksnr.:**  
2024/77

**Dokumentdato:**  
28.08.2024

**Utvalg:**  
Arbeidsmiljøutvalget

**Utvalgssak:**  
38/24

**Møtedato:**  
26.09.2024

---

## Orienteringssaker

---

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Undersøkelse om likestilling og mangfold
- Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 - status
- Verdensdagen for psykisk helse
- Arealutviklingsprosjektet Nygårdshøyden sør (NGHS) - status

Kathrine Brosvik Thorsen  
HR-direktør

28.08.2024/Runa Jakhelln