



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Arbeidsmiljøutvalget

22.09.2022, kl. 09:00 - 12:00 på styrerommet, Muséplassen 1.

Innkalling er sendt til:

universitetsdirektør Rober Rastad (leder), rektor Margareth Hagen, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn, underdirektør Agnethe Erstad Larsen (vara), dekan Per Bakke, universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Linda Emdal, kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, senioringeniør Bente-Lise P. Lillebø, student Andrea Nesvik, studentombud Karsten Olav Aarestrup

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

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

Bergen, 14.09.2022

Runa Jakhelln
sekretær AMU

Saksliste

Avdelingsbesøk

Universitetsmuseet i Bergen

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

Besøk virksomheten

Styresak Saker til behandling

Godkjenning og innkalling av saksliste.

- | | |
|-------|--|
| 31/22 | Godkjenning av referat fra møtet 22.06.22 |
| 32/22 | Gjennomgang av system for varsling |
| 33/22 | Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB |
| 34/22 | Sykefravær ved UiB - rapport |
| 35/22 | Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv – oppfølging knyttet til psykisk helse |
| 36/22 | Endring av verneområder |
| 37/22 | Kartlegging av inneklima, Spesialsamlingene UB - Statsarkivet og HF-bygget |
| 38/22 | HMS-avvik |
| 39/22 | AMUs Byggeutvalg - orientering |
| 40/22 | Orienteringssaker |

Eventuelt



Arkivsaksnr.:
2022/4168

Dokumentdato:
29.08.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
31/22

Møtedato:
22.09.2022

Godkjenning av referat fra møtet 22.06.22

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 22.06.2022 er vedlagt.

Forslag til vedtak:
Referatet godkjennes i møtet.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

29.08.2022/Runa Jakhelln

Vedlegg:
1. Referat AMU 22.06.22.



Protokoll (2022/4168) fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 22.06.2022. Møtet ble holdt i Muséplassen 1 og varte fra kl. 12:00 - 15:00.

Til stede fra Arbeidsmiljøutvalget:

Universitetsdirektør Robert Rastad (leder) (til sak 24/22), rektor Margareth Hagen, HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn (leder fra sak 24/22), eiendomsdirektør Kjartan Nasset, dekan Per Bakka, universitetets hovedverneombud Michael Peter Riisøen (vara), tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Liv-Grethe Gudmundsen (vara), kontorsjef Bente Nilsen Hordvik, senioringeniør Bente-Lise P. Lillebø, studentombud Karsten Olav Aarestrup, student Elida Linnea Slettum (settevara)

Fra administrasjonen:

Seniorrådgiver Runa Jakhelln, seniorrådgiver Tone Bergan (sak 24/22), seniorrådgiver Emil Hausvik (sak 28/22), prosjektleder PwC Maren Bryne Aas (sak 25/22)



Godkjenning og innkalling til sakliste

Innkalling og sakliste ble godkjent.

23/22 Godkjenning av referat fra møtet 17.04.22

Sak nr. 2022/4168

Vedtak:

Referat fra møtet 17.04.22 ble godkjent.

24/22 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) - erfaringer fra gjennomføringen

Sak. nr. 2018/5019

Kommentar:

103 av 160 ledere svarte på spørreundersøkelsen vedr gjennomføring og oppfølging av ARK. Utfylling skulle skje i samarbeid med lokalt verneombud, men kun 85 ledere har gjort det. Dette kan være en indikasjon på både prosessen og resultatene fra selve ARK-undersøkelsen. Det er også en mulighet å sammenligne tall fra første (sekvensielle) bruken av ARK ved UiB. Resultatene fra denne spørreskjemaundersøkelsen og tilbakemelding fra lokale prosjektkoordinatorer er, i tillegg til erfaringer fra ARK-arbeidsgruppe, samlet i en rapport (ARK Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse, Erfaringsrapport 2022).

Erfaringsundersøkelsen gir innspill til oppfølgingspunkter på alle nivå. Det er behov for å gi støtte til institutt og fakultet på hvordan de lokale resultatene kan brukes, og å gi en vurdering av hva UiB som institusjon er opptatt av på bakgrunn av de dataene som nå foreligger. HR-avdelingen vil i løpet av høsten gjennomgå dette, samt de verktøy og metoder UiB har og vil bruke framover. Fremtidige spørreundersøkelser i regi av sentraladministrasjonen bør tidsmessig koordineres bedre slik at de ikke sendes ut på samme tid.

Vedtak:

AMU tar saken til orientering med de merknader som fremkom i møtet.

25/22 Valg av verneombud for funksjonsperioden 2023 - 2024 - oppnevning av valgstyre

Sak. nr. 2022/8140

Kommentar:

Det er ønskelig at UiB aktivt promoterer valget.

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget oppnevner følgende som medlemmer av valgstyret:

- Synnøve Myhre, 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 2022/2023 og i samsvar med arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. HR-avdelingen, ivaretar leder- og sekretariatsfunksjonen.

26/22 Kartlegging av inneklima, Økonomiavdelingen

Sak. nr. 2022/5554

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

27/22 Befaring relatert til støy i Bibliotek for samfunnsfag, musikk og psykologi

Sak. nr. 2022/8172

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

28/22 HMS-avvik

Sak nr. 2017/8470

Kommentar:

I tidsrommet 01.03.22 – 07.06.22 er det meldt 75 HMS-avvik. AMU er fornøyd med måten oversikt over sensitive HMS-avvik nå blir gitt.

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

29/21 AMUs Byggeutvalg – orientering

Sak nr. 2019/5179

Kommentar:

Gjennomgang av pågående saker viser stor aktivitet og god progresjon.

Vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

30/21 Orienteringssaker

Sak nr. 2022/4168

• **Orientering fra universitetets hovedverneombud**

Årets andre verneombudssamling ble gjennomført 29. april med tema prosesser rundt byggsaker og klimanøytralt UiB. Frokostseminar ble holdt 19. mai med tema psykisk helse, særlig rettet mot stipendiatene. Det digitale seminaret hadde rundt 150-160 deltakere. Det er avholdt 2 HVO-nettverksmøter siden forrige AMU, med tema som endringsledelse, internasjonalt ansatte og beredskap ved UiB. UHVO har deltatt på en rekke møter i utvalg, styrings- og arbeidsgrupper, samt deltatt på fellesmøte med UHVO i sektoren der tema blant annet var BOTT-samarbeid.

• **Bedriftshelsetjenesten sitt tjenestetilbud - brev til alle enheter**

Kontorsjef Bente Hordvik orienterte om at BHT har mottatt 20 bestillinger på besøk ut i organisasjonen på bakgrunn av utsendte brev om BHTs sitt tjenestetilbud. BHT samarbeider særlig med HR-avdelingen, Karrieresenteret, Internasjonalt senter og Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Det er behov for tettere koordinering av saker innad i HR-avdelingen, som BHT er en del av, samt å koble på faglig ledelse i flere saker.

• **Revidert informasjon vedrørende helsefarlige biologiske faktorer**

Senioringeniør Bente-Lise Lillebø orienterte om at revidert og lettere tilgjengelig informasjon vedr. helsefaglig biologiske faktorer er publisert på HMS-portalen. AMU minner om leders ansvar og at det er krav om risikovurdering.

• **Oppfølging av prosjekt Bedre arbeidshverdag**

Prosjektleder Maren Bryne Aas, PwC, orienterte. Lokalt forbedringsarbeid skjer i Bedre arbeidshverdag ved hjelp av arbeidspakkene «Lønnsnær HR», «Behov til betaling», «Kommunikasjon» og «UiB Hjelp». Det er stort detaljeringsnivå, med svært mange

involverte, men med god fremdrift og detaljerte planer. Arbeidet tar tid og ressurser og det er krevende å frigjøre nok kapasitet for de som er involvert. Det er besluttet at arbeidet fortsetter utover høsten. Arbeidet skal evalueres før sommeren. Å sikre likt felles målbilde er viktig.

Eventuelt

Ingen saker meldt.



Arkivsaksnr.: 2022/14137 Dokumentdato: 13.09.2022

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 32/22 Møtedato: 22.09.2022

Gjennomgang av system for varsling

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven: [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning: [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter - Lovdata](#)
- Rutiner for varsling ved UiB: [Retningslinjer for varsling ved Universitetet i Bergen — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)

Saken gjelder:

I AMU-møtet 07.04.2022 ble det under eventuelt meldt inn sak om varsling og status ved UiB. UiB sine oversikter over varslingssaker er hentet fra Si ifra systemet for studenter og varslingssystemet for ansatte. I referatet fra møtet heter det: «*Det har imidlertid vært flere saker som blir omtalt som varslor, men som ikke er definert som varsel etter loven. Det er viktig at det gjøres en gjennomgang av systemet til UiB. AMU skal blir orientert om det som meldes inn, hvor mange av disse er varsel etter loven, men også hvordan de andre sakene blir håndtert og fulgt opp*».

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er gitt etter Arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal følge med utviklingen av arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget har ikke en rolle i konkrete varslingssaker. Ifølge Arbeidstilsynet kan utvalget likevel delta i arbeidet med utvikling av varslingsrutiner, og utvalget bør videre orienteres om antall varslingssaker, hvilke kritikkverdige forhold disse sakene gjelder og hvordan sakene håndteres.

I møtet vil HR-avdelingen ha en muntlig orientering om varslingsrutinene ved universitetet og prosess for håndtering av disse sakene.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

13.09.2022/Sonja Irene Dyrkorn



Arkivsaksnr.:
2018/5019

Dokumentdato:
07.09.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
33/22

Møtedato:
22.09.2022

Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 4/21: Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet (2020/13123)
- AMU-sak 18/22: Årsrapport 2021 – Helse, miljø og sikkerhet (2021/17707)
- AMU-sak 23/21 Referat AMU 08.04.21 (2020/14104)
- AMU-sak 11/22 Psykososialt arbeidsmiljøarbeid ved UiB (2020/5019)
- AMU-sak 16/22 Referat AMU 17.02.22 (2022/4168)

Saken gjelder

I kommentaren i referatet fra AMU-møtet 08.04.21 til sak 16/21 Årsrapport 2020 – HMS står følgende: «Egenrapporteringen viser også mangler i arbeidet med systematisk kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Å styrke dette arbeidet er svært viktig. AMU understreket at administrasjonen må sørge for at det er tilstrekkelig støtte og bistand i lederlinjen gjennom informasjon, kurs og kompetansehevende tiltak for å få dette til, samt arrangere felles opplærings tiltak for ledere, tillitsvalgte og verneombud».

For å få et større fokus omkring psykososialt arbeidsmiljø ble det foreslått, og fremlagt for AMU i møte av 17. februar 2022 (sak 11/22), at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe som kan få i mandat å se på tiltak for å styrke det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøet ved UiB, inklusiv gjennomgang av verktøy og metoder og opplæringsbehov. Etter en gjennomgang vedtok AMU at saken skulle tas opp igjen med forslag til reformulert mandat.

Årsrapport 2021 – HMS ble behandlet i AMU 7. april 2022 (sak 18/22) og viser en markant økning i kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. I 2021 ble ARK gjennomført samlet ved hele UiB og koronasituasjonen var mer normalisert. Det har siden februar i år også blitt satt i gang en rekke andre initiativer som er relevante i denne saken og som samlet sett tilsier at administrasjonen foreslår en annen tilnærming enn opprinnelig foreslått. Primært er der tre initiativ som er relevante i denne sammenheng:

1. Det er igangsatt et arbeid for å revitalisere det systematiske HMS-arbeidet ved UiB. Dette vil bla. både vurdere system for og praktisk gjennomførelse av det systematiske arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet (forebyggende arbeid, verktøyportefølje, opplæring mv.)
2. HR-avdelingen arbeider med en tydeliggjøring av rammene for, og opplæringen i, konflikthåndtering og vanskelige personalsaker. Nytt konsept for dette arbeidet etableres i løpet av høsten.

3. Videreutviklingen av ARK-undersøkelsen. Det foretas nå vurderinger av verktøy og arbeidsmodeller med basis i evalueringene fra forrige gjennomføring. Ett av elementene som blir vurdert er modulisering av verktøyet, noe som vil åpne for en bredere portefølje av enklere og bedre tilpassede verktøy for bruk i psykososialt kartleggingsarbeid. UiB deltar i brukerforum som gjennomføres i oktober og vil tale for denne tilnærmingen.

Den opprinnelig foreslåtte ressursgruppen for en styrking av fokuset på psykososialt arbeidsmiljø kan være et aktuelt bidrag til dette arbeidet, men slik administrasjonen vurderer det per i dag vil de tre innsatsområdene over gi et vesentlig løft for innsatsen knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB. Vi vil derfor foreslå å gå bort fra etableringen av en ny ressursgruppe i denne omgang og fokusere innsatsen på en styrking av tilbudet i linjen – selvsagt i dialog med de relevante miljøene som BHT og verne linje og ledelse. AMU bes om å komme med innspill til denne tilnærmingen.

Forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering og ber om å bli informert om det videre arbeidet.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

07.09.2022/Ingve Bergheim



Arkivsaksnr.: 2017/14402
Dokumentdato: 12.09.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 34/22
Møtedato: 22.09.2022

Sykefravær ved UiB - rapport

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Utvalgssak 2017/14402-13 *Rapportering av sykefravær ved Universitetet i Bergen 2021*
- Utvalgssak 2017/14402 *Arbeid med IA-avtalen, inkluderende arbeidsliv og sykefravær ved UiB*

Saken gjelder:

Det blir rapportert på sykefravær til AMU hvert halvår. Vedlagte rapport viser oversikt over sykefraværet ved UiB i første og andre kvartal 2022 (vedlegg 1).

Det totale sykefraværet som rapporteres i Innsikt for UiB i første halvår i år er 4,68 %. Dette er en oppgang på 0,82 prosentpoeng fra det totale sykefraværet for 2021. Enhetene melder om en del koronarelatert fravær i første halvår. Det meldes også om en del flere langtidsfravær i første halvår, som enhetene følger godt opp. Prognosene ved disse enhetene er at sykefraværsprosenten går ned ved årsskiftet, da flere av langtidsfraværene har blitt avsluttet, enten ved at ansatte har returnert til jobb eller at de har gått over på andre stønader fra NAV, eller ved at de har sluttet ved UiB

AMU vil få rapport for hele 2022 til behandling når den foreligger.

Forslag til vedtak:
AMU tar saken til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

12.09.2022/Lisa Lund

Vedlegg:

1. Sykefraværsrapport UIB – første halvår 2022

Sykefraværsrapport AMU 22.09.22

For å rapportere sykefraværet benyttes verktøyet Innsikt, levert av DFØ. Innsikt er et rapporteringsverktøy som alle enheter ved UiB har tilgang til. Det kan blant annet brukes til å trekke ut sykefraværsrapporter, slik at enhetene selv kan følge med på utviklingen av sykefraværet ved egen enhet. I Innsikt beregnes fraværsprosenten som fravær i dagsverk delt på avtalte dagsverk. Rapporten herunder baserer seg på et utvalg av totalt 5109 ansatte ved Universitetet i Bergen*. Dette inkluderer fast ansatte, midlertidige og åremålsansatte- vikarer er ikke tatt med i utvalget. Rapporten gjelder for første halvår 2022. Sykemelding uten lønn er ikke inkludert i uttrekket.

Sykefravær første halvår 2022

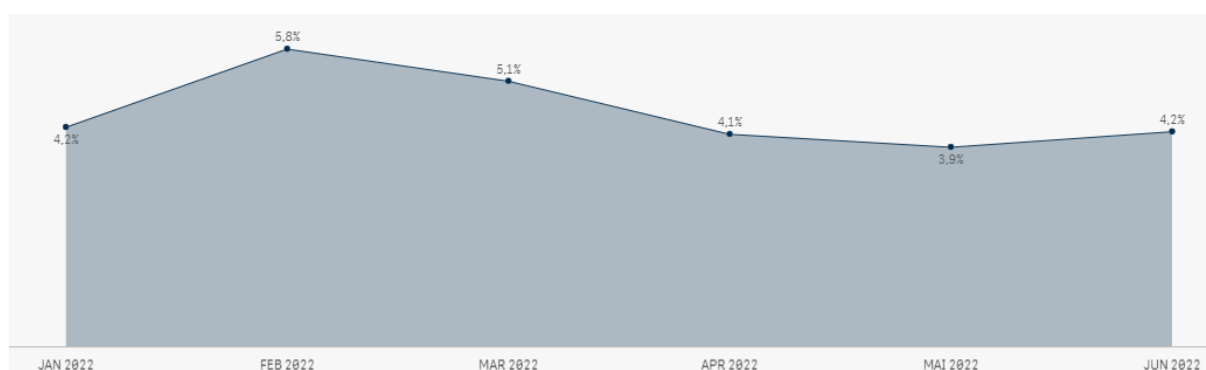
Det totale sykefraværet i Norge i første kvartal 2022 lå på 7,08%, og 6,54% for 2. kvartal. NAV.no skriver at på landsbasis har det totale sykefraværet økt mest innen offentlig administrasjon, og økningen skyldes hovedsakelig luftveissykdommer. Sykefravær på grunn av influensa falt under pandemien, men kom tilbake i år. Økningen i luftveissykdommer er sannsynligvis en følge av at smitteverntiltakene for Korona ble opphevet. Også økning i psykiske lidelser og diagnosen «slapphet og tretthet» kan være langtidsvirkninger av pandemien, ifølge NAV.

Det totale sykefraværet som rapporteres i Innsikt for UiB, i første og andre kvartal i år er 4,68%. Det legemeldte fraværet utgjorde 3,35% og det egenmeldte fraværet lå på 2,34%. Dette er en oppgang på 0,82 prosentpoeng på det totale sykefraværet for 2021- se tabell 1 under.

Tabell 1. Utviklingstrend fra 2017 – første halvår 2022

	2022 (K1, K2)	2021	2020	2019	2018	2017
Egenmeldt fravær	1,34	0,74	0,69	1,14	1,15	1,05
Legemeldt fravær	3,35	3,13	2,97	3,01	3,09	3,86
Totalt sykefravær	4,68	3,86	3,67	4,24	4,25	4,92

Tabell 2. Utvikling i sykefraværsprosent 2022



Tabell 2 viser utvikling i sykefraværspersent de første seks månedene i 2022. De fleste enheter ved UiB har relativ lik utvikling i sykefraværet gjennom første halvår, der februar har den høyeste gjennomsnittlige fraværspersenten, og mai den laveste.

Tabell 3. Totaloversikt sykefravær for fakulteter og enheter

Kv1+Kv.2 2022	Egenmeldt	Legemeldt	Total
Universitetsbiblioteket	2,37	6,09	8,45
Fakultet for kunst, musikk og design	1,04	6,56	7,6
Sentraladministrasjonen	2	5	7
Humanistisk fakultet	1,35	3,9	5,25
Universitetsmuseet	1,77	3,42	5,19
Medisinsk fakultet	1,19	3,5	4,69
Juridisk fakultet	1,39	3,36	4,75
Felles forskningsentre	1,80	2,49	4,29
Psykologisk fakultet	1,17	2,55	3,72
Matematisk-naturvitenskapelig fak.	1,14	2,04	3,18
Samfunnsvitenskapelig fakultet	0,98	2,11	3,09
TOTALT	1,34	3,35	4,68

Tabell 3 viser en oversikt over sykefraværspersent for egenmeldt og legemeldt fravær ved fakulteter og administrative enheter ved UiB.

Universitetsbiblioteket har den høyeste sykefraværspersenten på 8,45%. Dette er en økning med 3,06 prosentpoeng fra totalprosenten i 2021, da den lå på 5,39. Det er hovedsakelig det legemeldte fraværet som har gått opp ved Universitetsbiblioteket. UB rapporterer om at de har flere langtidssykemeldinger i 2022. Det er også flere graderte langtidssykemeldinger som er med på å trekke opp snittet- dette har de kontroll på og de ansatte følges godt opp. Det meldes også fra UB at en del av fraværet i første halvår er relatert til Korona. Ansatte i førstelinjen i biblioteket har ikke hjemmekontor som et alternativ, og sykefraværspersenten ligger naturlig nok noe høyere ved UB på grunn av dette.

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) har et internt mål om å holde sykefraværet under 4%, men har siste halvår hatt en noe forhøyet fraværspersent- 7,6% totalt. Hovedsakelig dreier dette seg om en oppgang i langtidssyke ansatte. De har en del vanskelige sykefraværssaker med alvorlige diagnoser, som ikke nødvendigvis lar seg tilrettelegge for. Ved flere av instituttene har det vært store utfordringer med langtidsfravær. HR-avdelingen sentralt har vært koblet på i enkelte saker for å forsøke tilrettelegging, men alvorlige diagnoser har vanskeliggjort tilbakekomst til arbeidet. Det er også kommet til en ny instituttleder ved KMD som har gått tungt inn i flere av sykefraværssakene og fakultetet håper dette kan gi resultater som viser lavere totalprosent for 2022.

Seksjonene under Odontologisk universitetsklinikk har et fravær på 11,4%, der 2,07% er egenmeldt sykefravær og 9,33% er legemeldt sykefravær. I 2021 lå sykefraværet på 11,78%.

Også her kan noe av tallene forklares ved at ansatte må være til stede på jobb, og ikke har kunnet velge hjemmekontor ved mildere symptomer. Det har pågått et oppfølgingsprosjekt i regi av Bedriftshelsetjenesten for å redusere sykefraværet, dette ble avsluttet ved utgangen av vårsemesteret. Bedriftshelsetjenesten har ellers ytt sin bistand til alle enheter som har meldt inn behov dette halvåret og de har fulgt opp enkeltsaker.

Når man leser tallene i oversiktene er det viktig å merke seg at ved mindre avdelinger med færre ansatte trekkes fraværsprosenten veldig opp dersom man får en eller to langtidssykemeldinger, og dette trekker igjen opp gjennomsnittet for hele avdelingen, instituttet eller fakultetet. Fraværsprosenten regnes som nevnt ut fra fravær i dagsverk delt på avtalte dagsverk.

Tabell 4. Sentraladministrasjonen – utvalgte avdelinger

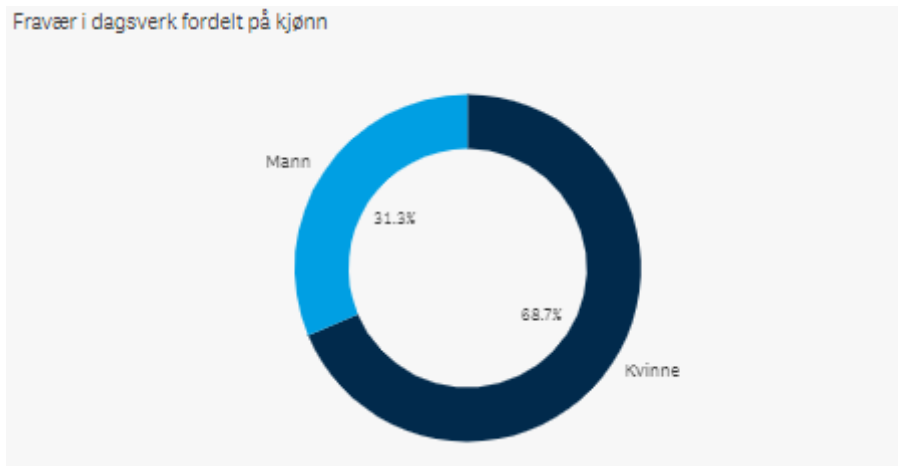
K1, K2 2022	Egenmeldt	Legemeldt	Total
Eiendomsavdelingen	2,36	7,36	9,71
HR-avdelingen	1,96	7,57	9,54
Økonomiavdelingen	1,58	5,39	7,51
IT-avdelingen	2,39	3,23	5,62
Kommunikasjonsavdelingen	2	3,14	5,14
Studieavdelingen	2,01	3,12	5,13
Forsknings- og innovasjonsavdelingen	2,08	2,81	4,89

Tabell 4 viser sykefraværsprosent per avdeling i Sentraladministrasjonen. Tallene er basert på totalt avtalte årsverk i 1. og 2. kvartal i år. Mindre avdelinger er utelatt av personvern hensyn.

Sentraladministrasjonen ligger samlet sett også relativt høyt i forhold til de andre enhetene ved UiB. På dialog med utvalgte avdelinger er tilbakemeldingen at noe av fraværet er koronarelatert, og at enhetene har kontroll på og følger godt opp langtidsfraværet sammen med enkeltansatte. I tillegg har Eiendomsavdelingen eksempelvis en høyere snittalder, og en stor andel av arbeidet er fysisk, noe som gjør at ansatte i høyere grad er disponert for slitasjeskader og annen sykdom. Både HR-avdelingen, EiA og IT-avdelingen har flere langtidsfravær i første halvår, som nå er avsluttet og ansatte har enten kommet tilbake på jobb eller gått over på andre stønader. Håpet er at den totale sykefraværsprosenten for 2022 dermed skal bli lavere enn her rapportert.

Tabell 5. Sykt barn

Fraværsprosenten for sykt barn rapporteres ikke som en del av sykefraværsprosenten, men den ble etterspurt ved sist rapportering i Arbeidsmiljøutvalget. Det kan være verdt å nevne at dette fraværet utgjør 0,5% av avtalte dagsverk. Fra rapporten i Innsikt ser vi at det er kvinner som tar ut størstedelen av «Sykt barn»-dagene, se figur under.



Sykefravær i Administrative, Tekniske og Vitenskapelige stillinger

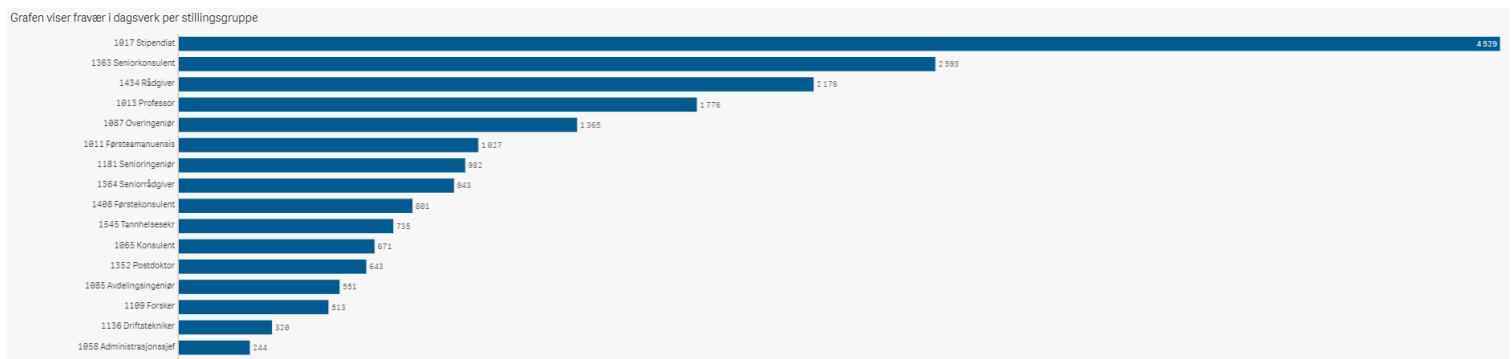
Det er ikke automatikk i Innsikt når det gjelder uttrekk av hovedkategorier av stillinger ved UiB. Et manuelt uttrekk av vitenskapelige, tekniske og administrative stillingstitler viser derimot stor ulikhet mellom de ulike kategoriene. Dette er en antatt underrapportering i vitenskapelige stillinger når det gjelder sykefravær.

Administrative stillinger har en sykefraværsprosent på 6,88%, der 2,01% av dette er egenmeldt fravær og 4,87 er legemeldt. Det er 15 av disse sykefraværene som er registrert som arbeidsrelatert.

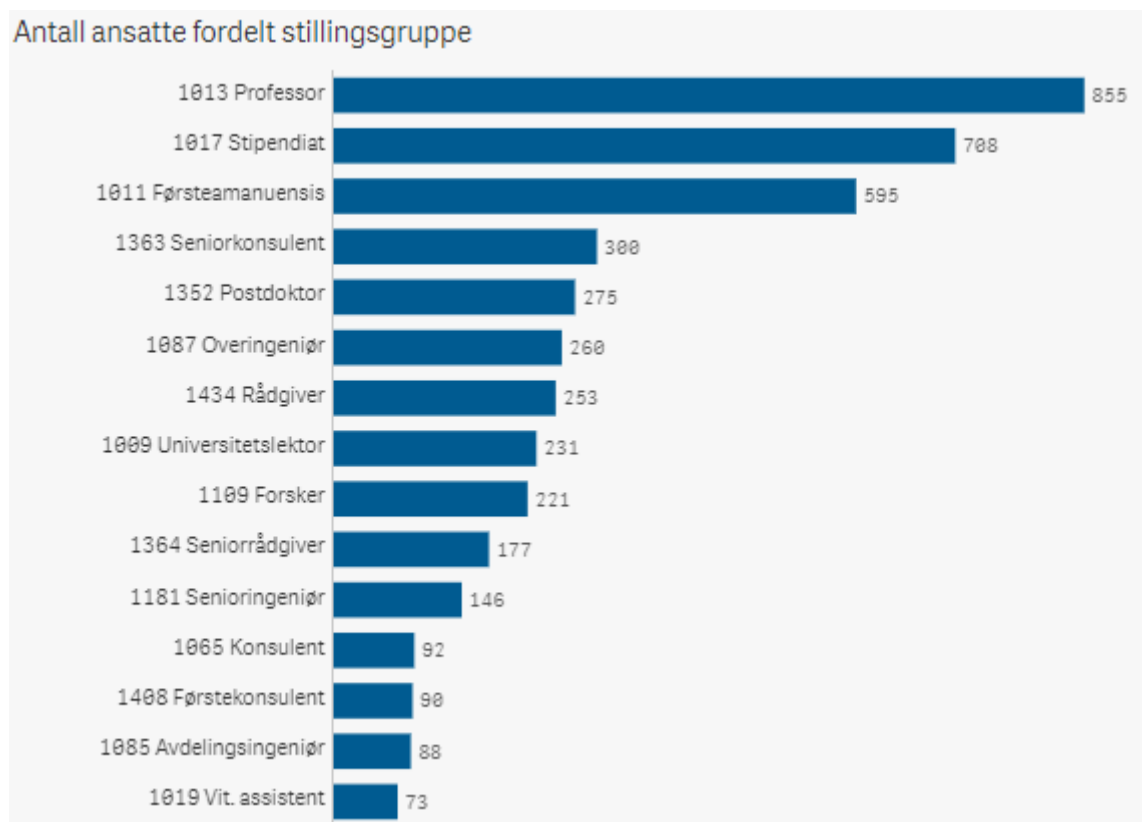
I gruppen **tekniske stillinger** er det 6% sykefravær. 1,95% er egenmeldt, og 4,05% er legemeldt. 23 av disse sykefraværene er rapportert som arbeidsrelatert.

I **vitenskapelige stillinger** er det 3,23% sykefravær, med 0,83% som egenmeldt og 2,4% som legemeldt fravær. Av disse sykefraværene er det 33 som er innmeldt som arbeidsrelaterte.

Tabell 6. Totalt sykefravær i dagsverk per stillingsgruppe.



Tabell 7. Antall ansatte fordelt på stillingsgruppe



Tabell 6 viser totalt sykefravær i dagsverk fordelt på stillingsgruppe. Vi ser at stipendiatgruppen ligger langt over på registrert sykefravær i dagsverk når vi sammenligner med andre stillingsgrupper.

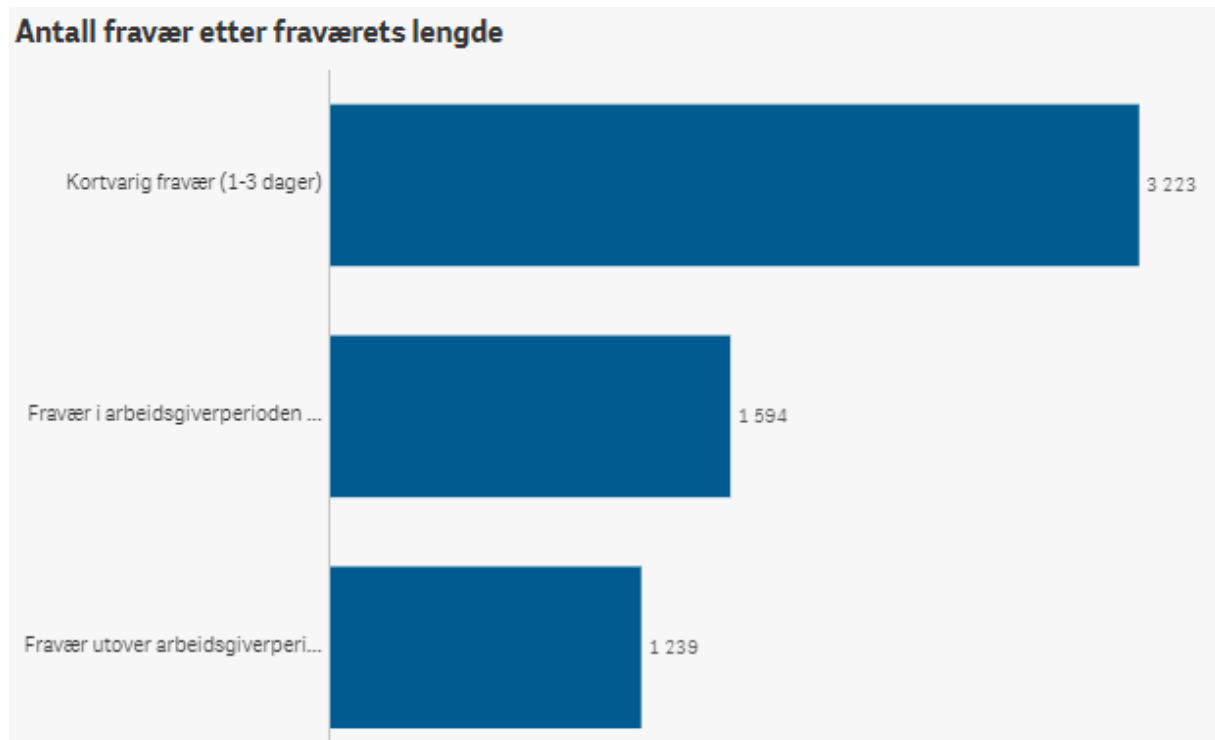
Tabell 7 er en oversikt over antall ansatte fordelt på stillingsgruppe, som kan forklare noe av tallene i tabell 6, med tanke på hvor mange ansatte gruppen har ift. andre stillingsgrupper. Stipendiatgruppen har også et høyere antall avtalte dagsverk, og får dermed også naturlig nok et høyere sykefravær i dagsverk.

Når vi ser på prosentandelen av sykefraværet for stipendiater ved hele UiB ligger den på 5,45%, der det egenmeldte fraværet utgjør 1,57% og det legemeldte 3,88%. I denne gruppen meldes det at 20 av fraværene er arbeidsrelaterte. Denne gruppen har historisk sett hatt et høyere gjennomsnittlig sykefravær enn resten av UiB. Det er over tid satt inn flere ulike tiltak rettet direkte mot denne

gruppen for å redusere sykefraværet. I 2021 ble det for stipendiatgruppen meldt et totalt sykefravær på 5,27%, slik at sykefraværsprosenten har for første halvår 2022 steget noe.

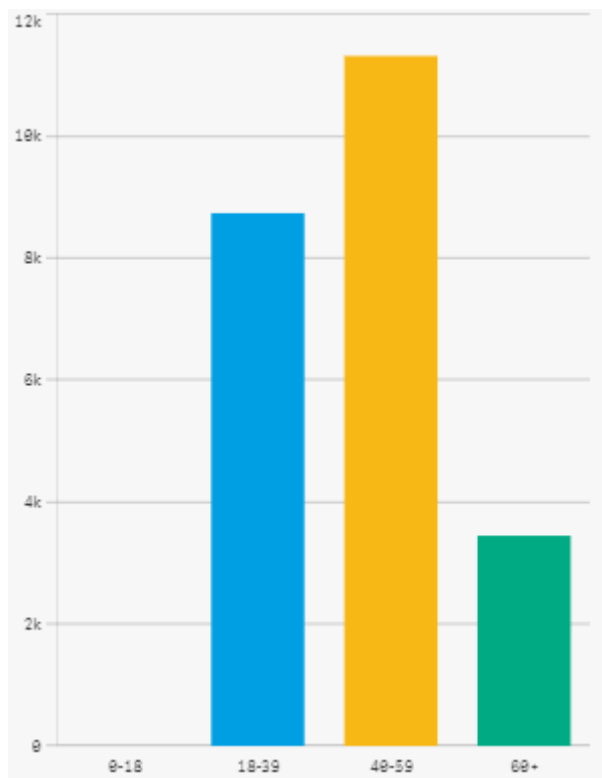
Når vi sammenligner stipendiatgruppen med et uttrekk av kategorien postdoktorer ved hele UiB viser denne gruppen en fraværsprosent på 2,14%. Det egenmeldte fraværet ligger på 0,55% for denne gruppen, og 1,6% er legemeldt. Samme gruppe hadde et sykefravær gjennomsnittlig for hele 2021 på 2,37%.

Tabell 8.



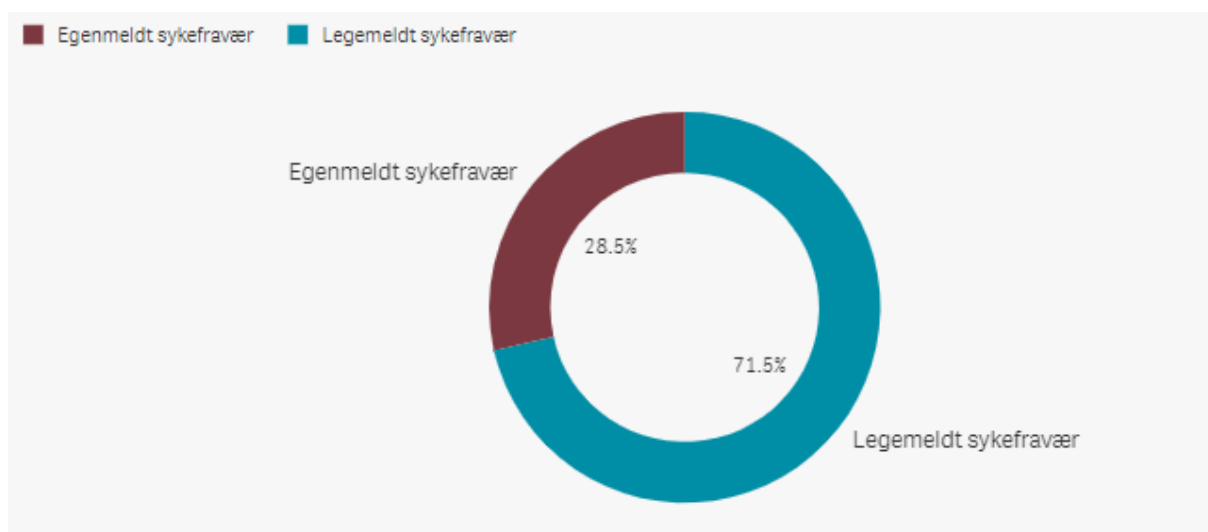
I Innsikt rapporteres også antall fravær etter fraværets lengde. Naturlig nok er antallet fravær størst i kategorien kortvarig fravær, 1-3 dager. Mens fravær i arbeidsgiverperioden (4-16 dager) ligger høyere enn fravær utover arbeidsgiverperioden (mer enn 16 dager).

Tabell. 9 Fraværsdager fordelt på alder



Innsikt gir oss også antall fraværsdager fordelt på alder. En grovinndeling på alder viser at gruppen 40-59 år har høyest antall fraværsdager, med 11 409 dager. Gruppen 18-39 år har færre fraværsdager, 8797 dager. Ansatte som er 60 år eller eldre har 3459. Man må også her ta hensyn til hvor mange avtalte dagsverk som ligger i de ulike gruppene- dette vil utfylle skjevhetene noe, når man sammenligner gruppene.

Tabell 10. Fraværsdager i dagsverk fordelt på fraværsgupper



Innsikt gir oss også en oversikt over fraværsgroppene, og viser at i gjennomsnitt over årets første 6 måneder utgjør 71,5% av den totale fraværsprosenten legemeldt sykefravær, og det egenmeldte fraværet utgjør 28,5 av totalprosnten.

Kommentar til DFØ Innsikt og datagrunnlaget:

Ulike måter å hente ut tallene på gir ulike resultater i rapportene som brukes i Innsikt. Det anbefales at det lages en standard rapport for UiB som rapporterer samme uttrekk hver gang for sykefraværet. Slik kan tallene enklere sammenlignes fra år til år, og man sikrer at det som hentes ut av rapporter ved enhetene på sykefravær også stemmer overens med det som hentes ut i totaloversiktene fra UiB. Datagrunnlaget som sykefraværstallene er hentet ut fra er ikke sammenlignet opp mot informasjon i SAP og mangelfull datainnhenting til Innsikt kan bidra til at tallene ikke blir korrekte.

*Det tas forbehold om eventuelle feil i datagrunnlaget for denne rapporteringen.



Arkivsaksnr.: 2017/14402
Dokumentdato: 12.09.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 35/22
Møtedato: 22.09.2022

Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv – oppfølging knyttet til psykisk helse

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Inkluderende arbeidsliv \(uib.no\)](https://uib.no)
- Utvalgssak 2017/14402-10 *Handlingsplan for et inkluderende arbeidsmiljø ved UiB*

Saken gjelder:

Oppfølging av Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv, innsatsområde 2, delmål 2 «Sette psykisk helse på dagsorden». Anbefaling om bruk av NAVs kurs for psykisk helse etter IA-utvalgets vurdering av tilbudet.

Forslag til vedtak:

AMU støtter IA-utvalgets anbefaling av om bruk av NAVs tilbud om kurs knyttet til psykisk helse i oppfølging av Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

12.09.2022/Lisa Lund

Vedlegg
1) Saksframstilling

Saksframstilling

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
35/22

Møtedato:
22.09.2022

Arkivsaksnr:
2017/14402

Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv – oppfølging knyttet til psykisk helse

Bakgrunn

Utvalget for Inkluderende arbeidsliv, har vært i dialog med NAV for å vurdere et samarbeid med dem under temaet psykisk helse. Et av delmålene i Handlingsplan for Inkluderende Arbeidsliv 2021-2022 er å sette psykisk helse på dagsorden, og hovedaktivitetene skal være:

UiB skal bidra til å gjøre alle tilsette i stand til å være gode kollegaer og medmenneske gjennom å heve det generelle kompetansenivået på psykiske helseutfordringer i heile organisasjonen, med bl.a. kurs og annen type bevisstgjøring.

I tillegg skal Organisasjonen sette leiarar og andre nøkkelpersonar i stand til å gje god omsorg og støtte til tilsette med psykiske helseutfordringer. Gje rettleiing og informasjon om faren for fråfall frå arbeidslivet i forbindelse med vanskelege livssituasjonar.

Gjennom handlingsplanen har AMU forpliktet seg til at alle ansatte får hevet sin kompetanse på psykisk helse, både ansatte, ledere og andre nøkkelpersoner i organisasjonen. IA-utvalget har derfor vært i dialog med NAVs Arbeidslivssenter Vestland. Forsterket med representanter fra ulike fakulteter og enheter ved UiB, har IA-utvalget fått en innføring i innhold i NAVs kurs for psykisk helse i forbindelse med arbeid.

Kurspakken 'Sees i morgen'

Kurspakken består av fire tretimerskurs (moduler), med innhold som skal bidra til alminneliggjøring, forebygging og gode grep for arbeid og psykisk helse:

1. Arbeid og psykisk helse - mestring og gode grep

- Økt kunnskap om vår psykiske helse og hvordan den kan påvirke arbeidsevnen
- Informasjon om de viktigste arbeidsmiljøfaktorene som påvirker ansattes psykiske helse
- Innspill til praktiske grep som kan gjøres på arbeidsplassen og hvordan vi kan få til dialog og gode løsninger på jobb
- Bidra til økt inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet

2. Samtalen som verktøy – arbeid og psykisk helse

- Bidra til økt kunnskap og trygghet til å gjennomføre en god samtale med medarbeidere som kan ha psykiske helseproblemer
- Bidra til økt inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet

3. Normale reaksjoner når arbeidslivet endrer seg

- Gir økt forståelse for hvordan endringer i arbeidslivet kan påvirke vår psykiske helse

- Bidra til økt kunnskap om psykiske reaksjoner under omstilling og hvordan vi kan møte og mestre endringer på jobb
- Bidra til økt inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet

4. Arbeidsliv og avhengighet – litt for mye, litt for ofte

- Bidra til mer kunnskap om utfordringer knyttet til rusmiddelbruk og spill i arbeidslivet
- Gi innspill til hvordan en kan sette temaet på dagsorden og håndtere problematisk bruk på din arbeidsplass
- Bidra til økt inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet

Kurs 'Psykisk helse angår oss alle'

I tillegg tilbys et litt kortere kurs som er ment for alle ansatte – 'Psykisk helse angår oss alle':

- Kurset skal gi kunnskap om vår psykiske helse og hvordan den kan påvirke arbeidsevnen
- Innspill til praktiske grep som kan gjøres på arbeidsplassen, og kunnskap om hvordan vi kan være gode kollegaer og få til dialog og gode løsninger på jobb.
- Bidra til økt inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet.

Felles mål for alle kursene er å bidra til økt kunnskap og trygghet på temaet og også øke inkludering og hindre utstøtning fra arbeidslivet. Dette er moduler som er utviklet av NAV for et nasjonalt publikum, og som brukes i bedrifter og virksomheter i hele Norge med veldig gode tilbakemeldinger fra kursdeltakerne.

Det er dessuten et gratis tilbud, som ikke vil medføre kostnader for UiB, annet enn uttak av ansatte fra normal arbeidsdag og evt. catering.

IA-utvalget anser kursene som interessante og et nyttig bidrag for å heve kompetansen på temaet i organisasjonen.

Pilot

IA-utvalget foreslår derfor en todelt pilot. Del 1 av piloten består av kursmodul 1. og 2. for to utvalgte miljøer ved UiB, der hvert miljø gjennomgår et tretimerskurs, for å sikre at disse kursene passer med UiB-ansattes behov. Deretter vil utvalget anbefale disse modulene til andre deler av organisasjonen. Eventuelt kan man se på en kombinasjonsløsning der kurs 1 og 2 blir slått sammen, dersom NAV har anledning til å skreddersy dette for UiB. Dermed kan UiB starte jobben med å heve kompetansenivået innen temaet, samtidig som kursene får prøvd sin forenelighet med UiB-ansattes hverdag og behov.

Del 2 av piloten er et ønske fra IA-utvalget om å teste ut kurset 'Psykisk helse angår oss alle', som et tilbud til alle ansatte. Dersom NAV har mulighet til å levere dette til UiB, håper IA-utvalget at ledelsen vil oppfordre alle ansatte til å melde seg på kurset. Alt etter hvilken form NAV bruker for å levere kurset - enten web-basert eller fysisk, kan det bli plassbegrensninger. Dersom behov vil IA-utvalget anbefale NAV å legge til rette for flere tilbud om dette kurset for UiB-ansatte, når de får ytterligere kapasitet.

Det er viktig at kurset rammes inn i UiB-ansattes hverdag, og at det organiseres på en måte som er forenelig med UiBs verdigrunnlag. Det foreslås en introduksjon på kursene fra

universitetsdirektøren eller rektor. I tillegg er det ønskelig at BHT informerer om sine tjenester og om hvordan de jobber, i forbindelse med kurset - for å ivareta alle ansatte.

IA-utvalget ser helt klart behov i organisasjonen for å gi ledere opplæring i 'den nødvendige samtalen', og IA-utvalget vil også vurdere om kurs fra NAV eller andre leverandører, eventuelt egenutviklede kurs, kan innlemmes som en del av lederutvikling på mellomledernivå ved UiB. Dette er en naturlig del av en større diskusjon om hvilken kompetanseutvikling organisasjonen tilbyr ledere for å følge opp ansatte med helseutfordringer.

IA-utvalget ønsker at arbeidet med de foreslåtte piloter starter så snart det lar seg gjøre. Dersom anbefalingen støttes vil UiB ved HR-avdelingen skrive en samarbeidsavtale med NAV.

12.09.2022/Lisa Lund

Arkivsaknr.:
2022/11985Dokumentdato:
13.09.2022Utvalg:
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:
36/22Møtedato:
22.09.2022

Endring av verneområder

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver:
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_7
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-1 Inndeling i verneområder:
https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_3
- Verneområder og verneombud ved UiB, 2021-2022:
<https://reg.app.uib.no/apxny/f?p=129:9:::NO::>

Saken gjelder:

Universitetsmuseet har etter omorganisering av museet gått igjennom dagens inndeling av verneområder og ønsker endringer i tråd med disse, gjeldende fra 01.01.2023 (vedlegg 1).

Dagens verneområder:

10.0	Universitetsmuseet i Bergen	
10.1	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for kulturhistorie	Haakon Sheteligs plass 10
	Universitetsmuseet i Bergen, Konserveringsseksjonen	Haakon Sheteligs plass 10, J. Frielesgt. 1
	Universitetsmuseet i Bergen, Fornminneseksjonen	Joacims Frielesgate 1
10.2	Universitetsmuseet i Bergen, Administrasjon/Areal for forskningskommunikasjon	Villaveien 1a, 2. og 3.etg
	Universitetsmuseet i Bergen, Formidlingsavdelingen	Villaveien 1a, nybygg 2. og 3. etg.
10.3	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for naturhistorie - v/ Realfagbygget	Allegaten 41, kjeller og 1. etg (sør)
10.4	Universitetsmuseet i Bergen, Avd. for naturhistorie, Arboretet og botaniske hager	Mildeveien 240
10.5	Universitetsmuseet i Bergen, Formidlingsareal	Haakon Shetlingsplass 10, Museplass 3
	Universitetsmuseet i Bergen, Universitetshagene, Muséhagen	Museplassen 3

Basert på museets ønsker og utfyllende dialog med museumsledelsen, samt dagens inndeling, foreslås følgende ny inndeling av verneområder:

10.0	Universitetsmuseet i Bergen	
10.1	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for kulturhistorie	Villaveien 1a, o. og 1. etg.
10.2	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for forskningskommunikasjon	Villaveien 1a, 2. og 3.etg, Haakon Shetlingsplass 10, Museplass 3

10.3	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for naturhistorie - v/ Realfagbygget	Allegaten 41, kjeller og 1. etg (sør)
10.4	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for naturhistorie, Universitetshagene	Aboretet, botaniske hager, Mildeveien 240, Museplassen 3
10.5	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for samlingsforvaltning	Haakon Shetlingsplass 10
10.6	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for kulturhistorie, Forminneseksjonen	Joacims Frielesgate 1
10.7	Universitetsmuseet i Bergen, Administrasjonen	Villaveien 1 a, 1 og 2 etg.

Forslag til vedtak:

AMU vedtar følgende endringer i verneområder:

Hovedverneområde 10.0 Universitetsmuseet

10.0	Universitetsmuseet i Bergen	
10.1	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for kulturhistorie	Villaveien 1a, o. og 1. etg.
10.2	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for forskningskommunikasjon	Villaveien 1a, 2. og 3. etg, Haakon Shetlingsplass 10, Museplass 3
10.3	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for naturhistorie - v/ Realfagbygget	Allegaten 41, kjeller og 1. etg (sør)
10.4	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for naturhistorie, Universitetshagene	Aboretet, botaniske hager, Mildeveien 240, Museplassen 3
10.5	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for samlingsforvaltning	Haakon Shetlingsplass 10
10.6	Universitetsmuseet i Bergen, Avdeling for kulturhistorie, Forminneseksjonen	Joacims Frielesgate 1
10.7	Universitetsmuseet i Bergen, Administrasjonen	Villaveien 1 a, 1 og 2 etg.

Det nye verneområdene trer i kraft 01.01.2023.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

13.09.2022/Runa Jakhelln

Vedlegg:

1. Nye verneområder ved Universitetsmuseet fra 2023

From: [Kari Loe Hjelle](#)
To: [Runa Jakhelln](#)
Cc: [Wenche Karin Førre](#); [Hilde Margrethe Moen Selstø](#)
Subject: Nye verneområder ved Universitetsmuseet fra 2023
Date: tirsdag 12. april 2022 09:13:51
Attachments: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)



Hei igjen Runa

Verneombudene ved UM har gått gjennom verneområdene og kommet med forslag til endringer i disse. Den nye inndelingen følger den organisatoriske inndelingen. Forslaget er diskutert med avdelingslederne, som alle er enige. Vi ønsker at disse verneområdene blir gjeldende fra og med neste valgperiode.

- 10.1 Avdeling for kulturhistorie
- 10.2 Avdeling for Samlingsforvaltning
- 10.3 Avdeling for Naturhistorie
- 10.4 Universitetshagene
- 10.5 Avdeling for Forskningskommunikasjon og Formidling
- 10.6 Administrasjonen UM

Og fortsatt god påske!

Kari

	<p>Prof. Kari Loe Hjelle Museumsdirektør Universitetsmuseet, Universitetet i Bergen Postboks 5800, 5020 Bergen Besøksadresse: Villavn. 1A Tlf. 55 58 33 23 / 97 55 71 23</p>	
---	--	---



Arkivsaksnr.: 2014/306
Dokumentdato: 31.08.2022

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak: 37/22
Møtedato: 22.09.2022

Kartlegging av inneklima, Spesialsamlingene UB - Statsarkivet og HF-bygget

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Veiledning om Klima og luftkvalitet på arbeidsplassen, Arbeidstilsynet <https://www.tbk-as.no/wp-content/uploads/2013/04/Veiledning-444-Klima-og-luftkvalitet-p%C3%A5-arbeidsplassen.pdf>

Saken gjelder:

Bedriftshelsetjenesten (BHT) har gjennomført kartlegging av inneklima i ulike lokasjoner tilhørende Spesialsamlingene, UB.

Kartlegging av inneklima – Statsarkivet (vedlegg 1):

Ansatte i Spesialsamlingene sine leide lokaler i Statsarkivet opplevde inneklima som dårlig, og at det medførte helseplager som tørr hals, kløende/sviende øyne m.m. BHT gjennomførte befaring og kartlegging av lokalene, og var også i kontakt med Statsbygg. Kartleggingen viste at deler av lokalene hadde dårlig ventilasjon, med påfølgende svært redusert relativ luftfuktighet. Ansatte fra Statsbygg gjennomførte en befaring i lokalene og utbedret feil/mangel, noe som førte til at ventilasjonen ble bedre, luftfuktigheten ble bedre, og helseplagene til de ansatte ble borte.

Kartlegging av inneklima – rom 145, HF-bygget (vedlegg 2):

Ansatte som har arbeidsplassen i HF-bygget på rom 145 opplever inneklima som dårlig. Dette rommet har tidligere vært kartlagt, og da fant man feil på ventilasjonen, så på anbefaling fra BHT gjennomførte Eiendomsavdelingen ved Driftsområde 1 måling av luftmengdene i rommet, og de målte verdiene stemmer med den ventilasjonen som rommet er prosjektert for. Belysningen i rommet var også noe feilplassert, og Driftsområde 1 har flyttet de takhengte lyskildene så de er korrekt plassert i forhold til arbeidsplassene. BHT gjennomførte kartlegging av inneklimafaktorene temperatur, relativ luftfuktighet og karbondioksid, og alle verdier var innenfor anbefalingene til Arbeidstilsynet. Det er heller ingen tegn til fuktproblemer eller oppvekst av muggsopp i rommet. Det er derfor viktig å se på organisatoriske tiltak som å gjennomføre opprydding, bytte ut åpne hyller med lukkede hyller og nedvask av rommet. I tillegg anbefales det at de ansatte i rommet kontakter BHT for en helsesamtale for å prøve å spesifisere tiltak bedre.

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

31.08.2022/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg:

1. Rapport – Kartlegging av inneklima, UB spesialsamlingene - Statsarkivet
2. Rapport – Kartlegging av inneklima rom 145, HF-bygget



Universitetsbiblioteket

Referanse

2014/306-BENLIL

Dato

22.06.2022

Kartlegging av inneklima, UB spesialsamlingene - Statsarkivet

Bakgrunn:

Bedriftshelsetjenesten fikk en henvendelse fra ansatte på UB spesialsamlingene som har sin arbeidsplass i leide lokaler i Statsarkivet, Årstadveien. De ansatte opplevde inneklima som dårlig og at det medførte ulike helseplager som tørr hals, kløende/sviende øyne m.m. For å dokumentere dårlig inneklima plasserte de ansatte ut fire inneklimaloggere som viste til dels svært lav relativ luftfuktighet. For å bedre på forholdene ble det plassert ut to lokale luftfuktere (se figur 2).

Basert på henvendelsen fra UB så ble det 20. mai 2022 gjennomført en befaring i lokalet.

Til sted på befaringen:

Bjørn Arvid Bagge, seksjonsleder, seksjon for spesialsamlinger
Alexandros Tsakos, faglig leder, manuskript- og librarsamlingen
Pedro A. V. Torres, avdelingsingeniør, seksjon for spesialsamlinger
Stein-Inge Stigen, bedriftslege, bedriftshelsetjenesten
Bente-Lise Lillebø, yrkeshygieniker, bedriftshelsetjenesten

Befaringen:

Opplevelsen av dårlig inneklima var tydelig for oss som var på befaring i lokalet. I området rundt arbeidsplassen (merket med rød skrift på figur 2) opplevdes inneklima som varmt, tungt og tørt, mens det i resten av lokalet virket friskere.

På befaringen ble det besluttet at yrkeshygieniker skulle ta kontakt med Statsbygg for å høre om de hadde noen data om ventilasjonen i rommet og om de visste om noen feil / mangler på ventilasjonen. I tillegg ble det bestemt at yrkeshygieniker også skulle gjennomføre en kartlegging av inneklima i lokalet (figur 1).

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

HR-avdelingen
Telefon 55582054
Telefaks 55589647
post@hms.uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgate 20
Bergen

Saksbehandler
Bente-Lise P Lillebø
55588737

Etter befaringen:

På vegne av bedriftshelsetjenesten ble det sendt en epost til Statsbygg der det ble bedt om informasjon om hvordan ventilasjonen i rommet ble styrt/regulert. Statsbygg responderte både med å sende over plantegninger, i tillegg så var det to representanter fra Statsbygg som møtte opp i lokalet noen dager etter vår befaring, der de snakket med UB sine ansatte og fikk oversikt over problemene. De ansatte fra Statsbygg har så tydeligvis sett på innstillingen av ventilasjonen og funnet en feil/mangel, for etter at Statsbygg var i lokalet har inneklima bedret seg.

BHTs kartlegging av lokalet (figur 1) startet etter at Statsbygg hadde gjort noen endringer, og målingene viser at vi er innenfor anbefalingene til Arbeidstilsynet med tanke på temperatur, karbondioksid og relativ luftfuktighet. Den relative luftfuktigheten i rommet varierer fra 36 til 50 %, noe som er over minimumsanbefalingen til [Arbeidstilsynet](#) på 20 %.

De ansatte rapporterer om at helseplagene de opplevde nå er borte.

Konklusjon:

Det var tydeligvis en feil/mangel som Statsbygg har korrigert. Ingen flere tiltak iverksettes på nåværende tidspunkt.

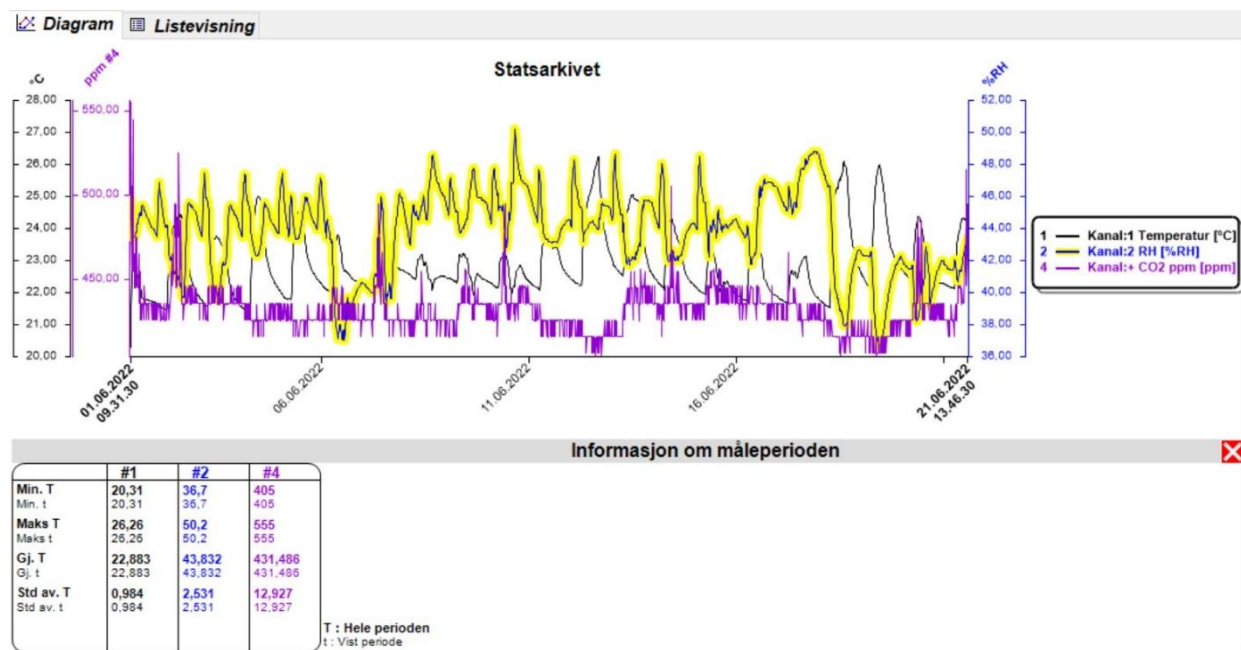
Vennlig hilsen

Bente Nilsen Hordvik
kontorsjef

Bente-Lise P Lillebø
senioringeniør

Kopi
Bjørn Arvid Bagge
Alexandros Tsakos
Pedro A.V. Torres
Kristin Synnøve Kjos, verneombud

Figur 1: Kartlegging av inneklime i Statsarkivet, i perioden fra 1. juni til 21. juni 2022. Gul farge (kanal 2) viser relativ luftfuktighet, lilla farge (kanal 4) er karbondioksid og svart farge er temperatur (kanal 1).



[Arbeidstilsynet sine anbefaler relatert til inneklime:](#)

Relativ luftfuktighet: mellom 20 – 60 %

Temperatur: mellom 19 – 26 grader

Karbondioksid: under 1000 ppm



Universitetsbiblioteket

Referanse

2014/306-BENLIL

Dato

30.06.2022

Kartlegging av inneklima rom 145, HF-bygget

Bakgrunn:

Bedriftshelsetjenesten ble kontaktet av verneombud for Seksjon for spesialsamlinger, Universitetsbiblioteket, med ønske om oppfølging av rom 145 i HF-bygget. De som har arbeidsplass i rommet, opplever inneklima som dårlig og ønsker en kartlegging av inneklima og en sjekk av ventilasjonen. Dette rommet har tidligere vært kartlagt og det ble funnet feil på ventilasjonen.

Til stede på befaring den 7. juni:

Bjørn Arvid Bagge, Alexandros Tsakos, Øistein Fotland, Heidi Rafto, Tommy Nyhammer, Olaf Knarvik, Bastian Danielsen og Bente-Lise Lillebø.

Befaringen:

På befaringen diskuterte vi hva som tidligere har blitt gjort av tiltak i rommet, og hva vi så for oss av nye tiltak. Eiendomsavdelingen ved driftsområde 1 fikk i oppgave å gjennomføre en kontroll av ventilasjonen og bedriftshelsetjenesten skulle gjøre en enkel kartlegging av inneklima på kontoret. I tillegg ble det pekt på at belysningen i rommet hang feil i forhold til arbeidsplassene og på den måten kan forårsake ubehag på øyne/hode.

Ventilasjonen:

Tommy Nyhammer ved driftsområde 1 kontaktet Hamstad som gjennomførte måling av luftmengden i rommet. For sammenligningen sin del så målte de også rom 146 (se tabell 1). Ventilasjonen i rommet har den luftmengden som det ble prosjektert for.

Tabell 1. Oversikt over rom og luftmengder.

Rom 145	180 m ³ tilluft	177 m ³ avtrekk
Rom 146	140 m ³ tilluft	190 m ³ avtrekk

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

HR-avdelingen
Telefon 55582054
Telefaks 55589647
post@hms.uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgate 20
Bergen

Saksbehandler
Bente-Lise P Lillebø
55588737

Belysning:

Driftsområde 1 flyttet de takhengte lyskildene sånn at det ble korrekt plassert i forhold til arbeidsplassene.

Måleutstyr inneklima:

Inneklima ble kartlagt ved å benytte loggere fra Precision Technic Nordic, samt Wisensys basestasjon RS485 og SensorGraph programvare, for måling av karbondioksid (CO₂), temperatur (°C) og relativ luftfuktighet (% RH).

Kartlegging av inneklima:

For sammenligningen sin del ble det gjennomført parallelle målinger i rom 145 og rom 146.

Målingene viser at konsentrasjonen av karbondioksid er innenfor anbefalingene til [Arbeidstilsynet](#) (figur 1). Den relative luftfuktigheten varierer fra ca 45 til ca 68 % RH, og det er som forventet ut fra årstiden (figur 2). Temperaturen i rommet varierte fra ca 15 grader (ett punkt som nok ble målt når de luftet i rommet) og til ca 20 grader, med en snitt-temperatur på dagtid på ca 19,75 grader (figur 3). Temperaturen i rommet kan oppleves som noe lav, men er innenfor anbefalingen til Arbeidstilsynet.

Konklusjon:

Målingene av inneklima, samt kontroll av ventilasjonen i rommet viser at de tekniske kravene og det generelle inneklima i rommet er innenfor anbefalingene til Arbeidstilsynet. Det er ingen tegn til fuktproblemer eller oppvekst av muggsopp, det er derfor ikke behov for måling av sporer/mugg i rommet.

Tiltak og videre arbeid:

Siden målingene er tilfredsstillende, samtidig som inneklima oppleves som dårlig, er det viktig å se på andre faktorer.

I rommet har det over lengre tid vært lagret mye papir, og det er mange åpne hyller med bøker/permer/løse papir.

Bedriftshelsetjenesten anbefaler at det gjennomføres en opprydning, at det kjøpes inn dører til de åpne hyllene (eventuelt bytter de åpne hyllene ut med lukkede hyller) og at det bestilles en grundig nedvask av rommet. Og at det for fremtiden vil være enklere for renholdspersonalet å rengjøre overflatene i rommet.

I tillegg så anbefaler bedriftshelsetjenesten at de to ansatte som benytter rommet kontakter oss for en helsesamtale. Der vil vi da se mer konkret på hvilke plager de opplever i rommet, for deretter å kunne prøve å spesifisere tiltak bedre. For å kontakte bedriftshelsetjenesten så anbefaler vi å benytte epost bht@uib.no (NB! Husk å ikke skrive sensitiv informasjon i eposten).

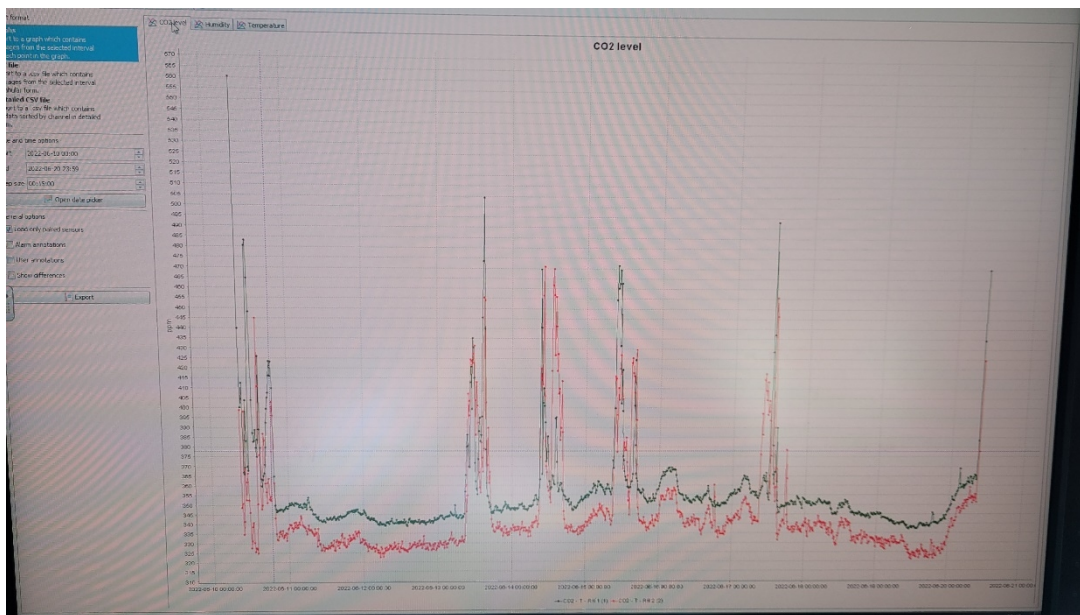
Vennlig hilsen

Bente Nilsen Hordvik
kontorsjef

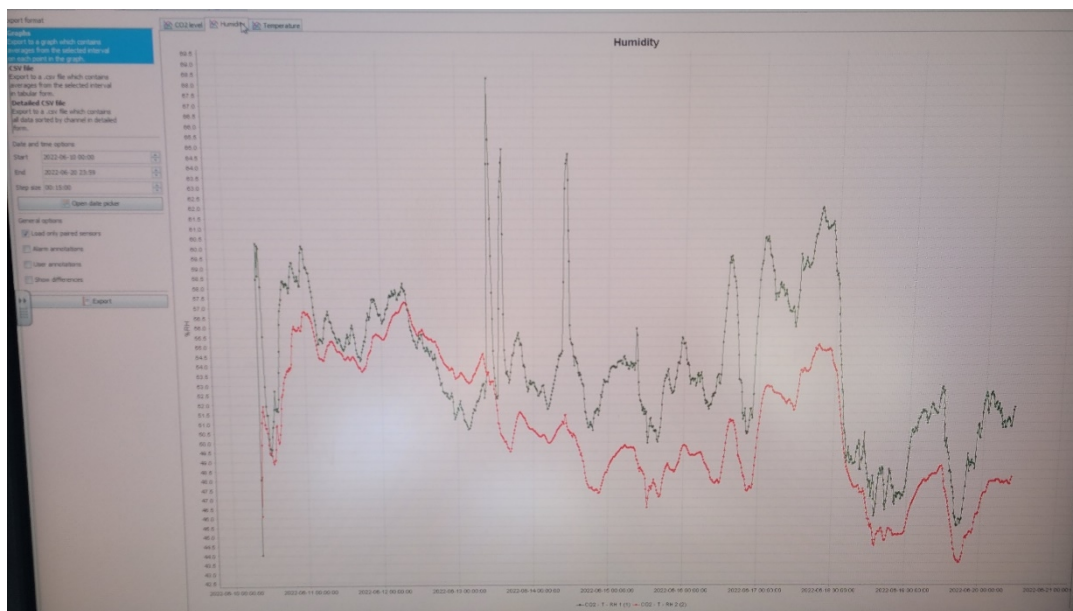
Bente-Lise P Lillebø
yrkeshygieniker

Kopi
 Bjørn Arvid Bagge
 Alexandros Tsakos
 Bastian Danielsen
 Verneombud Kristin Synnøve Kjos, vara-verneombud Olaf Knarvik

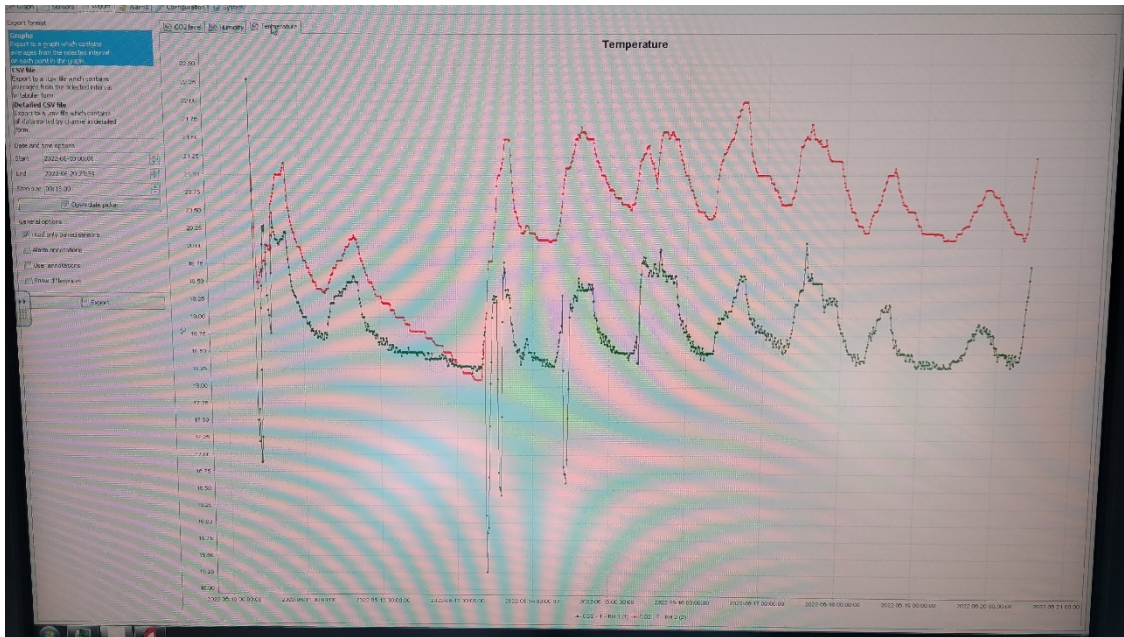
Figur 1. Måling av karbondioksid rom 145 (grønn kurve) og 146 (rød kurve).



Figur 2. Måling av relativ luftfuktighet 145 (grønn kurve) og 146 (rød kurve).



Figur 3. Måling av temperatur rom 145 (grønn kurve) og 146 (rød kurve).



Referanse:

[Klima og luftkvalitet på arbeidsplassen](#), Arbeidstilsynet.

Arkivsaksnr.:
2017/14394Dokumentdato:
24.08.2022Utvalg:
ArbeidsmiljøutvalgetUtvalgssak:
38/22Møtedato:
22.09.2022

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 37 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 06.06.22-24.08.22.

Meldte HMS-avvik

Tabell 1. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 06.06.22-24.08.22. Oversikt over totalt antall og status.

Navn	Registrert	Under behandling	Lukket	Totalt
MED	2		2	5
MATNAT	1		4	6
UM	2		3	8
UB			2	2
EIA	1		2	3
KMD	2			2
HF				0
PSYK	1			1
SV	3			3
SARS				0
S-ADM	1			1
Total				37

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 06.06.22-24.08.22

Kategori	EIA	KMD	MED	MN	PSYK	S-Adm	SV	UB	UM	Total
Brudd på HMS-regelverk		1	2	1			1		4	9
Brudd på styringssystem				2				2	1	5
HMS til fordeling						1	1			2
Innbrudd/uvedkommende i bygg				1				1	2	4
Kjemi, biologi, strålekilder			4	1			1			6
Økt brannrisiko				1						1
Personskade, alvorlig		1	2		1					4
Personskade, mindre	3		1							4
Skade/tap av fysiske verdier									1	1
Større bygningsmessige skader								1		1
Total	3	2	9	6	1	1	3	4	8	37

Tabell 3. Kort info om personskader i perioden 20. Juni – 20. august 2022

Type sensitivt HMS-avvik	Antall	Kommentar
Slo hodet i øvre luke på tjenestebil, som krevde oppfølging hos lege.	1	Ansatt
Klemstret tommel da vedkommende sveivet inn slange på høytrykkspyler. Krevde medisinsk behandling.	1	Ansatt
Søl med ukjent stoff/kjemikalie. Ansatt skulle rydde inn i oppvaskmaskin på labben etter noen andre. Krevde oppfølging hos lege.	1	Ansatt
Deltaker i forskningsprosjekt hadde med en slekting, hvor slektingen fikk et medisinsk nødtilfelle urelatert til aktiviteten.	1	Pårørende (Ikke via BHT)

Oppsummering av HMS-avvik-trender i perioden:

En del av avvikene fra perioden ser ut til å kunne knyttes til varmt vær, dette gjelder ofte åpne dører/vinduer som blir glemt i åpen tilstand, eller som har skapt økt støynivå. Det har også vært noen hendelser i muséhagen knyttet til ubudne gjester som har gravd opp et skilt og stjålet en helle.

Forslag til vedtak:
Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

04.08.2022/Emil Hausvik

Vedlegg:

1. HMS-avvik kort oppsummering med fullstendig tekst 06.06.22-24.08.22 (tilgjengelig for AMU i TEAMS på møtedagen)



Arkivsaksnr.:
2019/5179

Dokumentdato:
07.09.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
39/22

Møtedato:
22.09.2022

AMUs Byggeutvalg - orientering

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

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

Saken gjelder:

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

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

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

Byggeutvalget skal sikre at alle pågående og planlagte byggesaker, herunder medvirkning fra nødvendige parter. Referat fra byggeutvalgmøtet 02.09.2022 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

Forslag til vedtak:
AMU tar saken til orientering.

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

07.09.2022/Kjartan Nesset

Vedlegg:
1) Status Byggesaker 020922



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte							
Prosjekt:					Prosjekt nr.:		
Formål: AMU-Bygge utvalg					Referat nr.:		
Sted: Teams – Møte					Dato: 02.09.2022		
Referent: Rune Hovland – Gruppeleder Bygg-gruppen					Dato sign: 02.09.2022		
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kode	Tilstede	Kopi referat	
Representanter AMU-Bygge utvalg	Bente-Lise P. Lillebø – Bedriftshelsetjenesten				X		
	June-Vibecke Knuttsen Indrevik – Hovedverneombud.				X		
	Studentrepresentant. Andrea Nesvik Voss				X		
	Kjartan Nasset – Eia, Sissel H. Smørdal, Eia Rune Hovland, Eia Helge Rekve, Eia				X X X		X
Neste møte: 02.11.22							
Sak	Tekst			Ansvar		Frist	
	Sakliste: <ol style="list-style-type: none">Godkjenning referat.Gjennomgang av byggeprosjekt.Eiendomsavdeling prosjekt og driftOppfølging av masterplan.Eventuelt:<ul style="list-style-type: none">Revidering av «brukermedvirkning i byggeprosjekter»Prosesser beskrivelse mm. Befaring på U.Phil i forkant av neste møte.						
1.	Forrige referat: Referat av 07.06.2022 ble godkjent.						
2.	Eitri (Inkubatorpåbygg BBB bygget) <ul style="list-style-type: none">Det gjenstår å skaffe leietakere til noen arealer. Innflytting for disse vil skje fortløpende etter hvert som en har leietakere. Inkubatorfunksjonen arealene skal fremme er i innkjøringsfase.						



<ul style="list-style-type: none">• Mindre justeringer av arealer pågår. <p>Nygårdsgaten 5</p> <ul style="list-style-type: none">• Det er fortsatt noe rivearbeider igjen og åpning av noen fasader og dekker vi forventer at dette arbeider går mot sluttet i løpet av september måned. Informasjon om prosjektet kan følges på UIB sine sider. Link: https://www.uib.no/tjenesteutvikling/126263/informasjon-om-byggeprosjektet-nyg%C3%A5rdsgaten-5-ng5• Prosjektet ligger innenfor godkjente kostnadsrammer på 475 MNOK. <p>Studentvilla / Christies gate 18:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bygget er overtatt og ferdigattest er mottatt.• Mindre feil og mangler utbedres. <p>UB / UM:</p> <ul style="list-style-type: none">• Permanente konserveringslokaler skal prosjekteres og plasseres i Realfagbygget.• Midlertidige konserveringsarealer skal etableres for UM i ledige arealer som BIO avhender høsten 2022 i 4. etg i T53B. Arealkoordinering pågår.• Hansahall D: Ferdig og innflytting pågår (flytteprosess estimert til 7 mnd). Prøvedrift 6 mnd.• Behov for areal/magasiner er under kontinuerlig vurdering.• UM besluttet å stenge HS10 for publikum den 13.05.22 med bakgrunn i usikkerhet rundt brann/rømningsforhold og om sikkerhet, spesielt i forhold til om tiltak for eventuelt evakuering av bevegelseshemmede var ivarettatt godt nok. Det pågår gjennomgang av total sikkerhet for bygget og gjenåpning vurderes når vi har oppdatert en helhetlig oversikt for sikkerhet i HS10 og hvordan man eventuelt kan åpne deler av huset..• Barnevognparkering ved UM. En løsning med barnevognparkering under buegangen er under utredning. Museet har bedt EiA se på en løsning og avklaring med Arrangementskontoret pågår før man konkluderer med hvilken løsning an skal arbeide videre med. <p>Oppgradering UPhil:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeid som gjenstår er innregulering av varme og kjøleanlegg, og testing.• Brukstillatelse er mottatt.• Befaring før innflytting gjennomført juni 2022.		
---	--	--



	<ul style="list-style-type: none">• Prosjektet ligger innenfor godkjente kostnadsrammer, på 52 MNOK. <p>Ombygging av C12 for Psykfak:</p> <ul style="list-style-type: none">• Befaring før innflytting gjennomført i denne uken.• Mindre avvik oppdaget, og arbeider er alt bestilt.• Prosjektet ligger innenfor godkjente kostnadsrammer på 53 MNOK. <p>Thormøhlensgate 55 (Nytt desinfiseringsanlegg avløpsvann ILAB).</p> <ul style="list-style-type: none">• Anlegg er nå overtatt og har gått i flere måneder.• Ferdigattest er mottatt fra kommune.• Veterinært institutt arbeider fremdeles med søknad om metodegodkjenning.• Prosjektet på godkjente kostnadsrammer 23 MNOK, noen overskridelser kommer. Utredninger pågår. <p>UM, Plantehuset i Musehagen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Skisseprosjekt er levert og presentert. Videre prosess avklares.• Plantehuset er stengt.• Det pågår gjennomgang av tilstand for det eksisterende bygget for å vurdere aktuelle tiltak for å kunne åpne igjen. <p>Nygård Skole</p> <ul style="list-style-type: none">• Grieg akademiet har fått ta i bruk større arealer en først tiltenkt.• Tiltaksliste er laget for utbedring av avvik og arbeider pågår. <p>Museplass 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Reklamasjonssak på vinduer og inneklime pågår. Sigrund følger opp fra Eia mot Statsbygg (SB).• Innsetting av varevinduer er reklamert på og må mulig tas om igjen. <p>Sikre samlinger</p> <ul style="list-style-type: none">• Ulike tiltak blir gjennomført ihht risikovurdering (UM/UB). Arbeidet fortsetter. <p>Studentsenteret</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeider slutføres denne uke.• Noen forsinkelser på grunn av vær og tekniske løsninger.• Demobilisering av anleggsplass pågår.		
--	---	--	--



	<p>Rosenbergsgaten 39</p> <ul style="list-style-type: none">• Fasade rehabilitering blir forsinket og mer omfattende enn først trodd etter at malingsfjerning er gjennomført.• Finansiering gjennom eiendomsselskap, kostnadsramme på 5,9 MNOK. <p>Jekteviksbakken 31, JUSS II (CMI)</p> <ul style="list-style-type: none">• Delovertatt kontordel, ikke tekniske anlegg.• Mindre arbeid gjenstår.• Kostnadsramme 8,3 Mill. <p>Studentarealer Juss bygget</p> <ul style="list-style-type: none">• Arealer i 2. etg., studentarealer pågår og det gjenstår noe i forbindelse med studentkjøkken «Dragematen»• Arealet i 5. etg bibliotek nærmer seg også slutt, noen utfordringer på foldedør leveranse-• Auditorium 4. i gamlebygget er satt på vent inntil videre pga økonomi.• Vrimlearealer i 6. etg ved infosenter skal oppgraderes av fakultet. <p>Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek)</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeid med planmaterieell pågår frem til 1. gangs behandling i kommunen.• Det tas sikte på å ha en godkjent plan i 2024.• Verneombud blir inkludert i prosjekt når prosjektet kommer lenger. <p>Kontorbygg Dokkeveien</p> <ul style="list-style-type: none">• Innsigelser fra Vestland Fylkeskommune til plan etter høringsrunder.• Det kreves videre konsekvensutredninger.• Videre fremdrift er noe usikker, ansatte og VO holdes informert. <p>Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal</p> <ul style="list-style-type: none">• Statsbygg har fått tilbakemelding fra KD om å forholde seg til opprinnelig ramme.• Det er gjennomført kuttrunde/arealreduksjon, samla kutt på 8% - arealreduksjon frå 5000m2 til 4643m2• Prosjekt ute på pris og design konkurranse, 4 entreprenører er kvalifisert.• Totalentreprise Entreprenør tildeles Q2 2023• Byggestart 2024 hvis penger bevilges til prosjektet. <p>Nygårdshøyden Sør Generelt for Nygårdshøyden sør:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hovedprinsipper og innplassering behandles i sentral brukergroupe den 28.09.22		
--	--	--	--



	<p>Rehabilitering Realfag- og Fysikkbygget:</p> <ul style="list-style-type: none">• Utredning/analysenotat oversendt KD i juni, venter på tilbakemelding.• Notat blir oversendt til info (Byggutvalg) etter dokument er godkjent. <p>Realfagsbygget (Kjemilaboratorier, Kjemisk inst.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Brukerprosesser og programmering er ferdig.• Konkurransen er avsluttet og entreprenør er kontrahert.• Planlagt byggestart 3/4Q 2022.• Kostnadsramme 50 MNOK.		
3.	<p>Eiendomsavdeling prosjekt og drift</p> <p>Prosjekt: Vi erfarer fremdeles forsinkelser i leveranser av materiell fra utlandet. Forsinket produksjon og mangel på råvarer som følge av Covid 19 er som regel begrunnelse.</p> <p>Drift: går normalt.</p>		
4.	<p>Oppfølging av Masterplan</p> <p>Viser til tidligere punkt.</p> <ul style="list-style-type: none">• Alrek byggetrinn 4.• Kontorbygg Dokkeveien.• Grieg akademiet, Nytt bygg Møllendal.• Allegt. 64.• Realfagbygget.• Fysikkbygget.		
5.	<p>Eventuelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeid med revidering av informasjonsbrosjyre «Brukermedvirkning i byggeprosjekter» er startet. Sissel H. Smørdal leder for seksjon prosjekt på Eia vil holde tak i gang prosess og involvere HVO i denne. Prosessen er noe forsinket pga mangel på flere sentrale ressurser.• Presentasjon av prosesser med de store satsningene fra Helge Rekve er svært informative og gir gode beskrivelser av prosessarbeidet som ligger bak, både utredninger, reguleringsplaner og politiske prosesser mm. Det bør vurderes å kjøre presentasjon/seminar for AMU for å belyse disse prosesser.• Byggutvalg gruppen blir invitert fra Eia og Prosjektleder Marius Ask Waage for å befare sluttresultatet på U. Phil. Egen innkalling i forkant av neste møte sendes ut.		



Arkivsaksnr.:
2022/4168

Dokumentdato:
29.08.2022

Utvalg:
Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgssak:
40/22

Møtedato:
22.09.2022

Orienteringssaker

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Årsrapport strålevern – tilbakemelding fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet
- Klimanøytralt UiB
- Energiutfordringer ved UiB
- Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

29.08.2022/Runa Jakhelln