



**Styre:** Fakultet for kunst, musikk og design

**Styresak:** S 67/25 a)

**Møtedato:** 15.12.2025

**Dato:** 02.12.2025

**Arkivsaksnr:** 2025/15010

## Orientering om FAMU-prosessen ved KMD i 2025

### Bakgrunn og føremål

UiB sitt systematiske arbeid med arbeidsmiljø heiter FAMU, og er ein del av [HMS-handlingsplanen for 2023-2026 ved Universitetet i Bergen](#). Som ein del av dette arbeidet nyttar UiB verktøyet ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøking), som er ein nasjonal standard for universitets- og høgskulesektoren. ARK-undersøkinga blir gjennomført kvart tredje år og gir eit kunnskapsgrunnlag for å styrkje det psykososiale arbeidsmiljøet. UiB gjennomførte undersøkinga i 3 puljar, spreidd over hausten 2024 og våren 2025. Det vart sett ned ei sentral prosjektgruppe ved UiB, som gjennomførte kurs og møter for leiarar og verneombod, koordinatarar og prosessretteleiarar, med kvar sine roller i gjennomføring og oppfølgingsarbeid.

### Gjennomføring

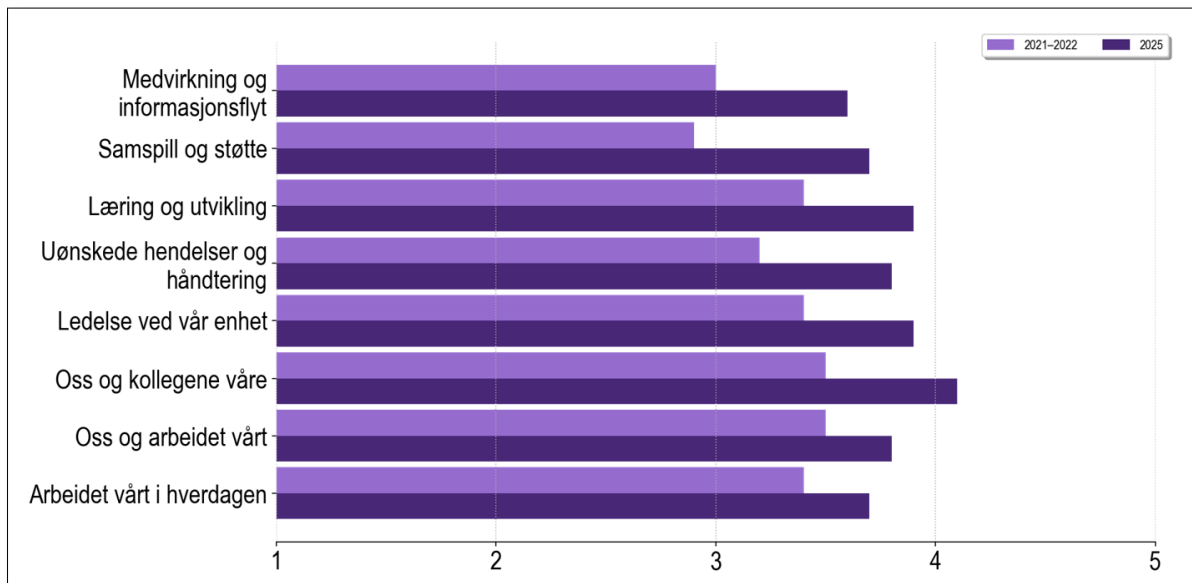
Fakultet for kunst, musikk og design gjennomførte undersøkinga våren 2025. Spørjeskjemaet vart sendt ut til alle tilsette i meir enn 40% fast eller åremålsstilling (til saman 144 mottakarar), med svarfrist 13. april. Den samla svarprosenten for KMD har hatt ein svak oppgang sidan førre undersøking (2021/22), med nokon interne forskjellar. Både Institutt for design og Griegakademiet har hatt ein markant nedgang i oppslutning om undersøkinga, medan fellesnivået har ein liten auke.

|                      | 2025           | 2021-22 |
|----------------------|----------------|---------|
| UH-sektor            | <b>67,50 %</b> | -       |
| UiB                  | <b>62,80 %</b> | -       |
| KMD samla            | <b>55,30 %</b> | 54,50 % |
| KMD Fellesnivå       | <b>79,50 %</b> | 77,80 % |
| Institutt for design | <b>47,40 %</b> | 59,10 % |
| Griegakademiet       | <b>36,20 %</b> | 40,40 % |
| Kunstakademiet       | <b>48,10 %</b> | 48,60 % |

Tabell 1: Svarprosent i 2025 versus 2021/22

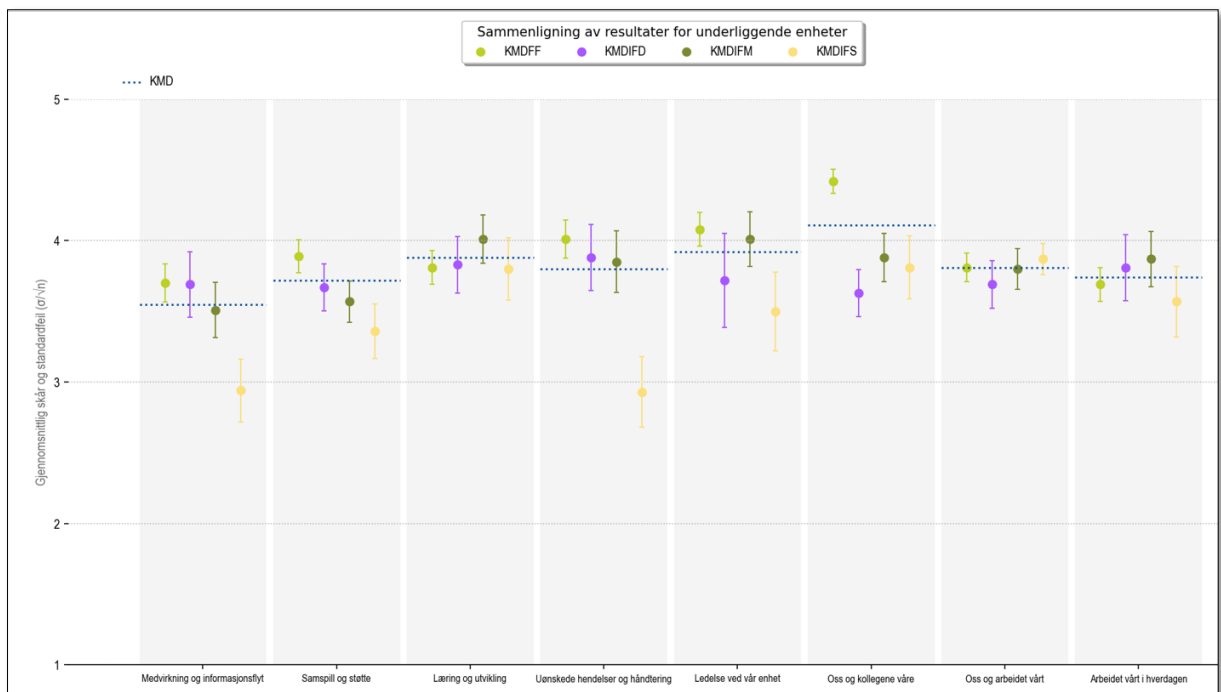
### Resultat og hovudfunn

Dei samla resultatata for KMD (figur 1) viser ei forbetring på alle hovudområda, sett opp mot undersøkinga som vart gjort i 2021. Med eit par unntak er dette ein gjennomgåande tendens, også når ein ser dei fire einingane kvar for seg.



Figur 1 – Samla resultat, KMD. Samanlikna med undersøkinga i 2021-22

Ei overordna samanlikning mellom einingane (figur 2) viser at det er ein del ulikskapar innanfor hovudområda. Det er verd å merke seg at fellesnivået scorar særleg høgt på «Oss og kollegaene våre», medan Kunstakademiet skil seg ut med relativt lav score på kategoriane «Medverknad og informasjonsflyt», og «Uønskete hendingar og handtering». Dei mest samla resultata finn me i kategorien «Oss og arbeidet vårt», med spørsmål som handlar om autonomi og arbeidsbelastning.



Figur 2. Feltforklaringar, f.v.: 1. Medverknad og informasjonsflyt, 2. Samspel og støtte, 3. læring og utvikling, 4. uønskete hendingar og handtering, 5. leiing ved vår eining, 6. oss og kollegaane våre, 7. oss og arbeidet vårt, 8. arbeidet vårt i kvardag. Fargeforklaringar: Lys grøn – fellesnivå (KMDFF), lilla – Institutt for design (KMDFD), mørk grøn – Griegakademiet KMDFM), gul – Kunstakademiet (KMDFS). Den stipla linja viser gjennomsnittet.

### **Oppfølgingsarbeidet**

Det vart i løpet av forsommar og tidleg haust gjennomført kartleggingsmøte for einingane kvar for seg, der prosessrettleiar, verneombod og leiar samarbeidde om opplegget. For fellesnivået var det god oppslutning, medan institutta hadde noko lågare deltaking. I desse møta vart resultata frå undersøkinga presentert, og gjennom gruppearbeid kom dei tilsette med innspel på spørsmåla «Kva vil me bevare?» og «Kva vil me forbetre?».

Frå fellesnivået var hovudtrekka at ein ønska å bevare autonomi og godt kollegafellesskap, medan ein adresserte behovet for betre informasjonsflyt og samhandling med fagmiljøa som forbettringsbehov.

Griegakademiet peika også på autonomi og gjensidig respekt mellom fagmiljø og kollegaer som bevaringsområder, medan det var stort fokus på arbeidsbelastning, behov for administrativ støtte og samarbeid på tvers som forbettringsområder.

Autonomi og innovasjons- og meistringsklima stod sentralt som bevaringsområder for Institutt for design, medan arbeidsbelastning, organisering/planlegging og samarbeid på tvers vart adressert som bevaringsområder.

Ved Kunstakademiet ønska ein særleg å bevare eit positivt samarbeidsklima mellom tilsette og studentar, og opplevinga av meningsfullt arbeid. Samarbeid på tvers, arbeidsbelastning og støtte for internasjonale tilsette vart peika på som dei viktigaste forbettringsbehova.

Innspela frå desse kartleggingsmøta vart samla inn og omarbeidd før neste møtepunkt – tiltaksmøter. Fellesnivået hadde sitt tiltaksmøte i juni, medan institutta hadde sine tiltaksmøter i september. Her fekk gruppene i oppgåve å komme med konkrete forslag til tiltak som kan gjennomførast for å bevare og forbetre dei områda som vart løfta fram gjennom kartleggingsmøta. Desse forslaga vert fylgde opp av leiarane, i samarbeid med verneomboda, og med noko støtte frå prosessrettleiar.

På fakultetet sin HMS-dag 13. november gav leiarane korte oppsummeringar frå FAMU-arbeidet og den lokale oppfølginga av dette. Spørsmålsstillingar rundt samarbeid og informasjonsflyt på tvers av einingane vart også her gjenstand for gruppediskusjonar.

Gruppene var førehandsbestemte, og bestod av tilsette frå alle dei fire hovudeiningane, for å få ein breiast mogleg diskusjon. Tilbakemeldingane i etterkant av HMS-dagen var gode, og bar preg av fruktbare diskusjonar på tvers. Det vart også samla inn forslag/tilbakemeldingar i etterkant av gruppearbeidet, som leiargruppa kan ta med seg vidare.

### **Vidare arbeid**

FAMU-prosessen er no avslutta, men arbeidet med å bevare og vidareutvikle arbeidsmiljøet held fram kontinuerleg. For å lukkast med dette må leiinga ved fakultet og institutt ha temaet med seg i det daglege, og i samarbeid med vernelinja sikre fokus – til dømes gjennom faste møtepunkt for tilsette og systematisk oppfølging av tiltaka som vart foreslått i tiltaksmøta ved dei ulike einingane. Dette er særleg viktig for å motverke den tendensen vi ser der tilsette gir uttrykk for trøytteleik over spørjeundersøkingar og tidkrevjande oppfølgingsarbeid, utan at dei opplever konkret handling eller synlege resultat.

Åsil Bøthun  
dekan

Eli Neshavn Høie  
fakultetsdirektør