



Styre
Universitetsstyret

Arkivreferanse
2025/13532
Styresak
108/25

Dokumentdato
19.11.2025
Møtedato
27.11.2025

VEDTAKSSAK

Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 61/21, Orientering om arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkinga ARK](#)

Saken gjelder

Universitetet i Bergen har i perioden november 2024 til mai 2025 gjennomført en felles arbeidsmiljøundersøkelse. Dette saksfremlegget er en orientering til styret om resultatene fra undersøkelsen.

De overordnede rapportene fra undersøkelsen viser i hovedtrekk:

- Arbeidsmiljøet oppleves generelt som godt ved UiB.
- Det har vært en vedvarende positiv utvikling fra 2014 til 2025 på tvers av alle temaområder og stillingskategorier i undersøkelsen.
- 8,8 prosent av de ansatte melder at de har vært utsatt for uakseptabel oppførsel. Dette har ikke vært kartlagt gjennom ARK-undersøkelsen tidligere.

Denne saken omhandler overordnede resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen, samt forslag til felles tiltaksområder for UiB.

Forslag til vedtak

1. Universitetsstyret tar saken med tilhørende vedlegg til orientering.
2. Universitetsstyret ber Universitetsdirektøren om at tiltaksområdene følges opp i tråd med forslaget i saksfremstillingen.

19.11.2025 Ole Christian Laukli/Ingve Bergheim/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Saksfremstilling

Utrykt vedlegg

2. [Gjennomgang av resultatene fra spørreundersøkelsen for Universitetet i Bergen v/ARK-sekretariatet NTNU](#)
3. [Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen – Universitetet i Bergen 2024/25 v/ARK-sekretariatet NTNU](#)

Saksframstilling

Styre
Universitetsstyret

Styresak
108/25

Møtedato
27.11.2025

Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder

Bakgrunn

Arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres, og har betydning for helse, trivsel og produktivitet. Arbeidsmiljøloven (§1-1) har som formål å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, samt trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er et sentralt virkemiddel i dette arbeidet.

UiB sin strategi understreker at menneskene ved universitetet er institusjonens viktigste ressurs, og at et godt arbeidsmiljø er avgjørende for å realisere UiBs ambisjoner innen forskning, utdanning og samfunnsbidrag.

UiB har i perioden november 2024 til mai 2025 gjennomført en felles arbeidsmiljøundersøkelse ved hjelp av [arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK](#) (ARbeidsmiljø- og Klimaundersøkelse). [Spørreskjemaet](#) som inngår i verktøyet, har som formål å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold bredest mulig. Verktøyet er utviklet på initiativ fra universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø (BOTT-samarbeidet), og eies av de samme institusjonene.

Resultatrapportene fra ARK danner utgangspunktet for enhetenes lokale utviklingsarbeid knyttet til eget arbeidsmiljø. Det lokale arbeidet utgjør hovedtyngden av oppfølgingen etter arbeidsmiljøundersøkelsen på UiB, og vil ikke bli omtalt i saken. Universitetet har mottatt to rapporter fra ARK-sekretariatet som gir en samlet beskrivelse av arbeidsmiljøet på institusjonsnivå. Disse er vedlagt saken.

Overordnede resultater fra felles arbeidsmiljøundersøkelse

Rapporten "Gjennomgang av resultatene fra spørreundersøkelsen for Universitetet i Bergen" gir en oversikt over UiB sine samlede skårer på spørsmålene i ARK-undersøkelsen, presentert som gjennomsnitt. Svarprosenten ved UiB var 62,8 prosent. Dette er en oppgang på 12,5 prosentpoeng fra forrige gjennomføring i 2021. Resultatene fra de knapt 90 spørsmålene som inngår i ARK-undersøkelsen samles i 8 temaområder.

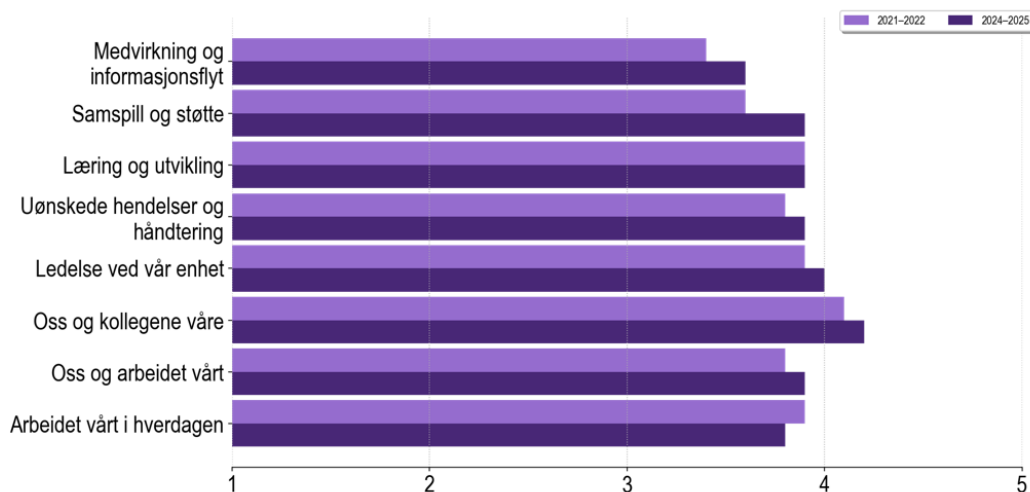
Generelle funn og utvikling over tid

Rapporten viser at det har vært en vedvarende positiv utvikling fra 2014 –2025 på tvers av alle temaområder og stillingskategorier. Ansatte i lederstillinger rapporterer mest positivt, særlig når det gjelder

medvirkning, anerkjennelse og jobbtrivsel. Teknisk-administrative ansatte har også en stabilt positiv opplevelse. Ansatte i forsknings-, undervisnings- og formidlingsstillinger og utdannings- og rekrutteringsstillinger rapporterer også en positiv utvikling i trivsel, om enn noe mer moderat enn hos de øvrige gruppene.

Figuren under viser at ansatte skårer sin opplevelse av arbeidsmiljøet ved UiB relativt høyt innenfor alle de 8 temaområdene. UiB skårer likt eller bedre på de fleste temaområdene sammenlignet med forrige undersøkelse, og resultatene er tilnærmet lik som for sektoren.

Figur 1: Hva har skjedd siden sist?



Høyeste skår oppnår UiB på temaområdet *Oss og kollegaene*. Kollegastøtte, kollegafellesskap, aksept og verdsettelse samt rolleklarhet inngår i dette temaområdet. Skåren viser at de fleste opplever å ha gode kollegafellesskap.

Temaområdet *Medvirkning og informasjonsflyt* skårer lavest. Tilgjengelig informasjon om beslutninger, fungerende medvirkningsarenaer samt medvirkning og involvering er blant temaområdene her. *Arbeidet vårt i hverdagen* skårer noe lavere enn ved forrige undersøkelse, og omfatter blant annet mening og motivasjon i arbeidet, arbeid-hjem-konflikt, stagnasjon i jobben og usikkerhet i ansettelsesforholdet.

Respondentene ble spurt om de har hatt medarbeidersamtale siste år. 74% prosent av respondentene oppgir å ha hatt medarbeidersamtale siste år, og av disse rapporterer 69,4 prosent at de opplevde samtalen som nyttig eller svært nyttig. I 2021 oppga 59 prosent av respondentene å ha hatt medarbeidersamtale, og skåret opplevd nytte til 4 (på en skala fra 1-5, hvor 5 er best). Den positive utviklingen samsvarer med tendensen man kan lese av UiB sin årlige HMS-rapportering. UiB har jobbet målrettet med å øke gjennomføringsgraden for medarbeidersamtaler de siste årene, blant annet gjennom tematisering på eksisterende lederutviklingsprogram og kursing på instituttene.

Oversiktsrapport fra “ARK-spørreundersøkelsen – Universitetet i Bergen 2024/25” presenterer en samlet fremstilling av resultatene fra ARK-spørreundersøkelsen som ble gjennomført høsten/vinteren 2024–2025. Rapporten omfatter også utviklingstrekk over tid, forekomst av uakseptabel atferd, samt sammenhenger mellom sentrale risikofaktorer og forhold i arbeidsmiljøet.

Forekomst av uakseptabel oppførsel

8,8 prosent av respondentene (222 ansatte, fordelt på de fleste enhetene) oppgir å ha blitt utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel de siste seks månedene. Dette inkluderer diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold/trusler. De fleste oppgir at de ble utsatt for dette fra kolleger eller ledere.

Som vist i tabell 1, er det ansatte i utdannings- og rekrutteringsstillinger (UR) som rapporterer høyest forekomst, med 10,3 prosent, etterfulgt av ansatte i forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (FUF) med 9,8 prosent.

Stillingskategori	Antall svar	Andel av alle som har svart
Alle ansatte	222	8,77 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger	41	10,28 %
Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger	78	9,81 %
Teknisk/administrative stillinger	92	7,72 %
Lederstillinger	11	7,48 %

Tabell 1: Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold de siste 6 månedene

Bare halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel rapporterer om at de har sagt ifra om forholdet. For at Universitetet i Bergen skal kunne ivareta ansatte som opplever uakseptabel atferd, er det avgjørende at etablerte rutiner og systemer for å varsle blir tatt i bruk.

Konflikthåndtering

Dataene viser at opplevelsen av et konfliktfylt klima har gått ned over tid. Rapporten viser likevel at opplevelsen av konflikthåndteringsklimaet (at det er trygt å si ifra om hendelser og at de håndteres med en gang og med den det gjelder) varierer, ved at ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel rapporterer lavere trivsel og svakere opplevelse av støtte og håndtering fra ledelsen.

Det er med andre ord et forbedringspotensial i at de som opplever konfliktfylte forhold ser at hendelser håndteres raskt og direkte av ledelsen, og at det er trygt å si ifra.

Ledelse

Rapporten viser sterke sammenhenger mellom opplevelsen av ledelsen som aksepterende, anerkjennende og verdsettende, og andre forhold som informasjonsflyt, medvirkning, læringsklima og konflikthåndtering.

Aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse handler om leders relasjonsorientering, og at ansatte gjennom leders handlinger opplever seg som en akseptert, anerkjent og verdsett del av et kollegialt fellesskap.

Forslag til felles tiltaksområder for UiB

Med utgangspunkt i de overordnede resultatene for UiB og anbefalinger i oversiktsrapporten fra ARK-sekretariatet, foreslås følgende områder som det bør utvikles tiltak for:

1. Yngre forskere sitt arbeidsmiljø

UiB har stor oppmerksomhet på yngre forskeres rammebetingelser, og en av viserektorene har et særskilt ansvar for denne gruppen. Det er iverksatt tiltak knyttet til medarbeidersamtaler og karriereplaner for yngre forskere, og det er utviklet et eget program for forskningsgruppeledere for å styrke ledelse og støtte i forskningsmiljøene.

Det foreslås å forsterke fokuset på yngre forskere sitt arbeidsmiljø. Som et utgangspunkt for tiltaksutvikling vil instituttlederne involveres aktivt. Instituttledersamlingene skal fungere som en arena for å kartlegge utfordringer og dele erfaringer knyttet til hvordan tiltak iverksettes lokalt.

2. Aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse

I en stor organisasjon som UiB, hvor mange ledere også er i åremålsstillinger, er det et kontinuerlig behov for lederopplæring. Dette foregår i dag blant annet gjennom etablerte programmer for instituttledere, felles lederutvikling for fakultets- og avdelingsdirektører, forskningsgruppeledere og administrative mellomledere.

Det foreslås å integrere målrettede temabolker i lederutviklingsprogrammene som styrker lederes kompetanse i aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse. Konflikthåndteringsklima bør også tematiseres i disse bolkene.

3. Kunnskap om å si ifra

UiB har rutiner for hvordan ansatte skal varsle om kritikkverdige forhold. Det er et lederansvar å gjøre sine ansatte kjent med rutineene, og lederne rapporterer på dette i den årlige HMS-rapporteringen. Felles arbeidsmiljøundersøkelse viser at en stor andel av de ansatte (80,4 prosent) melder at de kjenner til hvordan de skal gå frem for å varsle, men det må arbeides kontinuerlig med å gjøre disse prosedyrene kjent.

Det foreslås å inkludere temaet tydeligere i UiB sitt obligatoriske HMS-kurs for ledere og i malene for medarbeidersamtaler. Det bør vurderes hvordan rutiner for varsling kan synliggjøres bedre for de ansatte på nettsidene, og sees på hvordan UiB sine mottaksrutiner for nyansatte kan tilpasses for å bidra til økt kunnskap om å si fra.

Universitetsdirektørens kommentar

Det er avgjørende for UiB som arbeidsplass at de ansatte trives, har god helse og har verktøyene de trenger for å utføre arbeidsoppgavene sine. Å gjennomføre en felles arbeidsmiljøundersøkelse med jevne mellomrom er et viktig virkemiddel for å styrke arbeidsmiljøet og gir de ansatte mulighet for å bidra til å videreutvikle dette.

Rapportene fra undersøkelsen gir et helhetlig bilde av hvordan arbeidsmiljøet oppleves ved UiB, og viser både positive utviklingstrekk og områder med forbedringspotensial. Undersøkelsen gjør universitetet som arbeidsgiver oppmerksom på at en andel av de ansatte opplever uakseptabel oppførsel fra kolleger og ledere, og det blir svært viktig å fortsette å jobbe med å forhindre dette og å trygge ansatte som opplever slik oppførsel i at slike situasjoner vil håndteres av ledere på en god måte.

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen viser at arbeidsmiljøet ved universitetet generelt er godt, og gir samtidig et viktig grunnlag for videre arbeid med arbeidsmiljø på institusjonsnivå og lokalt i de ulike enhetene. Det foregår nå et arbeid ved alle enheter på UiB for å følge opp funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen.

19.11.2025/Ole Christian Laukli/Ingve Bergheim/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir)