



Møteinnkalling

Møtested

Museplass 1 – Styrerommet

Dato

19.02.2026

Tidspunkt

12:00–14:30

Innkalling er sendt til:

Universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik (leder), universitetsdirektør Tore Tungodden, rektor Margareth Hagen, HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, eiendomsdirektør Kjartan Nasset, dekan Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen, tillitsvalgt Akademikerne Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Forskerforbundet Helge Holgersen, tillitsvalgt NTL Jørgen Melve, tillitsvalgt Parat Linda Emdal, kontorsjef Frøydís Våge, seniorrådgiver Bente-Lise Polden Lillebø, studentombud Karsten Olav Aarestrup, student Arvid Fauskanger Ekberg.

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

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

Bergen, 12.02.2026

Runa Jakhelln
seniorrådgiver

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksnr.	Type sak	Tittel
S 1/26	V-sak	Godkjenning av referat fra møte 20.11.25
S 2/26	V-sak	Kontinuering av AMU 2026, oppnevning av AMU-medlemmer 2026-2027 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg
S 3/26	V-sak	Årsrapport 2025 - Arbeidsmiljøutvalget
S 4/26	V-sak	Årsrapport 2025 - Bedriftshelsetjenester
S 5/26	V-sak	Årsplan 2026 - Bedriftshelsetjenester
S 6/26	V-sak	Årsrapport 2025 - Akanutvalget
S 7/26	O-sak	Årsrapport 2025 - Hovedverneombudenes aktivitet
S 8/26	O-sak	Sykefravær ved UiB - rapport 2025
S 9/26	V-sak	Endring av verneområder - Det medisinske fakultet - campus Stavanger
S 10/26	O-sak	HMS-avvik
S 11/26	O-sak	AMUs Byggeutvalg - Orientering
S 12/26	O-sak	Orienteringssaker
Eventuelt		



Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2025/317
Styresak
1/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Godkjenning av referat fra møte 20.11.25

Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget 20.11.2025 er vedlagt.

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner referat fra møtet 20.11.2025.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Runa Jakhell



Møteprotokoll

Møtested

Styrerommet, Museplassen 1

Dato

20.11.2025

Tidspunkt

12:00–13:30

Til stede

June-Vibecke Knudtsen Indrevik, universitetets hovedverneombud (leder)

Kari Fuglseth, ass. universitetsdirektør (vara)

Sigrunn Eliassen, prorektor (vara)

Kathrine Brosvik Thorsen, HR-direktør

Rune Hovland, senioringeniør (settevara)

Camilla Brautaset, dekan

Jan Georg Tangenes, tillitsvalgt Akademikerne

Astrid Louise Hanssen Wang, tillitsvalgt Forskerforbundet

Jørgen Melve, tillitsvalgt NTL

Linda Emdal, tillitsvalgt Parat

Bente-Lise P Lillebø, seniorrådgiver (BHT)

Mari Mathiesen Follo, bedriftssykepleier (BHT) (settevara)

Karsten Olav Aarestrup, studentombud

Meldt frafall

Arvid Fauskanger Ekberg, student

Til stede fra administrasjonen

Runa Jakhell, seniorrådgiver

Ole Christian Bjørge Laukli, seniorrådgiver (sak 37/25)

Silje Fladmark, seniorrådgiver (NTNU) (sak 37/25)



Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste.

Saksnr.	Type sak	Tittel
S 36/25	V-sak	Godkjenning av referat fra møte 25.09.25
S 37/25	D-sak	Orientering om felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder
S 38/25	V-sak	Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2026
S 39/25	V-sak	Endring av verneområder - Det psykologiske fakultet
S 40/25	O-sak	HMS-avvik
S 41/25	O-sak	AMUs Byggeutvalg - orientering
S 42/25	O-sak	Orienteringssaker

Eventuelt

Godkjenning av innkalling og saksliste.

Innkalling og saksliste ble godkjent.

S 36/25 Godkjenning av referat fra møte 25.09.25

Vedtak

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner referat fra møtet 25.08.2025.

S 37/25 Orientering om felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder

Seniorrådgiver Ole Christian Bjørge Laukli og seniorrådgiver Silje Fladmark (NTNU) redegjorde for saken. Overordnede funn fra undersøkelsen viser at arbeidsmiljøet oppleves generelt som godt ved UiB. Det har vært en vedvarende positiv utvikling fra 2014 til 2025 i alle stillingskategorier på tvers av temaområdene i undersøkelsen. 8,8 % av respondentene (222 ansatte) 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. Det fremgår at ledelse har betydning for opplevelsen av arbeidsmiljøet. Opplevelsen av ledelsen som aksepterende, anerkjennende og verdsettende ser ut til å være nesten ensbetydende med opplevelsen av god informasjon og medvirkning, som videre henger sammen med opplevelsen av et godt konflikthandteringsklima- og lærings-, og utviklingsklima.

Kommentarer:

Det er gledelig at det er en positiv utvikling av arbeidsmiljøet ved UiB. Forslagene til tiltak som fremkommer av saken støttes. Det er viktig at det blir satt av tid til relasjonsbygging og prioritering av tiltakene blant lederne. Her er god informasjonsflyt og medvirkning sentralt. Det er viktig at omsorgsansvaret både for den som varsler og den som det blir varslet om understrekes i både opplæring av lederne og i informasjon til de ansatte, samt at om det blir konkludert at saken ikke er et varsel skal det uansett følges opp. HR-avdelingen har kurs i forebygging og håndtering av konflikter for ledere. Disse skal fortsette. Å jobbe forbyggende med å skape trygghet i arbeidsfellesskapet er viktig.

Drøftingssak

Arbeidsmiljøutvalget drøftet saken.

S 38/25 Møteplan for Arbeidsmiljøutvalget 2026

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen redegjorde for saken.

Vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2026: 19.02, 14.04, 17.06, 24.09 og 19.11.

S 39/25 Endring av verneområder - Det psykologiske fakultet

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen redegjorde for saken.

Vedtak

AMU vedtar følgende endringer av verneområder:

Hovedverneområde 7.0 Det psykologiske fakultet:

7.3.1 Institutt for klinisk og biologisk psykolog. Årstadveien 17, underetg. og 2. etg.

7.3.2 Institutt for klinisk og biologisk psykolog. BB-bygget Jonas Liesvei 91, 8.-9. etg.

De nye verneområdene trer i kraft 01.01.2026.

S 40/25 HMS-avvik

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø redegjorde for saken. Det er viktig at en benytter meldte HMS-avvik og oppfølging av disse til organisasjonslæring. UiB har et potensiale for å bedre informasjonen vedr. melding og oppfølging av HMS-avvik både til ansatte, studenter og ledere.

Orienteringssak

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

S 41/25 AMUs Byggutvalg -orientering

Senioringeniør Rune Hovland viste til referat fra Byggeutvalget.

Orienteringssak

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

S 42/25 Orienteringssaker

- **Universitetets hovedverneombud orienterer**

Universitetets hovedverneombud June-Vibecke Knudtsen Indrevik orienterte. HVO-nettverket har hatt 2 møter siden forrige AMU, samt et møte med klimasekretariatet om miljøfyrtårn og resertifisering. Det ble gjennomført en skoleringsdag i oktober med fokus på psykososialt arbeidsmiljø og HVO rollen. Det blir arrangert frokostseminar 25.november med kvinnearbeidshelse som tema, med rekordpåmelding; 465 deltakere. UHVO har siden sist bla. holdt innlegg om vernetjenesten ved UiB for: Verneombudene på Sammen, HMS for ledere, og ledermøte ved Det juridiske fakultet. UHVO har bla. deltatt på Nasjonal konferanse om kvinnehelseforskning og på arbeidsmiljøkonferanse i regi av Arbeidsmiljøsenderet

- **Orientering – universitetsstyresaker**

Ass. universitetsdirektør Kari Fuglseth orienterte om saker til styremøte 27/11. En av sakene er forslag til prosess for oppdatering av UiB sin strategi. Det skal ikke gjennomføres en revisjon, men en enklere oppdatering. Oppdateringen er et viktig grunnlag for utviklingsavtalen med KD som skal inngås høsten 2026. Styret skal vedta nytt mandat for likestillingskomiteen. Orientering om felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder er også sak. Det skal også behandles et forslag om at UiB skal inngå i arbeidet med Norsk konsortium for Palestinsk høyere utdanning (NorPal).

- **Yrkeshygieniske orienteringssaker**

Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø orienterte om sak knyttet til studentarbeidsplasser ved Griegakademiet, og sak vedr. gravid knyttet til arbeid ved Fellesadministrasjonen.

- **Årsrapportering internkontrollområder for 2025 – prosess**

Seniorrådgiver Runa Jakhelln orienterte om prosess knyttet til årsrapporteringen for 2025. Fellesbrev vedrørende helhetlig internkontroll og rapportering, inkl. lenker til skjema, frister og tilbud om webinar, sendes alle enheter 1. desember. Saken behandles i universitetsstyret 7. mai.

Orienteringssak

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

Eventuelt

Ingen saker meldt



Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2026/279
Styresak
2/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Kontinuering av AMU 2026, oppnevning av AMU-medlemmer 2026-2027 og oppnevning av representanter i AMUs arbeidsutvalg

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 7-1: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL_7

Saken gjelder

Ifølge arbeidsmiljøloven skal virksomheter som sysselsetter minst 30 arbeidstakere ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU) der arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.

Etter loven skal arbeidsgiver og arbeidstakerne ha like mange representanter i utvalget. Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. Arbeidstakerrepresentantene kan utpekes av lokale fagforeninger, dersom det er inngått avtale om dette. Ved UiB er det som hovedregel lederne av de største fagforeningene som er arbeidstakernes representanter i AMU. Universitetets hovedverneombud skal også være en av arbeidstakernes representanter i utvalget. Bedriftshelsetjenesten er faste medlemmer i AMU, men skal ifølge loven ikke være representanter fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden. Medlemmene i AMU skal ha stedfortredere. Ved UiB har utvalget i tillegg fast observatør fra studentene, samt universitetets studentombud. Sekretariatsfunksjonen er lagt til HR-avdelingen.

Lederen av utvalget skal velges vekselvis av arbeidsgivers og arbeidstakers representanter i utvalget hvert år. I 2025 var det en representant fra arbeidstakerne som hadde ledervervet i AMU, i 2026 er det derfor arbeidsgiversiden som skal være leder for utvalget.

Følgende representanter er oppnevnt av partene i 2026-2027*:

Medlemmer:

Arbeidsgiverrepresentanter:

Rektor Margareth Hagen
Universitetsdirektør Tore Tungodden
HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen
Eiendomsdirektør Kjartan Nesset
Dekan Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen

Varamedlemmer:

Prorektor Sigrunn Eliassen
Ass. universitetsdirektør Kari Fuglseth
Avdelingsdirektør Christen Solheim
Underdirektør Agnethe Erstad Larsen
Dekan Stine Lehmann

Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud:

Seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Senioringeniør Ann-Elise Olderbakk Jordal

Akademikerne:

Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes

Senioringeniør Kristian Botnen

Forskerforbundet:

Førsteamanuensis Helge Holgersen

Førsteamanuensis Astrid Louise Hanssen Wang

Parat:

Seniorrådgiver Linda Emdal

Rådgiver Elisabeth Aronsen Straume

NTL:

Rådgiver Jørgen Melve

Seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen

Bedriftshelsetjenesten:

Kontorsjef Frøydís Våge

Seniorrådgiver Bente-Lise P Lillebø

Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro

Bedriftssykepleier Mari Mathiesen Follo

Observatør fra studentene og studentombud:

Student Arvid Fauskanger Ekberg

Studentombud Karsten Olav Aarestrup

Studentombud Hanne Martinusen

AMUs arbeidsutvalg

UiB har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og bedriftshelsetjenesten. AU ledes av leder av AMU.

Følgende representanter er oppnevnt av partene i 2026-2027:

Arbeidsgiverrepresentanter:

Universitetsdirektør Tore Tungodden

HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen

Arbeidstakerrepresentanter:

Hovedverneombud/seniorrådgiver June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Tillitsvalgt/Førsteamanuensis Helge Holgersen

Bedriftshelsetjenesten:

Kontorsjef Frøydís Våge

I tillegg møter Eiendomsdirektør Kjartan Nasset ved behov.

Universitetsdirektør Tore Tungodden leder arbeidsutvalget. HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen er nestleder.

Sekretariatsfunksjonen er lagt til HR-avdelingen ved seniorrådgiver Runa Jakhell.

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vil i perioden 2026-2027 bestå av 10 medlemmer fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden med tale-, forslags- og stemmerett, og 2 medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett. Observatør fra studentene og studentombud har tale- og forslagsrett i utvalget.

I 2026 blir AMU ledet av arbeidsgiversiden ved universitetsdirektør Tore Tungodden. HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen er nestleder.

AMUs arbeidsutvalg vil i perioden 2026-2027 bestå av 4 representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og 1 representant fra bedriftshelsetjenesten. I tillegg møter. Eiendomsdirektør ved behov. Leder av AMU leder arbeidsgruppens arbeid.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Runa Jakhell



Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2012/4460
Styresak
3/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Årsrapport 2025 - Arbeidsmiljøutvalget

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven (§ 7-2): https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_7#KAPITTEL_7
- Forskrift om organisering ledelse og medvirkning <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§2-3>
- Regelsamling for UiB, 1.4. Regler om nemnder og utvalg: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.4-Regler-om-nemnder-og-utvalg/Arbeidsmiljoeutvalget-AMU-Lovpaalagt-organ/>
- Arbeidstilsynet: Arbeidsmiljøutvalget (AMU): <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>
- AMU-sakslistene 2025, inkl. saksdokumenter: <https://www.uib.no/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu#sakslistene-nbsp->
- AMU-referat 2025: <https://www.uib.no/hms-portalen/79210/arbeidsmilj%C3%B8utvalget-amu#m-tereferat-nbsp->
- 2025/317: AMU-seminar 04.12.25

Saken gjelder

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved Universitetet i Bergen (UiB) har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven (§ 7–2), og skal i henhold til § 7-2 (6) «hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner». Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport for 2025 fremlegges herved for utvalget (vedlegg 1).

I tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger inneholder rapporten fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid - kort om oppgaver og hvordan AMU har deltatt i virksomhetens HMS-arbeid. Utvalget har deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet (jfr. arbeidsmiljøloven, forskrift om organisering ledelse og medvirkning, og Regelsamling for UiB). Det er holdt fem møter, samt to ekstraordinære møter, og behandlet 42 saker i 2025. Alle møtene er avholdt fysisk, der to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling.

Utvalget har i 2025 arbeidet spesielt med saker knyttet til arbeidsmiljørelaterte regler og system, verneombudsordningen og saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. Flere av sakene ble gitt som muntlige orienteringer. AMU har særlig hatt en aktiv rolle i oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, deriblant felles arbeidsmiljøkartlegging (FAMU) og arbeid med inkluderende arbeidsliv. AMU har gjennomgått alle meldte HMS-avvik. Hvert møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble gjennomført 4. desember. Tema var UiBs sitt arbeid med revidering av Handlingsplan for likestilling og mangfold.

Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar årsrapporten fra Arbeidsmiljøutvalget 2025.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Runa Jakhell



ÅRSRAPPORT 2025

ARBEIDSMILJØUTVALGET

UNIVERSITETET I BERGEN



ARBEIDSMILJØUTVALGET	2
MEDLEMMER.....	2
ARBEIDSUTVALG	3
SEKRETARIAT	3
MØTER.....	3
SAKER.....	4
REGLER OG SYSTEM	4
VERNEOMBUDSORDNING	5
KARTLEGGING OG UTVIKLING	5

Arbeidsmiljøutvalget har lovpålagte oppgaver beskrevet i arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering ledelse og medvirkning, og skal i henhold til arbeidsmiljølovens § 7-2 (6) «hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner».

Rapporten inneholder fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid, i tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger.

ARBEIDSMILJØUTVALGET

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er partssammensatt og skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved Universitetet i Bergen.

Utvalget deltar i planleggingen av HMS-arbeidet ved Universitetet i Bergen (UiB), og følger nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. AMU sine oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

AMU ved UiB har ti faste medlemmer med tale-, forslag-, og stemmerett. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har like mange representanter i utvalget. AMU har to faste medlemmer fra bedriftshelsetjenesten med tale- og forslagsrett og fast observatør fra studentene og studentombudet.

Ledervervet i utvalget alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2025 hadde arbeidstakersiden ledervervet ved universitets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik une-Vibecke Knudtsen, og med tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang som nestleder.

Medlemmer

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/24, 2024/77). AMU 2025 ble konstituert i møtet 20.02.25 (sak 2/25, 2025/317) og har hatt følgende sammensetning:

	Medlemmer	Varamedlemmer
Representanter for arbeidsgiversiden	• Rektor Margareth Hagen • Universitetsdirektør Tore Tungodden • HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen • Eiendomsdirektør Kjartan Nasset • Dekan Norman Anderssen (vår), Dekan Camilla Brautaset (høst)	• Prorektor Pinar Heggernes (vår), Prorektor Sigrunn Eliassen (høst) • Ass. universitetsdirektør Kari Fuglseth • Avdelingsdirektør Christen Solheim • Underdirektør Agnethe Erstad Larsen • Dekan Camilla Brautaset (vår)
Representanter for arbeidstakersiden	• Hovedverneombud: Seniorrådgiver June Vibecke Knudtsen Indrevik (leder) • Akademikerne: Seniorrådgiver Jan Georg Tangenes • Forskerforbundet: Førstemanuensis Astrid Louise Hanssen Wang • Parat: Seniorrådgiver Linda Emdal • NTL: Rådgiver Jørgen Melve	• Hovedverneombud: Seniorrådgiver Ann-Elise Olderbakk Jordal • Akademikerne: Overingeniør Kristian Botnen • Forskerforbundet: Professor Steinar Vagstad • Parat: Seniorrådgiver Liv-Grethe Gudmundsen • NTL: Rådgiver Berit Storaker
Representanter fra Bedriftshelsetjenesten	• Kontorsjef Bente Nilsen Hordvik (vår), Kontorsjef Frøydis Våge (høst) • Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø	• Seniorrådgiver Bente-Lise P. Lillebø • Bedriftssykepleier Gunvor Røssland Landro
Observatør fra studentene og studentombud	• Student Magnus Jansen (vår), Student Arvid Fauskanger Ekberg (høst) • Studentombud Karsten Olav Aarestrup	• Studentombud: Hanne Martinusen

Arbeidsutvalg

AMU har et arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU. Leder av AMU leder arbeidsutvalgets arbeid.

Representanter i AMU ble oppnevnt av partene for perioden 2024-2025 i AMU-møte 15.02.24 (sak 2/22, 2024/77) og bestod i 2025 av universitetets hovedverneombud June Vibecke Knudtsen Indrevik, universitetsdirektør Tore Tungodden, HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen, eiendomsdirektør Kjartan Nasset, tillitsvalgt Forskerforbundet Astrid Louise Hanssen Wang og BHT ved kontorsjef Bente Nilsen Hordvik (vår) / kontorsjef Frøydís Våge (høst).

Sekretariat

HR-avdelingen ivaretar sekretariatsfunksjonen for AMU og dets arbeidsutvalg. I 2025 har seniorrådgiver Runa Jakhell vært sekretær.

Møter

AMU har i 2025 avholdt 5 møter (20.02, 03.04, 19.06, 25.09 og 20.11), samt 2 ekstraordinære møter (07.05 og 26.08). AMUs arbeidsutvalg (AU) har gjennomført møter i forkant av alle ordinære møter. AMU gjennomførte sine møter med godt oppmøte. Arbeidstakers representant fra NTL og studentombud har møtt på seks av syv møter, mens studentobservatør har møtt på fem av syv møter.

Utvalget har i tråd med arbeidsmiljøloven og Regelsamling for UiB (1.4 Regler om nemnder og utvalg) deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet ved UiB og har fulgt opp saker om arbeidsmiljøet. Samarbeidet i møtene har vært preget av åpen diskusjon. Partene har hatt saker til informasjon, drøfting og funnet fram til vedtak det har vært enighet om.

Alle møtene er avholdt fysisk, der to av møtene var besøk og gjennomføring ved et fakultet/avdeling. I 2025 gjaldt dette Det juridiske fakultet og Fellesadministrasjonen som presenterte sitt HMS-arbeid, -satsningsområder og -utfordringer, og inkluderte befaringsareal og lokasjoner for ansatte..

Medlemmer av AMU har et eget Teams «Arbeidsmiljøutvalget» der de finner informasjon om aktivitet i utvalget, inkludert en liverapport over HMS-avvik ved UiB.

Sakslister inkl. saksdokumenter og møtereferat er publisert på UiBs [Ansattsider](#) på web. Universitetsstyret får alle møtereferater til orientering. Alle av utvalgets saker ligger tilgjengelig i Elements.

Det årlige planlagte fellesmøte med Læringsmiljøutvalget ble av praktiske grunner erstattet av et felles ekstraordinært møte for de to utvalgene den 26.08 for behandling av Revidering av masterplan for areal, i forkant av behandling i universitetsstyret.

AMU sitt årlige halvdagsseminar for medlemmer og observatører, ble gjennomført 04.12. Tema var UiBs sitt arbeid med revidering av Handlingsplan for likestilling og mangfold.

Saker

AMU har behandlet til sammen 42 saker i 2025.

AMU har en rekke faste saker på dagsorden på årlig basis. Foruten konstituering av AMU 2025 (2/25, 2025/317), Møteplan (38/25, 2025/317), godkjenning av referater (1/25 (2024/77), 13/25, 22/25, 30/25, 36/25 (2025/317)), samt Årsplan Bedriftshelsetjenester (5/25, 2017/14403) ble ulike årsrapporter behandlet. Dette gjelder årsrapport for:

- AKAN-utvalget (6/25, 2025/1459),
- AMU (3/25, 2012/4460),
- Bedriftshelsetjenester (4/25, 2012/4460),
- Helse. miljø og sikkerhet (15/25, 2024/16141),
- Hovedverneombudenes aktivitet (7/25, 2025/2023),
- Strålevern (14/25, 2025/2922),
- Ytre miljøarbeid (16/25, 2025/3594).

Utvalget har i 2025 arbeidet spesielt med saker knyttet til arbeidsmiljørelaterte regler og system, verneombudsordningen og saker knyttet til arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. Flere av sakene ble gitt som muntlige orienteringer (2025/317). AMU har særlig hatt en aktiv rolle i oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan, deriblant felles arbeidsmiljøkartlegging (FAMU) og arbeid med inkluderende arbeidsliv. Detaljer følger nedenfor.

Alle meldte HMS-avvik er gjennomgått i AMU (10/25, 18/25, 26/25, 33/25, 40/25, 2017/14394). Hvert ordinært møte har hatt fast orientering fra AMUs Byggeutvalg (11/25, 19/25, 27/25, 34/25, 41/25, 2019/5179). Muntlig orientering om universitetsstyresaker er gitt i fem møter (12/25, 20/25, 28/25, 35/25, 42/25, 2025/317).

Arbeidsmiljøutvalget – rolle og ansvar (24/25, 2025/317) ble behandlet og Årshjul – Arbeidsmiljøutvalget (12/25, 2025/317).

Regler og system

AMU skal delta i etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Arbeidsmiljørelaterte regler og system er vesentlig her. I 2025 dreide dette seg bla. om revidering av Masterplan for areal, rutiner og råd knyttet til vold og trusler, og for trening i arbeidstiden, samt flere muntlige orienteringssaker.

Sak 12/25 (2025/317)	Kort orientering – Sikring av bygg og verdier – status 2024
Sak 42/25 (2025/317)	Årsrapportering internkontrollområder for 2025 – prosess
Sak 12/25 (2025/317)	Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsinnspill – høringsinnspill fra UiB
Sak 25/25 (2017/14394)	HMS-avvik – vold og trusler fra tredjepart
Sak 32/25 (2014/9954)	Trening i arbeidstiden
Sak 29/25 (2017/11668)	Revidering av Masterplan for areal
Sak 28/25 (2025/317)	Revidering av Masterplan for areal
Sak 35/25 (2025/317)	Presentasjon av Statens prosjektmodell, reguleringsarbeid og byggeprosjekter ved UiB

Verneombudsordning

AMU skal behandle spørsmål som angår vernetjenesten. I 2025 dreide dette seg om endring av enkelte verneombudsområder, verneombudsvalget, samt muntlige orienteringer om vernetjenestens arbeid.

Sak 9/25 (2024/7015)	Verneombudsvalget for funksjonsperioden 2025-2026
Sak 39/25 (2025/13289)	Endring av verneområder – Det psykologiske fakultet
Sak 12/25, 20/25, 28/25, 35/25, 42/25 (2025/317)	Universitetets hovedverneombud orienterer

Kartlegging og utvikling

AMU skal behandle saker knyttet til kartlegginger av arbeidsmiljøet og gi råd om prioriteringer og tiltak. I 2025 dreide dette seg særlig om oppfølging av tiltak i UiBs HMS-handlingsplan 2023-2026, deriblant oppfølging av felles arbeidsmiljøundersøkelse og arbeid med inkluderende arbeidsliv, foruten flere muntlige orienteringssaker.

Sak 08/25 (2017/14402)	Sykefravær ved UiB – rapport 2025
Sak 3/25 (2017/14402)	Sykefraværsrapport UiB, 1. halvår 2025
Sak 23/25 (2025/317)	Nærværprosjekt Bergen kommune
Sak 20/25 (2025/317)	Kvinnehelse – oppsummering seminar og veien videre
Sak 35/25 (2025/317)	Verdensdagen for psykisk helse
Sak 35/25 (2025/317)	Pilotprosjekt PhD-seminar – Maximizing Efficiency and Thriving in Your Doctoral Journey
Sak 17/25 (2025/317)	Opplæring knyttet til HMS 2025
Sak 12/25 (2025/317)	Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025 – status
Sak 21/25 (2022/18531)	Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Oppsummering av prosess, fremleggelse av samlerapport og presentasjon av skisse til lederrapport.
Sak 37/25 (2022/18531)	Orientering om felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder.
Sak 12/25 (2025/317)	Pågående aktiviteter om arealeffektivisering
Sak 28/25 (2025/317)	Arealeffektivisering – kartlegging – bestilling fra KD
Sak 12/25 (2025/317)	VirksomhetsROS – Brann
Sak 28/25 (2025/317)	VirksomhetsROS 2024 – HR – tiltak
Sak 20/25, 28/25, 35/25, 42/25 (2025/317)	Yrkeshygieniske orienteringssaker





Styret
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2012/4460
Styresak
4/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Årsrapport 2025 - Bedriftshelsetjenester

Henvising til bakgrunnsdokument

- Arbeidstilsynets beskrivelse av roller i HMS-arbeidet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>
- Arbeidsmiljøloven § 3-3 Bedriftshelsetjeneste: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/3/3-3/>
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap 13: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/13/>
- Arbeidsmiljøloven § 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/18/18-9/>
- AMU-sak 4/25 Årsrapport 2024 Bedriftshelsetjenester (2012/4460)
- AMU-sak 5/25 Årsplan BHT 2025 (2017/14403)

Bakgrunn

Årsrapport 2025 – Bedriftshelsetjenester gir en oversikt over leveranser fra Universitetet i Bergen (UiB) sin bedriftshelsetjeneste (BHT) til ansatte og ledere på alle nivå (vedlegg 1). BHT bistår universitetet i forebyggende HMS-arbeid og ved ulike arbeidsmiljøutfordringer. Det gjennomføres befaringer og kartlegginger ved enhetene og gis individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt. Rapporten er i tråd med Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 13.

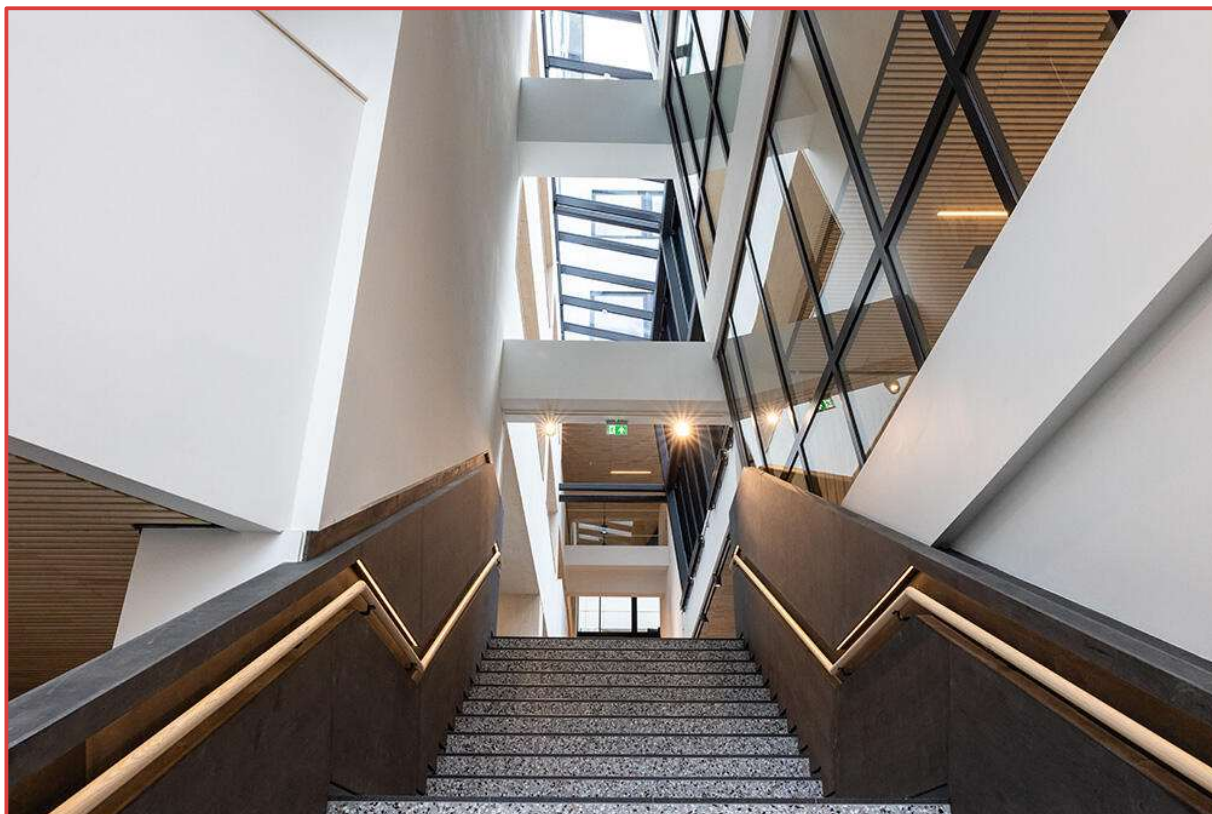
Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget tar Årsrapport 2025 – Bedriftshelsetjenester til orientering

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Frøydis Våge

Vedlegg 1: Årsrapport 2025 - Bedriftshelsetjenester



ÅRSRAPPORT 2025

BEDRIFTSHELSETJENESTER

UNIVERSITETET I BERGEN



BEDRIFTSHELSETJENESTEN	2
ORGANISERING OG BEMANNING	2
ARBEIDSMEDISINSK OPPFØLGING	3
FYSISK ARBEIDSMILJØ/ INNEKLIMA	4
PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ	4
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING FOR FORSKERE I TIDLIG KARRIEREFASE (ECR)	5
SAMARBEIDSAVTALE KLINIKK FOR KRISEPSYKOLOGI.....	6
ERGONOMI OG TILRETTELEGGING	6
SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING	6
AVHENGIGHETSPROBLEMATIKK.....	7
EKSTERNE LEVERANSER.....	7
RESULTATMÅL ÅRSPLAN 2025 OG PRIORITERINGER I 2026	7

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Årsrapport 2025 - Bedriftshelsetjenester gir en oversikt over leveranser fra Universitetet i Bergen (UiB) sin bedriftshelsetjeneste (BHT), til ansatte og ledere på alle nivå.

BHT bistår universitetet i forebyggende HMS-arbeid og ved ulike arbeidsmiljøutfordringer. Dette innebærer blant annet lederstøtte ved HMS-risikovurderinger, kartlegginger og befaringer ved enhetene. Det gis også individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt.

Rapporten er i tråd med [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap.13](#).

For at dette skal kunne gjennomføres ved en stor organisasjon som UIB er det viktig at arbeidsgiversiden involverer bedriftshelsetjenesten når lokalt og sentralt HMS-arbeid planlegges og gjennomføres

I tillegg ble det sendt informasjonsbrev om endringene i ephorte/elements til alle enheter. Bedriftshelsetjenesten har fortsatt arbeidet fra januar 2024 med systematisk kontakt til ledere og HMS-koordinatorer ved UiB direkte, med prioritering av miljøer med særlig risikofylte arbeidsmiljøfaktorer. Miljøer som ikke ble kontaktet i 2024 fikk en henvendelse i løpet av 2025.

BHT får informasjon om byggesaker som medlem av AMU byggutvalg, og deltar i faste kvartalsmøter med Eiendomsavdelingen.

Bedriftshelsetjenesten har også i 2025 deltatt på flere informasjonsmøter med Arbeidstilsynet i forbindelse med nylige og kommende forskriftsendringer. På bakgrunn av dette vil hovedfokus i bedriftshelsetjenestens årsplan for 2026 fortsatt være å arbeide for at vi blir en naturlig del av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB.

Teksten under gir utdypende informasjon om tjenester som er levert i 2025.

Organisering og bemanning

Det har i 2025 blitt ansatt ny kontorsjef, ellers ingen endringer i bemanning. Nåværende godkjenning som bedriftshelsetjeneste gjelder ut året 2026, med bemanning som beskrevet under (sak nr. 2010/11770). Det er gitt aksept for fortsatt innleid bedriftslege for denne godkjenningsperioden utfra begrunnelser gitt i forrige søknadsprosess.

Stillinger	Antall ansatte	Årsverk ansatte	Antall innleide	Årsverk innleide
Bedriftssykepleier	2	2	0	0
Yrkeshygieniker	1	0,7	0	0
Bedriftsfysioterapeut	1	1		
Psykolog	1	1		
Kontorsjef	1	1	0	0

Lege	0	0	1	0,4
Sum årsverk		5,7		0,4

Arbeidsmedisinsk oppfølging

Arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig og plikter å benytte seg av en godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene tilsier det. Innen arbeidsmedisinsk oppfølging skal bedriftshelsetjenesten da bistå med blant annet eksponeringsvurdering, målrettede helsekontroller, henvisning til arbeidsmedisinsk utredning, meldinger til NAV og Arbeidstilsynet.

I 2025 er det gjennomført 111 målrettede helsekontroller. Det er linjeleder som har ansvar for at ansatte og studenter i risikofylte arbeidsmiljø får egnet helsekontroll, og for å gi melding til bedriftshelsetjenesten før ansatte/studenter begynner med arbeid som kan medfører helserisiko. Ansatte som allerede er registrert hos oss følges opp i henhold til våre rutiner hvert 3. år. Det vil derfor være naturlige svingninger i antall henvendelser ut fra når ansatte var hos BHT sist, og hvor mange nye som har startet med arbeid som krever helsekontroll. Den målrettede helsekontakten består av en arbeidsmiljøsamtale med bedriftssykepleier som kartlegger helsetilstanden med bakgrunn fra hvilke eksponeringsfaktorer som finnes i arbeidsmiljøet, og om arbeidstaker har arbeidsrelaterte helseplager som fordrer kontakt med bedriftslegen for nærmere undersøkelse.

Det har vært en nedgang i bestillinger av målrettede helsekontroller de siste årene. BHT har vært i kontakt med ledelsen ved de aktuelle miljøene for å høre hvorvidt årsaken til nedgang i antall er knyttet til redusert behov eller om ansatte som skulle vært fulgt opp ikke er meldt til BHT slik lovverket beskriver. Miljøene tror selv at noe av årsaken har vært færre forskningsaktiviteter som utløser behov for helsekontroll allergi, men vil likevel se på rutiner for oppfølging og innmelding for å sikre at alle som skal ha målrettet helsekontroll får dette. BHT vil følge opp med informasjon og lederstøtte knyttet til HMS-risikovurdering.

Bedriftshelsetjenesten har i 2025 gitt 159 yrkesvaksiner for Hepatitt B (for ansatte som arbeider med humant materiale), difteri, Tetanus, polio og kikhoste (for utendørs arbeid og arbeid med dyr) og influensavaksine for helsepersonell som har pasientkontakt eller ansatte som kommer i kontakt med griser og Ticovac for arkeologer som utfører arbeid i risikoutsatte områder. Det er registrert 58 timebestillinger innen reisevaksinasjon, som har fått vaksiner utfra individuell risikovurdering etter anbefaling ved reise til ulike områder/land. Totalt har 217 ansatte vært inne til vaksinasjon i 2025 mot 128 i 2024. Nødvendige reisevaksiner blir, etter avtale med universitetsledelsen, levert av bedriftshelsetjenesten for å redusere kostnadene. Eksterne leverandører tar mellom kr 100 og 200 kr i påslag per injeksjon pluss et konsultasjons honorar. Enhetsprisen per ansatt vil da ligge mellom 500-1000 NOK høyere enn om det utføres internt. Enkelte vaksiner må også gis i flere omganger, noe som vil føre til at kostnaden øker ytterligere. Utgifter til innkjøp av vaksinedoser belastes BHTs budsjett.

Bedriftshelsetjenesten har utstedt 107 sjømannsattester ved UiB i 2025. Denne tjenesten er også mulig å kjøpe fra ekstern leverandør, men koster da rundt 2700 NOK pr stk. Sjømannsattest er obligatorisk for alle ansatte og studenter som skal utføre arbeid på skip. Bedriftslegen ved UiB er autorisert sjømannslege.

Utover dette er det gjennomført 73 arbeidsmedisinske konsultasjoner til ansatte knyttet til helseplager eller utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet og 30 veiledningstimer til ledere. I tillegg gjennomføres konsultasjoner knyttet til blodprøvetaking, skriving av resepter og befaringer.

Det er totalt registrert 73 konsultasjoner innen det arbeidsmedisinske feltet i 2025. Interne rutinebeskrivelser for alle arbeidsmedisinske tjenester oppdateres jevnlig som del av bedriftshelsetjenestens internkontroll.

Som opplæringstiltak til miljøene er det holdt 8 ulike innlegg innen arbeidsmedisin, helsekontroll og vaksinasjon.

Det ble totalt meldt inn 95 HMS-avvik i kategoriene «Personskade med medisinsk behandling» og «Mindre personskade», der hoveddelen kan knyttes til stikk- og kuttskader. Det er i 2025 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet.

Fysisk arbeidsmiljø/ inneklima

I løpet av 2025 har yrkeshygieniker ved bedriftshelsetjenesten bistått ulike miljø i forbindelse med henvendelser knyttet til støy, inneklima, temperaturutfordringer m.m. Det er gjennomført følgende kartlegginger:

- Kartlegging av temperatur
- Kartlegging av støy
- Kartlegging av inneklima
- Befaring diverse lokaler
- Kartlegging av eksponering asbest, mugg/sopp

Yrkeshygieniker er medlem av Arbeidsmiljøutvalget, og kartlegginger rapporteres fortløpende til utvalget gjennom året.

Yrkeshygieniker har deltatt med presentasjoner relatert til fysisk arbeidsmiljø og HMS for Institutt for klinisk odontologi, Institutt for geovitenskap og opplæring av nye verneombud, og har i tillegg holdt diverse kurs innen gasshåndtering, håndtering av farlig avfall og arbeid med strålekilder.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Forebyggende:

Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte. De strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass som virker inn på både arbeidsmiljøet og ansattes helse er beskrevet i UiBs HMS-handlingsplan. Det forventes og skal legges til rette for medvirkning og engasjement fra ansatte og studenter i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Ved UiB skal alle enheter kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet for å fremme felles forståelse og samhold, og gjennomføre tiltak. Lokal arbeidsmiljøkartlegging (tidligere kalt HMS-møte) er et kartleggingsverktøy som enhetene skal bruke årlig for få en systematisk utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB, når det ikke gjennomføres felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU/ARK). Bedriftshelsetjenesten bistår i planleggingen eller deltar med innlegg på forespørsel i dette arbeidet. Det ble holdt 28 innlegg knyttet til fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø ved UiB, på eksempelvis HMS-møter, instituttsamlinger og allmøter.

Bedriftshelsetjenestens erfaring er at planlagt innhold på disse møtene eller bestilling av tema på innlegg noen ganger er litt «tilfeldig», og ikke systematisk vurdert i forhold til enhetens tidligere kartlegginger av det psykososiale arbeidsmiljøet eller som oppfølging av arbeid i foregående år. For å sikre at bedriftshelsetjenestens fagpersoner bistår med temaer som samsvarer med enhetens aktuelle behov, ber vi nå om et formøte med leder/ ansvarlig arrangør for gjennomgang av tidligere

arbeidsmiljøkartlegginger innen det psykososiale arbeidsmiljøet, bakgrunn for bestilling og hvordan arbeidet vil følges opp i etterkant.

Felles arbeids- og klimaundersøkelse (FAMU) ble gjennomført i siste kohort våren 2025. Bedriftshelsetjenesten har deltatt ved flere miljøer i kartleggings- og tiltaksmøter i forbindelse med FAMU, både ved Fellesadministrasjonen og andre miljøer på UiB.

Innen arbeid og psykisk helse ble det gjennomført en pilot med tittel «vanskelige samtaler» våren 2025 med hensikt på å gjøre ledere tryggere i møte med medarbeidere med psykiske helseutfordringer. Piloten ble gjennomført for ledergruppen og HR-rådgivere ved Det medisinske fakultet. Fra piloten videreføres modulen på gjennomføring av vanskelige samtaler som en del av HR-konseptet «Trygghet i endring».

Som tidligere år har bedriftshelsetjenesten også i 2025 bistått i gjennomføringen av Verdensdagen for psykisk helse ved UiB. I tillegg er det holdt faglige innlegg rettet mot forebyggende arbeid både ved lederutviklingskurs arrangert av HR-avdelingen og ved ulike fagdager/temadager ved enhetene.

I 2025 har bedriftshelsetjenesten levert i underkant av 70 ulike innlegg som omhandler psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Reparativt:

Bedriftshelsetjenesten bistår ansatte og/eller ledere i saker som gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

Alle ansatte som tar kontakt med bedriftshelsetjenesten, får tilbud om en samtale hvor behovet for bistand vurderes. Ved behov for behandling hos psykolog oppfordres den ansatte til å ta kontakt med fastlegen eller henvises direkte til spesialisthelsetjenesten. Utover dette er det gjennomført flere kortvarige individuelle rådgivingsløp. Spesielt gjelder dette helseplager som kan relateres til arbeidssituasjonen. Psykolog samarbeider tett med de andre fagprofesjonene ved bedriftshelsetjenesten.

I 2025 er det gjennomført totalt rundt 350 individuelle samtaler. Dette er på samme nivå som i 2024. Problemstillingene i denne type saker er ofte sammensatte og krever oppfølging over tid. Møtene blir i hovedsak gjennomført ved fysisk oppmøte, men digitale løsninger benyttes også der dette er mest praktisk. Det gis både individuell veiledning og tilrettelegges for fellesmøter mellom leder og ansatt. Vernetjenesten eller tillitsvalgt deltar i møtene dersom en av partene ønsker dette. Når sakene er knyttet til konflikter bistår bedriftshelsetjenesten som beskrevet i retningslinje for konflikthåndtering.

For saker som gjelder konflikthåndtering er det i 2025, i samarbeid med HR-avdelingen, utarbeidet en prosedyre for å tydeliggjøre rollene og forventningene til de ulike partene som er involvert. Hensikten er å gjøre forløpene mer forutsigbare og skape tydelige rammer som alle parter kan forholde seg til.

Psykologisk rådgivning for forskere i tidlig karrierefase (ECR)

Målsettingen med tjenesten er å bidra med psykologisk støtte til forskere i tidlig karrierefase slik som ph.d.-kandidater og post doc. Det er ca. 1500 forskere i tidlig karrierefase ved UiB. Dagens BHTs kjernebidrag innebærer følgende:

Konsultasjoner: Tidlig innsats og rådgivning+ krisestøtte for et fåtall

- Lavterskel, korttids rådgivning: opptil 3 konsultasjoner per ECR

- Formål: forstå utfordringene, identifisere enkle grep, og veilede til riktig hjelpetilbud ved behov for mer omfattende oppfølging

Gruppeundervisning: Eks: Selvledelse, effektive arbeidsmetoder, selvivaretagelse og kommunikasjon

- Ad-hoc forelesninger på bestilling av miljøene – tilfeldig bestilling og ujevn rekkevidde
- Heldagsseminar i samarbeid med NT og MED, pilot februar 2025

Samarbeidsavtale Klinikk for krisepsykologi

UiBs har rammeavtale med Klinikk for krisepsykologi. Denne er reforhandlet i 2025. Avtalen skal sikre krisepsykologisk bistand til UiB etter kritiske og alvorlige hendelser som kan ramme organisasjonen. Avtalen gjelder også for ansatte og innleid personale som av personlige eller profesjonelle årsaker har behov for oppfølging hos psykolog. Dette kan være knyttet til forhold på arbeidsplassen, arbeidsbelastninger, hendelser privat (som sykdom og dødsfall i nær familie, samlivsbrudd e.l.) eller andre årsaker som gjør arbeidssituasjonen vanskelig. Slik individuell oppfølging henvises fra bedriftshelsetjenesten (bedriftslege eller psykolog) ved UiB, og er i første omgang et lavterskeltilbud for personer som ikke klassifiserer til å få tilbud i 2. linjetjenesten (DPS-Distriktspsykiatrisk senter).

Ansatte som henvises til Klinikk for krisepsykologi fra bedriftshelsetjenesten henvises på bakgrunn av taushetsbelagt helseinformasjon. I bedriftshelsetjenestens budsjettrammer er det satt av midler ca. 10 henvisninger per år, med totalt inntil 10 konsultasjoner per henvisning.

Ergonomi og tilrettelegging

I 2025 har det blitt gjennomført 65 individuelle konsultasjoner knyttet til ansattes fysiske arbeidsmiljø, Dette inkluderer konsultasjoner i forbindelse med ergonomirunder på gruppenivå i ulike miljøer, i tillegg til enkelthenvendelser med bakgrunn i fysiske helseutfordringer. Bedriftsfysioterapeut har også vært i kontakt med flere miljøer ved laboratorier for å undervise og gi veiledning knyttet til ergonomi for å forebygge muskel- og skjelettplager. Det har også vært kontakt med økonomiavdelingen og innkjøpsansvarlige fra laboratoriemiljøer for å motivere til at det vektlegges ergonomisk tilpasset utstyr ved innkjøp.

Bedriftsfysioterapeut med erfaring og kompetanse innen psykososialt arbeidsmiljø og kognitiv terapi, bidrar også inn mot saker knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det er avholdt 28 innlegg knyttet til fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø ved UiB. Dette er eksempelvis på HMS-møter, instituttsamlinger og allmøter. Inkludert i antall innlegg er også ergonomiundervisning for lærlingene ved UiB og ulike innlegg i forbindelse med FAMU.

Sykefraværsoppfølging

Bedriftshelsetjenesten bistår ledere og/eller ansatte i sykefraværsoppfølging ved behov. Ved langvarig sykefravær er sakene ofte komplekse og krever involvering av flere parter foruten leder og den ansatte selv, som for eksempel NAV, spesialisthelsetjenesten og fastlege. Enkelt saker kan dermed pågå over lang tid og genere mange kontaktpunkter. Ved behov deltar også bedriftshelsetjenesten i dialogmøter med NAV og fastlege.

De siste årene har HR, Seksjon for lønn og bedriftshelsetjenesten gjennomført lederopplæring, både fysisk og digitalt. Siste året har det også vært fysiske samlinger i noen enheter. Det er registrert en økende kjennskap til at det er laget videoklipp om tema i lederhåndboken.

Avhengighetsproblematikk

Ved UiB skal det forebyggende arbeidet innenfor rus- og spillavhengighet ivaretas gjennom det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. Bedriftshelsetjenesten er del av akanutvalget som bistår med kunnskap og kompetanseheving til ledere og ansatte i form av rådgivning, webinarer og kurs.

I tråd med UiBs handlingsplan og overordnede HMS-mål skal alle enheter inkludere «psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap». Målsettingen er å sikre at tematikken er relevant for alle ansatte, uavhengig av enhet og stilling.

For å støtte dette arbeidet har underutvalget publisert oppdatert faginnhold og et digitalt dilemmasett på HMS-portalene. Verktøyet er utviklet for å øke kunnskap, fremme refleksjon og styrke kvaliteten på det forebyggende arbeidet i enhetene. Det skal hjelpe både ledere og ansatte med å forstå hvordan UiBs policy og rusmiddelpolitikk omsettes i praksis gjennom konkrete situasjoner, og bidra til tidlig håndtering av forhold som kan påvirke arbeidsmiljøet. Målet er å styrke kompetansen, sikre trygghet for å ta opp bekymringer og legge til rette for tidlig inngripen når det er nødvendig. Foruten å delta i akanutvalget bistår også bedriftshelsetjenesten ansatte som opplever rus- og avhengighetsutfordringer. I slike tilfeller skal leder tilby hjelp ved en individuell akan-avtale. En individuell akan-avtale er et tilbud hvor formålet er å hjelpe den ansatte med sitt rus- eller spilleproblem. Dette gir mulighet for tett oppfølging, samtidig som en får beholde jobben.

Eksterne leveranser

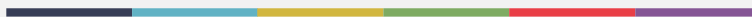
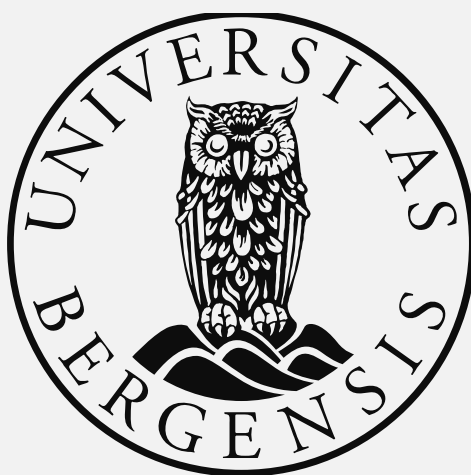
Bedriftshelsetjenesten har fra 1.5.2025 inngått en avtale med Det Akademiske Kvarter/Studentkulturhuset i Bergen AS (heretter benevnt Kvarteret) som etter forskriftsendring er pålagt å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Avtalen forlenges automatisk dersom ingen av partene har gitt beskjed om annet innen 30.09 hvert år. Avtalen innebærer at Kvarteret kan benytte seg av 10 timer årlig i leveranser/ oppfølging. Henvendelsen er vurdert av HR-avdelingen sammen med Studieavdelingen og Økonomiavdelingen. I 2025 var det ett møte mellom Kvarteret og bedriftshelsetjenesten. Det er planlagt et nytt samarbeidsmøte i mai 2026.

Resultatmål årsplan 2025 og prioriteringer i 2026

Som beskrevet i innledningen har det i 2025 blitt jobbet systematisk med å øke leveranser på det forebyggende nivået, da med mål om å redusere behovet for reparerende tiltak.

Samarbeid og bistand i det systematisk forebyggende HMS-arbeidet ved HR avdelingen har vært fortsatt økende i 2025. Det vil i 2026 bli tatt initiativ til en økt systematikk på dette samarbeidet gjennom å avholde jevnlig møter mellom BHT og aktuelle HMS- aktører.

BHT sine satsningsområder for 2025 er nådd, se årsplan for videre satsningsområder for 2026.





Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2017/14403
Styresak
5/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Årsplan 2026 - Bedriftshelsetjenester

Tilvising til bakgrunnsdokument

- Arbeidstilsynets beskrivelse av roller i HMS-arbeidet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>
- Arbeidsmiljøloven § 3-3. Bedriftshelsetjeneste: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/3/3-3/>
- Forskrift om organisering ledelse og medvirkning kap 13: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/13/>
- Arbeidsmiljøloven § 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/18/18-9/>
- HMS-handlingsplan 2023-2026: <https://www.uib.no/hms-portalen/165684/hms-handlingsplan-2023-2026>
- AMU-sak 4/25 Årsrapport 2025 Bedriftshelsetjenester (2012/4460)

Bakgrunn

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er UiBs fagkyndige rådgiver i det forebyggende HMS-arbeidet. Tjenesten følger opp arbeidsmiljøet i samarbeid med arbeidsgiver og ansatte, og er organisert som en internordning med 6,1 årsverk fordelt på 7 stillinger. Årsplanen er en overordnet styringsplan som løfter frem satsings- og utviklingsområder for kommende år. Den bygger på BHTs erfaringer, HR-avdelingens prioriteringer, UiBs HMS-handlingsplan og UiBs strategi. Som i 2025 er hovedmålet at BHTs ressurser i større grad rettes mot forebyggende arbeid, i tråd med Arbeidstilsynets forventninger. Planen (vedlegg 1) beskriver delmål innen hvert fagområde og planlagte aktiviteter for året. For mer bakgrunn vises det til BHTs årsrapport 2025. Ordinære driftsoppgaver og løpende enkeltsaker omtales ikke i årsplanen.

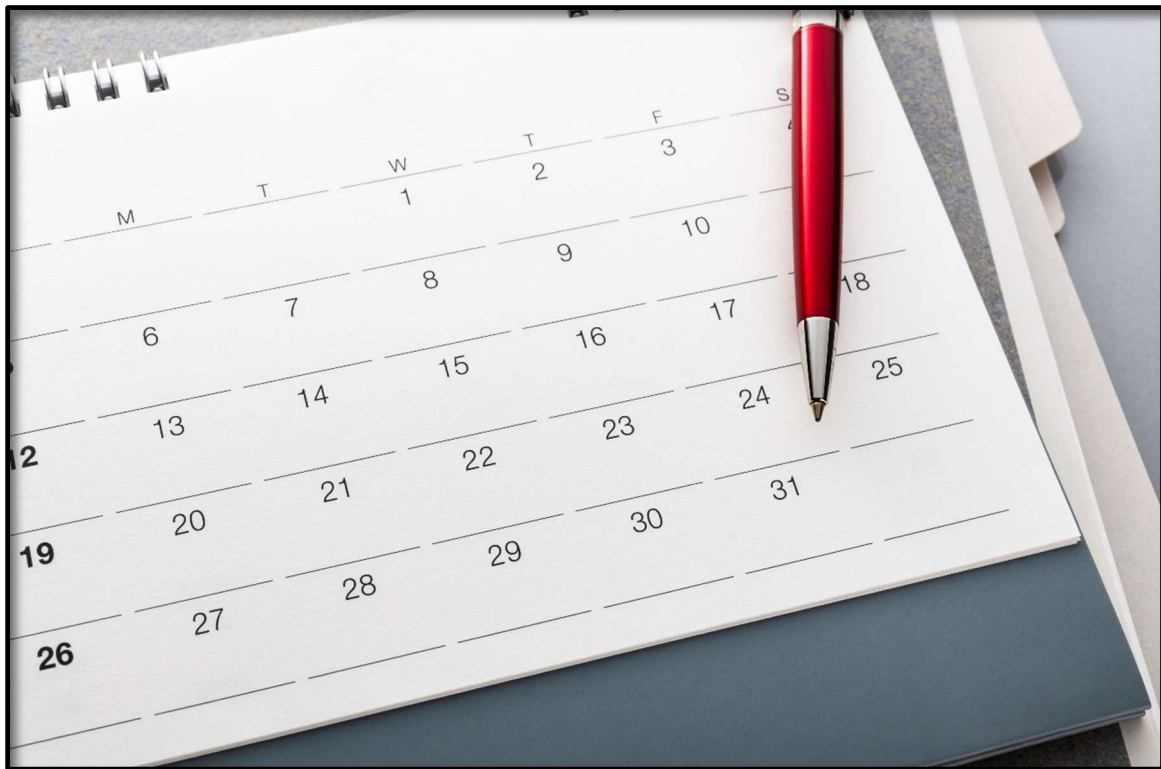
Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget vedtar Årsplan 2026 – Bedriftshelsetjenester.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Frøydis Våge

Vedlegg 1) Årsplan 2025 – Bedriftshelsetjenester.



ÅRSPLAN BEDRIFTSHELSETJENESTER 2026

Universitetet i Bergen

UNIVERSITETET I BERGEN



INNLEDNING

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Ved Universitetet i Bergen (UiB) er BHT organisert som en internordning, med totalt 6,1 årsverk fordelt på 7 stillinger.

Årsplanen for Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en overordnet og strategisk plan som beskriver hvilke satsings- og utviklingsområder som skal prioriteres i det kommende året. Planen bygger på BHTs erfaringer fra foregående år, HR-avdelingens prioriterte satsinger, UiBs HMS-handlingsplan samt universitetets overordnede strategi. Samlet danner disse dokumentene og erfaringene grunnlaget for en helhetlig og målrettet innsats som skal støtte et systematisk og forebyggende HMS-arbeid i organisasjonen. UiBs strategi understreker ambisjonen om å være et attraktivt arbeids- og studiested som både rekrutterer og utvikler sterk kompetanse, og som legger til rette for en kultur preget av samarbeid, inkludering og felles høye ambisjoner. Videre er følgende mål satt for HR-arbeidet frem mot 2030:

- UiB skal ha et inkluderende arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som fremmer likestilling, mangfold, samarbeid og medvirkning
- UiB skal være en kreativ og dynamisk organisasjon som inviterer til deltakelse og engasjement med arenaer for medvirkning for studenter og ansatte
- UiB skal tilby karriere- og kompetanseutvikling til alle og utvikle lederkompetanse på alle nivå som vektlegger tillit og åpenhet
- UiB skal utvikle gode arbeidsprosesser og godt samspill mellom kolleger, og sørge for at alle har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy

Tiltak som er satt for å nå målene er blant annet å tilby gode verktøy for det systematiske HMS-arbeidet i hele organisasjonen, ha gode rekrutterings- og onboardingsprosesser, sørge for lederutvikling og arenaer for erfaringsdeling på tvers av organisasjonen og mellom nivåer, sikre ansattes kompetanseutvikling, tilby internasjonalt rekrutterte kolleger tidlig norskopplæring og sikre gode vilkår for yngre vitenskapelige ansatte gjennom systematisk oppfølging og karriererådgivning

Bedriftshelsetjenestens ansvar er å bistå UiB i dette arbeidet. Som årsrapporten fra 2025 viser, vil et hovedmål for 2026 også være at BHT's ressurser i større grad brukes i systematisk forebyggende HMS-arbeidet ved UiB, i tråd med Arbeidstilsynets forventninger. Ved at UiBs ulike miljøer vurderer behovet for bedriftshelsetjenester når årlige HMS-risikovurderinger og lokale HMS-planer utarbeides vil også bedriftshelsetjenestens mulighet for å prioritere oppgaver i tråd med gjeldene lovverk styrkes. Gjennom systematisk forebyggende arbeid vil det være en målsetning at behovet for reparerende tjenester reduseres.

Planen under viser aktuelle delmål innen de ulike fagområdene bedriftshelsetjenesten innehar, og hva som er planlagte aktiviteter for å oppnå dette. Se årsrapport 2025 for mer informasjon om bakgrunnen for vurderingene.

Ordinære driftsoppgaver for BHT beskrives ikke i årsplanen. Det samme gjelder innkommende saker fra ansatte og ledere som må behandles fortløpende.

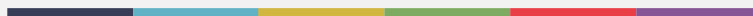
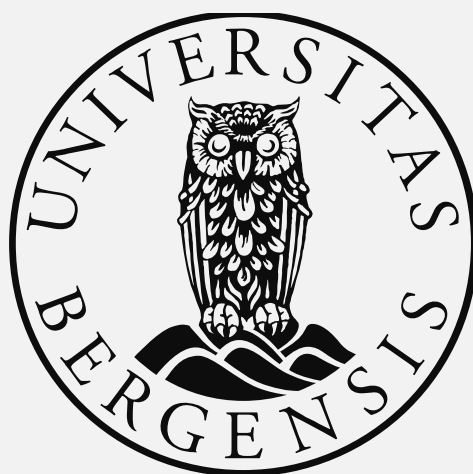
For å sikre at bedriftshelsetjenestens fagpersoner bistår med temaer som samsvarer med enhetens aktuelle behov, gjennomføres det et formøte med leder/ ansvarlig arrangør for å sikre best mulig, relevant leveranse

Årsplan 2026 Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten	
Mål:	Hovedaktiviteter:
BHT skal bistå enhetene i det forebyggende HMS-arbeidet, i større grad på bakgrunn av Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Søke ny godkjenning i løpet av 2026	Avholde årlige samarbeidsmøter med enhetene. Samarbeid med HR avdelingen i det systematiske HMS-arbeidet. Oppdatere aktuelle nettsider som i større grad viser BHT sine tjenester til de ulike enhetene ved UiB. Sørge for at Bedriftshelsetjenesten er i tråd med Arbeidstilsynets krav
Arbeidsmedisinsk oppfølging	
Delmål:	Hovedaktiviteter:
Bidra til at alle ansatte som har krav på målrettet helsekontroll, vaksinasjon mot biologiske faktorer og sjømannsattest, får dette. Tilby individuell oppfølging i arbeidsrelaterte helsemessige utfordringer.	Innkalle til helseundersøkelse ved henvendelse. Gi tilbakemelding til arbeidstaker i etterkant av helseundersøkelse: • Rådgivning i forhold til videre yrkesutøvelse • Rådgivning om videre utredning • Rådgivning knyttet til søknad om godkjenning av yrkessykdom Gi tilbakemelding i linjeledelsen i etterkant av helseundersøkelse: • Samlet tilbakemelding på gruppenivå • Grunnlag for forebyggende tiltak • Samtykke fra arbeidstaker dersom tilbakemelding gjelder behov for individuell tilpasning i arbeidssituasjonen.
Fysisk arbeidsmiljø, yrkeshygiene	
Bistå til fullt forsvarlig arbeidsmiljø med tanke på håndtering av kjemikalier, biologiske faktorer, radioaktive kilder og inneklimate	Systematisk kartlegging av miljøene. • Tilby deltakelse på møter med ledelse og verneombud • Tilby deltakelse på vernerunder Bistå HR avdelingen med gjennomføring av kurs i risikovurdering (norsk og engelsk).

	Arrangere følgende kurs: • Personlig verneutstyr • Kurs i gasshåndtering • Kurs i håndtering av farlig avfall • Strålevernkurs Kvartalsvise møter med Eiendomsavdelingen i saker relatert til bygningsdrift/ inneklime
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	
I større grad bistå ledelsen ved UiB i forebyggende arbeid fremfor reparerende oppfølging	Lokal arbeidsmiljøundersøkelse • Bistå miljøene i planlegging og gjennomføring ved behov Kompetanseutvikling/lederprogrammer: • Delta på utvikling og gjennomføring av ulike opplæringstilbud innen fagområdet i regi av HR-avdelingen • Delta på utvikling og gjennomføring av lederprogrammer Bistå HR-avdelingen med utvikling av relevante prosedyrer og retningslinjer
Inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging	
Bidra til et inkluderende arbeidsliv og god sykefraværsoppfølging ved UiB	• Bistå i IA-arbeidet • Bistå med informasjon og kunnskap i opplæring som skal styrke leder og ansatt i sykefraværsoppfølging. • Bistå leder og ansatt med et tydelig fokus på arbeidet mot en helsefremmende arbeidsplass.
Akan – spill og rusforebyggende arbeid	
Bidra til at fagområdet blir styrket som del av det systematiske HMS arbeidet ved UiB	• Bistå som rådgiver i akanutvalget • Bistå med informasjon på avdelingsmøter, i lederprogrammer, webinarer • Bistå akanutvalget med å gjøre Akans metode «Dilemmaverktøyet» kjent på enhetene
Psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere	
Videreutvikle tilbud om psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere	• Fortsette å tilby PhD seminar • Integrere PhD tilbud tettere inn i UiB

	• Tettere samarbeid med FERD hvor BHT bistår med interaktive presentasjoner • Tettere samarbeid med UiBs ph.d.-koordinatorer • Utforske faglig samarbeid med det psykologiske fakultet
Ergonomi	
Redusere antall individuelle henvendelser Avklare Arbeidstilsynets forventninger til BHTs deltakelse i byggesaker	• Økt aktivitet mot forebyggende arenaer • Tett dialog med ressurspersoner på Eiendomsavdelingen • Delta på kvartalsvise møter med EIA, HR-av og UHVO. • Delta i AMU bygg utvalg





Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2019/5164
Utvalgssak
6/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Årsrapport 2025 - Akanutvalget

Saken gjelder

Akanutvalgets årsrapport legges med dette frem for Arbeidsmiljøutvalget (vedlegg 1).

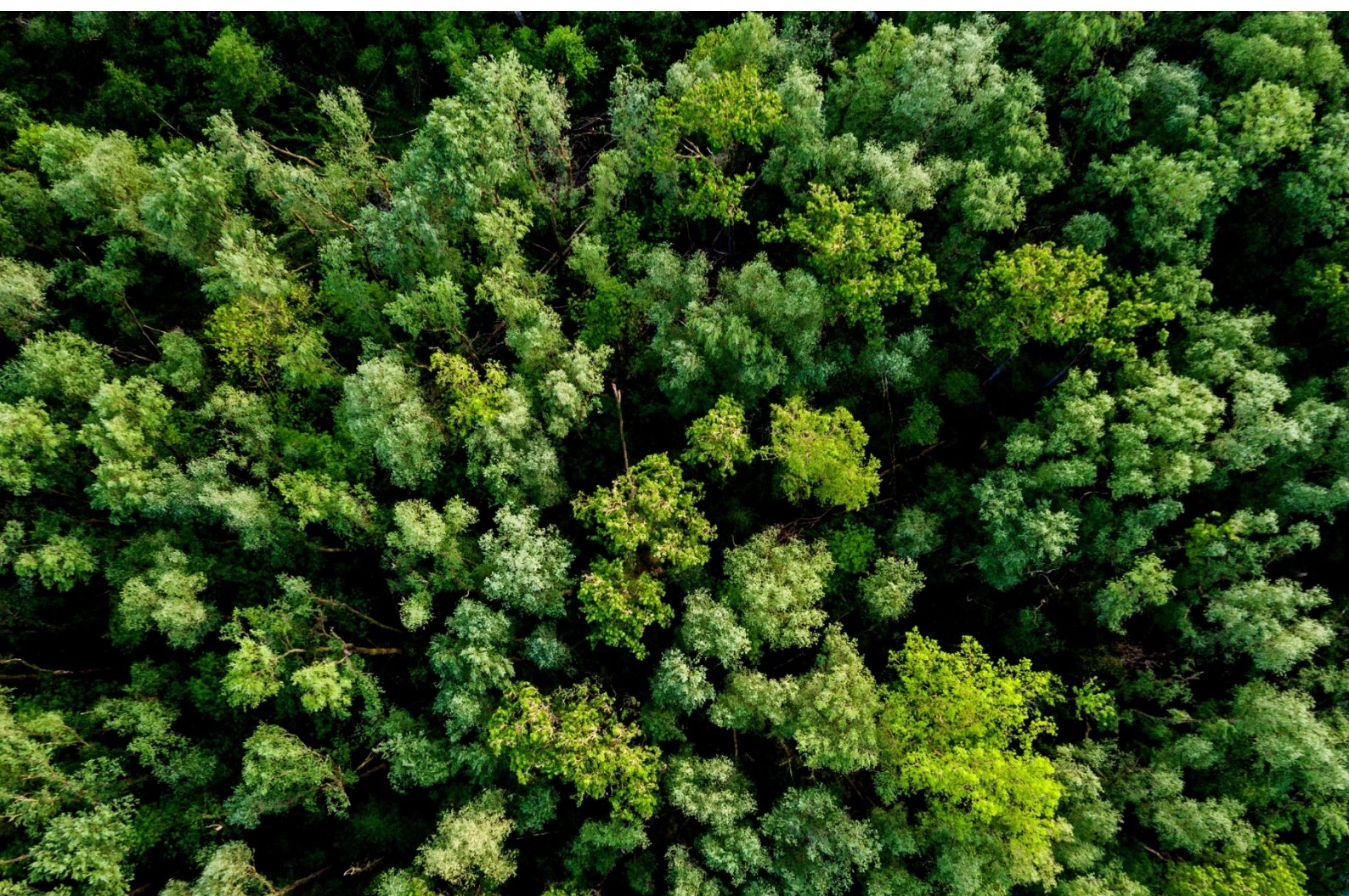
Forslag til vedtak

Arbeidsmiljøutvalget tar årsrapport 2025 fra Akanutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Lise Engelbreth
Vedlegg

1 Årsmelding akanutvalget 2025



Årsmelding 2025

Akanutvalget

Innledning

Akanutvalget er et partssammensatt underutvalg av arbeidsmiljøutvalget ved Universitetet i Bergen (UiB). Akanutvalget har ansvar for å koordinere det rus- og avhengighetsforebyggende arbeidet ved UiB, og for å drive informasjonsarbeid knyttet til rus- og spillavhengighet.

Akanutvalgets sammensetning i 2025

Arbeidsgi

ver: Ørjan Leren, leder, Det medisinske fakultet

Arbeidsgiver: Lise Engelbreth, HR-avdelingen

Akademikerne: Kristian Carlos Botnen

Forskerforbundet: Helge Holgersen

Parat: Mona Viksøy

NTL: Anne Sophie Aarestrup Krayou

Universitetets hovedverneombud: June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Bedriftshelsetjenesten: Gunvor Røssland



UNIVERSITETET I BERGEN

Akanutvalgets medlemmer, akan-kontaktene, fungerer som ressurspersoner og støttespillere i dette arbeidet. Utvalget skal informere om tilgjengelig faglig støtte og gjeldende rutiner for håndtering av enkeltsaker. En sentral målsetting er å bidra til økt bevissthet blant ansatte om risikofyllt rusmiddelbruk og spillavhengighet.

Akanutvalgets sammensetning

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i 2024 at akanutvalgets leder skal velges av akanutvalget og at rollen som leder skal alternere mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden annethvert år, jf. sak 8/24. Ørjan Leren har ledet akanutvalget i 2024-2025. Ved utgangen av 2025 fratrådte Leren både ledervervet og rollen som representant for arbeidsgiversiden. I akanutvalgets møte 11.11.2025 ble Kristian Carlos Botnen fra Akademikerne valgt som leder for perioden 2026-2027. Arbeidsgiver er i prosess med å finne en ny representant som skal erstatte Leren.

Utvalgets arbeid i 2025

Utvalget har hatt jevnlige møter gjennom hele året. Tema for møtene har i stor grad vært hvordan utvalget kan gjøre det rus- og avhengighetsforebyggende arbeidet ved UiB bedre kjent i organisasjonen. Utvalget har blant annet oppdatert nettsidene om rus- og spillavhengighet i HMS-portalen. På nettsidene er det tilgjengeliggjort en presentasjon som enhetene kan laste ned og bruke i sitt informasjonsarbeid om rus- og spillavhengighet. Presentasjonen skal gjøre det enkelt for ledere å sette rus- og spillavhengighet på dagsordenen uten å ha inngående forkunnskaper om tematikken. Presentasjonen inneholder korte videoinnslag og tilknyttede refleksjonsoppgaver, og er beregnet å ta 15-20 minutter.

I forbindelse med oppdatering av nettsider og publisering av presentasjonen, er det sendt ut brev til alle enheter med informasjon om det rusforebyggende arbeidet ved UiB (2019/5164).

Akanutvalget arbeider for å øke bevisstheten om rus- og spillproblematikk i arbeidsmiljøet. Deltakelse på kurs og HMS-møter er sentrale virkemidler i dette informasjonsarbeidet. I 2025 mottok akanutvalget kun én forespørsel om å bidra med informasjon om rus- og spillavhengighet. Denne gjaldt en samling for verneombud, der en representant fra akanutvalget orienterte om det rusforebyggende arbeidet ved UiB.

Flere av medlemmene har deltatt på Alor – Nettverkssamlinger for arbeidsliv og rus. Samlingene tilrettelegges av et regionalt kompetansesenter på rusfeltet (KoRus) og Akan kompetansesenter i nært samarbeid med behandlingsmiljø, og med god støtte og deltakelse fra nettverkets deltakere.

Bergen 29.01.2026 Sekretær Lise Engelbreth





	Arkivreferanse	Dokumentdato
	2025/2023	12.02.2026
Utvalg	Styresak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	7/26	19.02.2026

Årsrapport 2025 - hovedverneombudenes aktivitet

Bakgrunn

Universitetets hovedverneombud har sammen med nettverket av hovedverneombud ved UiB utarbeidet Årsrapport for 2025 (vedlegg 1).

Årsrapporten for 2025 viser aktiviteten og sakene som har vært på dagsorden i vernetjenesten gjennom året. 2025 er første året i verneombudsperioden 2025/2026. Opplæring er et viktig stikkord for året. Alle de nye verneombudene gjennomførte våren 2025 40-timers grunnopplæring i HMS. I hovedverneombudsgruppen var halvparten nye, så også der har det vært fokus på opplæring og å bygge trygghet i rollen. Gjennom opplæringen har vi hatt fokus på organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, avhengighetsforebyggende arbeid, og risikovurdering. På kompetansedagen i oktober lærte verneombudene mye om hørsel. UiB sine hovedverneombud deltok med en stor gruppe på sektorens egen konferanse for hovedverneombud i Drammen i juni.

Verneombud i hele organisasjonen har vært involvert og arbeidet med oppfølging av Felles arbeidsmiljøundersøkelse. På flere enheter ved UIB har hovedverneombudene vært med i arbeidet med arealeffektiviseringer. Gjennom frokostseminarserien har vernetjenesten på UiB satt flere tema på dagsorden blant annet psykisk helse, kvinnearbeidshelse, mangfold og inkludering.

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/June-Vibecke Knudtsen Indrevik

Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2025

Hovedverneombudsnettverket ved UiB



Hovedverneombudsgruppen ved UiB på Hovedverneombudskonferansen for sektoren i Drammen i juni 2025.



UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse

Vernetjenestens struktur, organisering og aktivitet	3
<i>Lokale nettverksmøter</i>	3
HVO-Medisinsk fakultet	3
HVO-HF	4
HVO – Universitetsbiblioteket	4
HVO – KMD.....	4
HVO-NT-fakultet	5
HVO - Det psykologiske fakultet	5
HVO-Det juridiske fakultet	5
HVO-Fellesadministrasjonen	5
HVO – Universitetsmuseet	6
HVO – Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6
<i>Kompetanseheving for verneombudene.....</i>	6
Verneombudssamling nr. 1 29. januar	6
Verneombudssamling nr. 2 24. april	6
Kompetansedagen 1. oktober i Storsalen	6
<i>Aktuelle saker</i>	7
Systematisk HMS-arbeid	7
Byggeprosjekter ved UiB og arealeffektivisering	8
Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudene	8
<i>Universitetets hovedverneombud</i>	8
<i>Hovedverneombudene sitt nettverk</i>	9
HVO nettverksmøter	9
Arbeidsområder	10
HVO-skolen – opplæring	11
<i>Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i Drammen</i>	11
<i>Arbeidsmiljøkonferansen i sektoren (tidligere ARK-konferansen)</i>	11
<i>Verdensdagen for psykisk helse</i>	11
Frokostseminarserien.....	12
Samarbeid	13
Universitetsledelsen.....	13
De andre universitetshovedverneombudene i Norge	13
Andre.....	14
2026	14

Innledning

Året med vernetjeneste 2025 har vært preget av en rekke ulike saker, samt opplæring for nye verneombud og hovedverneombud etter valget høsten 2024. Felles arbeidsmiljøundersøkelse for hele UiB er nå gjennomført, og oppsummert i sak 108/25 til Universitetsstyrets møte i november. Det er gjennomført 3 samlinger for alle verneombud ved UiB, og frokostseminar er arrangert 4 ganger med stor oppslutning på alle seminarene. Flere av hovedverneombudene (HVO) og universitetets hovedverneombud (UHVO) deltok i august på sektorens egen arbeidsmiljøkonferanse, og i juni på konferansen for hovedverneombud i universitetssektoren. Årsrapporten gir en oversikt over arbeidet som er gjort i vernetjenesten i 2025.

Vernetjenestens struktur, organisering og aktivitet

Vernetjenesten ved UiB følger institusjonens linjeorganisering.

- Verneombud på grunnenheter (VO)
- Hovedverneombud for hvert av hovedverneombudsområdene (HVO)
- Universitets hovedverneombud (UHVO)

Vernetjenesten ved UiB består av i alt 10 hovedverneombudsområder. De 10 områdene er de syv fakultetene, Universitetsmuseet (UM), Universitetsbiblioteket (UB) og Fellesadministrasjonen.

Det er til sammen 186 verneombud (VO, HVO og UHVO), inkl. varaer i 2025-2026.

Lokale nettverksmøter

AML § 6-1(3) slår fast at hovedverneombudet skal ha ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Dette understrekes også av [UiB sine interne retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.](#)

UiB sine 10 hovedverneombud leder og holder nettverksmøter på egen enhet. De koordinerer saker der det er nødvendig. Nettverksmøtene er gode møteplasser for verneombudene, og gir dem både kompetanse og trygghet i rollen. Vi oppfordrer alle verneombud og varaverneombud til å delta på disse møtene.

HVO-Medisinsk fakultet

HVO har avholdt 11 nettverksmøter i 2025 – da blir alle 32 verne- og varaverneombud invitert. Det er flere ting på (en) gang; prosesser med arealoptimalisering, Vestlandslegen (tilpassing av medisinstudiet til en regional studiemodell), rehabilitering Vivariet (Dyreavdelingen), ny organisering av Institutt for klinisk odontologi (IKO), arbeidsgruppe for gjennomgang av samtlige kjernefasiliteter og oppfølging av FAMU i alle enheter. At det systematiske HMS-arbeidet fungerer godt er spesielt viktig når endringer er på gang. Verneombudene må jobbe tett med den lokale ledelsen for å sikre gode prosesser.

HVO-HF

Det har vært 8 møter for lokalt verneombud-nettverk ved Det humanistiske fakultet i 2025. HVO har hatt månedlige møter med assisterende fakultetsdirektør.

Gjennomføring og oppfølging av felles arbeidsmiljøundersøkelse/FAMU har vært sentralt dette året. Spørsmål om hvordan årlig lokal arbeidsmiljøundersøkelse/LAMU skal gjennomføres for år uten FAMU har vært diskutert, og en ser mot mulige fellesløsninger. Status for arbeid med HMS-plan har vært fulgt opp ved fellesmøter, gruppearbeid og temamøter lokalt, og det jobbes lokalt med ulike tiltak for å ivareta arbeidsmiljøet. HVO og assisterende fakultetsdirektør har sammen med leder for HSU hatt en gjennomgang av HF's undervisningslokaler, etterfulgt av en sammenfattet mangelliste til EIA.

HVO deltok i en arbeidsgruppe for budsjettering av undervisningsressurser og bruk av arbeidstidsregnskap som leverte sin rapport i mai 2025, og er nå medlem av arbeidsgruppen som skal forberede operasjonaliseringen av et felles system for dette.

Ved HF er det stor spenning knyttet til planene om nytt HF-kvartal, og verneombudene er klare til å medvirke i prosessen så snart planer blir godkjent. I mellomtiden holdes man orientert om oppgraderinger av student- og fellesarealer.

HVO – Universitetsbiblioteket

Det har vært arrangert 10 nettverksmøter for vernetjenesten på UB i 2025. Den daglige kontakten i gruppen foregår på en egen Teams-kanal i tillegg til ad hoc-møter ved behov. Vi har etablert møtepunkter mellom arbeidsledere på ulike nivå for lettere å kunne fange opp saker og forebygge problemer.

Arbeid med og oppfølging av FAMU har preget deler av året som har gått. Vi var en del av siste kohorten som gjennomførte undersøkelsen, og de fleste enheter hos oss er godt i gang med å utarbeide HMS-handlingsplaner.

På biblioteket har det de siste årene også vært mye søkelys på effektivisering og nedskalering av tjenester som svar på den økonomiske situasjonen. Dette arbeidet er videreført i en omstillingsprosess (OU-prosjektet) som strekker seg ut i begynnelsen av 2026. Vernetjenesten har deltatt i alle deler av denne prosessen, blant annet ved å sikre utarbeidelse av risikoanalyser og delta i styringsgruppen for prosjektet.

HVO – KMD

HVO har i 2025 avholdt 8 nettverksmøter med vernetjenesten ved KMD. HVO har ca annenhver uke hatt møter med fakultetsdirektøren. Verneombudene har hatt jevnlig møter med sine nærmeste ledere.

KMD gjennomførte sin FAMU-undersøkelse i mars. Jevnt over positive resultater i forhold til forrige undersøkelse. KMD sliter med å få de vitenskapelige ansatte til å svare på undersøkelsen. Alle områdene har kommet godt i gang med evaluering/tiltaksmøter.

Nytt bygg for Griegakademiet har vært den store saken ved KMD. Endelig er finansieringen på plass etter utallige omkamper. I forbindelse med nybygget kommer det også til å bli noen ombygginger i det eksisterende bygget i Møllendal (M61). Her blir det viktig med god kommunikasjon med de ansatte i M61. De føler nok på at de ikke har fått noen informasjon om hva som skjer, eller kommer til å skje, angående ombyggingen. HVO sitter i flere brukergrupper i forbindelse med nybygget. Verneombudene ved Griegakademiet sitter også i forskjellige brukergrupper.

HVO-NT-fakultet

I 2025 har det vært 9 nettverksmøter og 2 felles møter for verneombud og HMS- ansvarlige (inkludert administrasjonssjefer). Eksempler på temaer som har vært tatt opp på disse møtene er ubeviste bias, oppfølging av ARK, konflikthåndtering, risikovurderinger og trusler fra tredjepart, i tillegg til erfaringsutveksling og generell informering om aktuelle saker og prosesser som foregår (f.eks. Realfaghøyden).

HVO - Det psykologiske fakultet

Det har vært arrangert 9 nettverksmøter for lokale verneombud i 2025. Møtene ble avholdt digitalt eller vekselvis fysisk på campus Årstadvollen og på campus Sentrum. På møtene har det vært erfaringsdeling og informasjon mellom verneombudene og hovedverneombud om forskjellige prosesser og systematisk HMS-arbeid. Saker og tema som har vært aktuelle i 2025: utfordringer ved dårlig økonomi og stillingsstopp, sammenslåing av to institutter, byggesaker, arealeffektivisering og flytting av ansatte, risikovurderinger, gjennomføring og oppfølging av felles arbeidsmiljøundersøkelse og utveksling av tiltak til lokale handlingsplaner.

HVO-Det juridiske fakultet

Det har vært jevnlige møter i HMS-utvalget ved fakultetet, likeledes har HVO hatt kvartalsvise møter med fakultetsdirektøren. FAMU ble gjennomført ved fakultetet i november 2024, mens oppfølgingen av undersøkelsen fant sted i begynnelsen av 2025. Jevnt over gode resultater, men undersøkelsen og oppfølgingen avdekket for stor arbeidsbelastning over tid i deler av studieseksjonen. HVO var medlem av den sentrale prosjektgruppen ved UiB for FAMU fra første kvartal 2024 til godt ut i 2025.

HVO-Fellesadministrasjonen

Det har vært månedlige møter i VO-nettverket i FA. Temaer gjennom 2025 har blant annet vært HVO og VO sin rolle, miljøsertifisering, den økonomiske situasjonens effekt på arbeidsmiljø og arbeid med psykososialt arbeidsmiljø (inkludert oppfølging av FAMU undersøkelsen). HVO har hatt to møter med linjeleder og to møter med avdelingsdirektørgruppen, verneombudene har faste møter med sine linjeledere.

HVO – Universitetsmuseet

I 2025 har det vært arrangert 8 nettverksmøter på museet der alle 14 lokale verneombud ble invitert. Museumsdirektør og underdirektør ble invitert til første møtet. I tillegg ble det holdt kvartalsvise linjeledermøter med dem. Eksempler på temaer som har vært tatt opp på disse møtene er museets 200-årsjubileum, rehabilitering av Historisk Museum og enda tettere samarbeid på tvers av museet.

HVO – Det samfunnsvitenskapelige fakultet

I 2025 har det blitt arrangert 6 nettverksmøter for lokale verneombud ved fakultetet. På møtene har vi tatt opp systematisk HMS-arbeid (erfaringsutveksling, årsrapportering, vernerunde), case knytt til konflikthåndtering, FAMU, og har hatt besøk av BHT og av fakultetsdirektør som har snakka om den økonomiske situasjonen på fakultetet. HVO har faste møtepunkt med HR-sjef (som har ansvar for HMS-arbeidet) og verneombud melder om godt samarbeid med sine linjeledere.

Kompetanseheving for verneombudene

Det har gjennom 2025 vært arrangert 3 felles samlinger med 75-85 deltakere på hver samling.

Verneombudssamling nr. 1 29. januar

Den første VO-samling i 2025 ble arrangert i Ulrikkes aula i Ulrikke Phils hus. Dette var første gangen mange nye verneombud og varaer møtte resten av gjengen og alle hovedverneombudene ved de ulike områdene. Første del av samlingen hadde som formål å bli kjent, før vi fikk presentasjon av HMS-prisvinnere i 2024 ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT) og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD). Deretter lærte verneombudene mer om arbeidsmiljøundersøkelser, og spesielt om Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) på UiB. Samlingen ble avsluttet av HR-direktør Kathrine Brosvik Thorsen.

Verneombudssamling nr. 2 24. april

Tema på den andre VO-samlingen var AKAN og spillavhengighet. Vi fikk med oss professor Ståle Pallesen fra Det psykologiske fakultet og [Nasjonalt kompetansesenter for spillforskning](#), og Trygve Fredrik Myhren, seniorrådgiver, [AKAN](#) kompetansesenter, som er arbeidslivets eneste kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. AKAN-arbeidet ved UiB ble også presentert av utvalgsmedlem Gunvor Landro fra bedriftshelsetjenesten (BHT). Nyttig kunnskap for verneombudene å ta med seg videre, og å spre informasjon om ut til sine enheter på UiB.

Kompetansedagen 1. oktober i Storsalen

Kompetansedagen 2025 hadde hørsel, klimaarbeidet ved UiB og Felles arbeidsmiljøundersøkelse som tema. Først fikk verneombudene en introduksjon av det nye rektoratet ved rektor Margareth Hagen og prorektor Sigrunn Eliassen.

Hørselsforbundet hadde første del av dagen der de snakket om utfordringer og muligheter i arbeidslivet. Vi fikk også en brukerhistorie fra en bruker med nedsatt hørsel. Neste bolk var en

introduksjon til alt det gode arbeidet som gjøres ved UiB rettet mot energi og miljøtiltak, gjenbruk og arbeidet til UiB sine bærekraftspiloter. Dagen ble avsluttet med en bolk om Felles arbeidsmiljøundersøkelse og oppfølgingsarbeidet med tiltaksutvikling og arbeid ute i miljøene.

Aktuelle saker

Systematisk HMS-arbeid

Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU)

UiB gjennomførte i 2024-2025 felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) for alle. UHVO og hovedverneombudet ved Det juridiske fakultet har vært medlemmer i arbeidsgruppen som koordinerte og la til rette for gjennomføringen ved UiB.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden november 2024 til og med mars 2025. Det var mulig for enhetene å velge tidspunkt for undersøkelsen, og det var i alt tre ulike kohorter. Ved å gi rom for tre ulike tidspunkt å gjennomføre undersøkelsen på, ble det en god del ekstra arbeid i administreringen og kommunikasjonsarbeidet i forbindelse med undersøkelsen.

Alle enheter og UIB som helhet har fått tilbakemeldinger og endelige rapporter tilbake fra ARK-sekretariatet. Det jobbes fortsatt med tiltaksutvikling, og oppfølging av disse. Universitetsstyret behandlet i sak 108/25 Felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB 2024-2025: Overordnede funn og tiltaksområder. Verneombudene på alle nivå i organisasjonen er opptatt av at etterarbeidet gjøres godt, og at ansatte ser at det er viktig og at det nytter å delta i undersøkelser om det psykososiale arbeidsmiljøet.

Vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse

Verneombud skal tas med på råd, og delta i arbeidet med vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse. Vi ser at det ved flere miljøer ved UiB ventes til slutten av året med å gjennomføre vernerunder, noe som igjen medfører at oppfølgingsarbeidet ikke skjer før året etter, og at det også oppleves at runder likevel ikke blir gjennomført. Vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse er viktige verktøy i enhetenes systematiske HMS arbeid. I 2025 er det ett fåtall enheter som skal ha gjennomført lokal arbeidsmiljøundersøkelse da de aller fleste enheter gjennomførte FAMU i 2025.

HMS-kompetanse

Ved UiB ble det i 2025 arrangert 40-timers grunnopplæring i HMS for nyvalgte verneombud og varaverneombud. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §3-18 gir retningslinjer om innholdet i opplæringen. Opplæringen skal inneholde det som er nødvendig for at verneombudene skal kunne utføre sin verv på en forsvarlig måte. Verneombudet skal gis forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på arbeidsplassen. Om rollene og ansvar til arbeidsgiver og arbeidstaker, og om arbeidsmiljøutvalget, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets roller og oppgaver. De skal også vite om de ulike arbeidsmiljøfaktorene, hva som fremmer og hemmer et godt arbeidsmiljø, risikovurdering, lovverket og tilhørende forskrifter.

Det var i 2025 55 deltakere, og tilbakemeldingen fra deltakerne var at grunnopplæringen er meget nyttig, godt gjennomført og ga deltakerne verdifull kompetanse. Vernetjenesten ved UiB vil gi honnør til HR-avdelingen ved Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling for deres bidrag med utviklingen og gjennomføringen av dette kurset. God opplæring for verneombud gir ringvirkninger ut i organisasjonen.

UiB arrangerer hvert år obligatorisk HMS-kurs for ledere. HMS-kurs for ledere er en viktig arena for å gi ledere kunnskap og kompetanse om HMS, og dele erfaringer med andre ledere. I 2025 var UHVO og vara UHVO med og holdt innlegg på kurset om vernetjenesten ved UiB og verneombudsrollen.

Byggeprosjekter ved UiB og arealeffektivisering

UiB har en stor bygningsmasse, og universitetsstyret vedtok i sitt møte i september revisjon av UiBs masterplan for areal i sak 73/25. I planen er det et eget punkt om arbeidsmiljø for ansatte og studenter med følgende ordlyd: «*Godt vedlikeholdte og tilrettelagte bygninger bidrar til trivsel, godt arbeids- og læringsmiljø og studentvelferd*». Vernetjenesten ved UiB har via egne møter og andre møter bidratt med innspill til planen.

Gjennom det siste året har vernetjenesten vært representert ved flere hovedverneombudsenheter i arbeidet med arealeffektivisering.

Det er flere store prosjekter som enten er under planlegging, og ett prosjekt har nå fått klarsignal med byggestart våren 2026. For både ansatte og studenter ved Griegakademiet har det stor betydning for arbeids- og læringsmiljøet at prosjektet nå kommer i gang. Vernetjenesten er representert i flere grupper i forbindelse med dette prosjektet og sikrer derved brukermedvirkning.

Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudene

Universitetets hovedverneombud

Hovedoppgaven til Universitetets hovedverneombud (UHVO) er ansvaret for å lede og koordinere vernetjenesten ved UiB. UHVO leder nettverksmøtene til hovedverneombudene, koordinerer HVO-nettverkets oppgaver, har opplæring for hovedverneombudene og verneombudene, samt representere hele vernetjenesten ved UiB.

I 2025 har UHVO og vara UHVO hatt faste møter med universitetsdirektøren, og med HR-direktør. Eiendomsavdelingen arrangerer fire møter årlig der EIA, Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling (HR), BHT og UHVO/vara UHVO deltar. UHVO og vara har faste kvartalsvise møter med BHT og Seksjon for arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Møtearenaene er viktige for god dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.

Universitetets hovedverneombud deltar i følgende faste utvalg:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) – leder av utvalget i 2025
- AMU sitt byggutvalg - medlem
- AKAN-utvalget – medlem – representert ved vara UHVO

- UHVO og vara UHVO er faste observatører i Forhandlingsutvalget

Universitetets hovedverneombud er medlem i:

- Styringsgruppe for klimaarbeidet ved UiB
- Styringsgruppen for UIBSAK
- Styringsgruppe Griegakademiet
- Sentral brukergruppe Realfaghøyden ved vara-UHVO
- Arbeidsgruppen for Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) sammen med HVO ved Det juridiske fakultet
- Arbeidsgruppen for miljøfyrtårn resertifisering

UHVO har gjennom 2025 deltatt på ulike arrangementer, seminarer, kurs og konferanser både ved UiB, andre universitet og i regi av andre offentlige etater. Vara UHVO og UHVO deltok på Arbeidsmiljødagene i Oslo i oktober. UHVO bidro i september på et digitalt møte med Universitetet i Sørøst-Norge der tema var strategi, og det at UiB i sin strategi har et eget kapittel som dreier seg om universitetssamfunnet og arbeidsmiljø. I oktober holdt UHVO innlegg om vernetjenesten ved UiB og arbeidet vi gjør for verneombudene i studentsamskipnaden Sammen.

UHVO var medarrangør i vår både på workshop og webinar om kvinnearbeidshelse. Workshopen ble arrangert fredag 21. mars, og det var fullsatt sal som hørte på forskerne tilknyttet KLAR-studien – og forskergruppen for [Arbeid, kjønn og helse](#) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. I april var det webinar der den nye NOUen om kvinnearbeidshelse, [NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse](#) – Kunnskap og tiltak ble presentert. NOUen ble presentert av utvalgsmedlem og førsteamanuensis Julian Vedeler Johnsen fra Institutt for økonomi ved UiB.

Den 1. september gav UHVO en presentasjon ved dekanmøtet. I presentasjonen ble vernetjenesten ved UiB og arbeidet som gjøres der presentert. I presentasjonen ble arbeidet med kvinnearbeidshelse, nye regler i arbeidsmiljøloven og ytringsklima trukket frem.

Universitetets hovedverneombud og varahovedverneombud har holdt innlegg på UiB om vernetjenesten, HMS og arbeidsmiljø. Vi har deltatt med innlegg på HMS-kurs for ledere, i ledermøte på Det juridiske fakultet og med innlegg for post.doc. under Postdoc Appreciation Week høsten 2025.

Hovedverneombudene sitt nettverk

Nettverket for hovedverneombud samler de 10 hovedverneombudene og deres varaer gjennom året. Ved valget høsten 2024 ble det klart at det kom til å bli stor utskiftning i gruppen da flere hovedverneombud og vara ikke stilte til gjenvalg. Av ny HVO-gruppe er 11 av 22 nye i sine roller.

HVO nettverksmøter

I 2025 har HVO-nettverket ved UiB hatt 12 møter. Nettverksmøtene er en nyttig og god arena for hovedverneombudene og vara-hovedverneombudene til å bruke til erfarings- og kunnskapsdeling, men også til å få informasjon om hva som skjer på UiB og i sektoren.

Nettverket har i 2025 hatt et bredt spekter av arbeidsområder, og med mange nye i gruppen har det vært lagt stor vekt på kunnskap om det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, og forståelse for

organisasjonen UiB. Dette for å gjøre nye hovedverneombud trygge i sine roller. Verneombudsrollen er en påseer-rolle og det er derfor viktig at vi gjennom opplæring får en god rolleforståelse for hva dette innebærer.

Arbeidsområder

- Systematisk HMS-arbeid og internkontroll
- Endringer i arbeidsmiljøloven
- AMU og AMU-saker
- Felles arbeidsmiljøundersøkelse
- Økonomi
- Omstilling og endring
- Arealeffektivisering – og byggeprosjekter
- Avhengighetsproblematikk
- Risikovurdering
- Helsefremmende arbeidsplasser - inkludert kvinnearbeidshelse, psykisk helse, livsfase og ytringsklima
- Opplæring
- HMS-opplæring for ansatte i små stillingsprosenter
- AMU og AMU-saker

I årsrapporten for 2024 fremhevet vi arbeidet som er gjort i organisasjonen etter endrede økonomiske rammebetingelser for vår sektor. Disse endringene krever et større søkelys på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøarbeidet, noe nettverket har hatt på sin agenda gjennom 2025.

Nettverket gjennomgår sakene til AMU i forkant av AMU-møtene, og nettverket har i 2025 sendt inn saker til AMU. Netverket er opptatt av at organisasjonen som helhet får mer informasjon om det gode arbeidet som gjøres i arbeidsmiljøutvalget. Vernetjenesten sendte inn sak til AMU-møte i juni med tittel HMS-avvik – vold og trusler fra tredjepart. En gjennomgang av alle innrapporterte HMS-avvik viser en økning av antall saker som omhandler vold og trusler, noe som vernelinjen fant bekymringsfullt, og ville at AMU skulle diskutere. I forslaget til de nye forskriftsbestemmelsene som omhandler kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering, vold og trusler settes det større krav til risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø. Denne saken vil nettverket følge opp i året som kommer.

Universitetsstyret behandlet i sak 13/2023 arbeidet med helhetlig internkontroll ved UiB. Helhetlig internkontroll omhandler områdene HMS, ytre miljøarbeid, sikring av bygg og verdier, og informasjonssikkerhet og personvern. Hovedverneombudene er positive til arbeidet som gjøres med helhetlig internkontroll ved UiB, men vil understreke at det er viktig at det fokuseres på forbedringspunkter på alle fire internkontrollområder under ledelsens gjennomgang.

Arbeidet med kvinnearbeidshelse har blitt fulgt opp i 2025. Både gjennom UHVO sin deltakelse i å arrangere workshop og webinar om temaet, men også gjennom deltakelse på DRIV (Senter for kvinnehelseforskning) sin Nasjonale konferanse om kvinnehelseforskning den 5. november, og ved at kvinnearbeidshelse var tema på frokostseminaret i november.

HVO-skolen – opplæring

Med så mange nye i hovedverneombudsgruppen ble det i 2025 lagt inn flere timer med opplæring av hele gruppen. Tid sammen i gruppen er også viktig for å bygge teamet. På den første opplæringen hadde vi derfor med oss HR-avdelingen ved Nina Fox og Ole Christian Laukli og der brukte vi start smart-metoden i grupper og «Diversity icebreaker» ved oppstarten. Gruppen har gjennom året lært om UiB-organisasjonen, organisering og utvalg, økonomi, BHT, rolleforståelse, jobbengasjement og turnover, studentombudene, onboarding, habilitet, varsling, psykososialt arbeidsmiljø etc.

Gruppen deltar også jevnlig på interne møter og webinarer, og eksterne webinarer som for eksempel hos Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeidstilsynet.

Den nasjonale hovedverneombudskonferansen i Drammen

I 2025 var det Universitetet i Sørøst-Norge (USN) som var vertskap for nasjonal hovedverneombudskonferanse. Konferansen ble arrangert 10.-12. juni i Drammen. UiB deltok med vara-UHVO, hovedverneombud og vara-hovedverneombud fra flere enheter.

Ett hovedtema på konferansen var psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet deltok med en presentasjon om psykososialt regelverk og systematisk HMS-arbeid. Psykososialt arbeidsmiljøarbeid i relasjon til vold og trusler var tema for tre av de andre innleggene ved konferansen. Jørgen Klein, en av forskerne ved USN, reflekterte omkring risikoen ved å ytre seg i samfunnsdebatten.

Administrerende direktør ved Norsk institutt for naturforskning (NINA), Norunn Sæther Myklebust, snakket om hvordan NINA hadde jobbet med å håndtere hets og trusler ved forskningsformidling. Hovedverneombud ved UiO snakket om hvilke tiltak de hadde utviklet etter Arbeidstilsynets rapport som følge av knivhendelsen ved Farmasøytisk institutt høsten 2023.

Det er UIB som skal være vertskap for konferansen i 2026. Konferansen vil bli arrangert den 15-17. september i Storsalen i Nygårdsgaten 5.

Arbeidsmiljøkonferansen i sektoren (tidligere ARK-konferansen)

Arbeidsmiljøkonferansen i sektoren ble denne gang arrangert i Oslo 27. og 28. august. Tema var «Folk og fellesskap. Hvordan lykkes i utfordrende tider» og med hovedfokus på gode psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold. UiB var representert med flere fra hovedverneombudsgruppen i tillegg til ledere og HR-medarbeidere. I forkant av konferansen inviterte hovedverneombudet ved OsloMet til frokostmøte med Hans Christoffer Aargaard Terjesen. Terjesen er forsker ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning, og holdt et innlegg om sykefravær, og om lederens 10 nøkler til god håndtering av sykemeldte.

Verdensdagen for psykisk helse

2025 var det 5. året Universitetet i Bergen satte psykisk helse på agendaen ved å markere [Verdensdagen for psykisk helse](#). Tema i 2025 var at vi alle trenger å styrke vår psykiske motstandskraft i en urolig tid.

En arbeidsgruppe nedsatt av HR-avdelingen organiserte de sentrale markeringene ved UiB. UHVO var medlem i arbeidsgruppen. Hovedverneombudene bidro på sine enheter. Det er en økning i antall enheter ved UiB som markerer dagen.

Følgende markeringer for verdensdagen ble gjennomført på UiB:

- Det ble arrangert et frokostmøte med samtale mellom universitetsdirektør Tore Tungodden og dekan ved Det psykologiske fakultet, Stine Lehman, ledet av UHVO June Vibecke Knudtsen Indrevik torsdag 2. oktober i Smauet Cafe i Nygårdsgaten 5.
- Standsmarkeringer rundt på UiB torsdag 2. oktober.

Frokostseminarserien

Det ble nok et rekordår for den digitale frokostseminarserien vår i 2025. Vi satt ny rekord med over 350 deltakere på flere seminar, og 482 påmeldte på seminaret i november. Deltakerne på seminarene er både verneombud, tillitsvalgte, ansatte og ledere ved UiB. Det deltar også ansatte og verneombud fra andre norske høyere utdanningsinstitusjoner og statlige aktører.

Temaer for seminarene i 2025 har vært knyttet opp mot UiB sin strategi og tilhørende handlingsplaner.

Seminarene i 2025 hadde følgende stikkord:

- Arbeidsmiljø- kjønnsbalanse - mangfold
- Medarbeiderskap - ivaretagelse
- Psykisk helse - psykisk beredskap - kunnskap
- Hjerter, hode og hormoner: Ny kunnskap om kvinnearbeidshelse

Kjønnsbalanse og mangfoldarbeidet i sektoren og ved UiB ble satt på agendaen på frokostseminaret i mars. Daværende leder av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning og høyere utdanning (KIF), Ragnhild Helene Hennum snakket om komiteens arbeid. Mona Grindheim Matre fortalte om arbeidet i UiBs Likestillekomite, nå Komité for mangfold, inkludering og likestilling. NORCE gjennomførte på oppdrag av UIB en undersøkelse om likestilling og mangfold blant både ansatte og studenter. Resultatene fra dette arbeidet ble presentert av forsker Tonje Fyhn. Kartleggingen blant studentene ble presentert av fadderkoordinatorene ved Studieavdelingen.

UiB sin strategi omtaler **medarbeiderskap og ivaretagelse**, noe som reflekteres i punktet om systematisk ivaretagelse av yngre vitenskapelige ansatte i gjeldende HMS-handlingsplan. Gitt kunnskapen om verdien av verdsettende ledelse i akademiske konkurransedyktige miljø, så ønsket vi å tilby oppdatert kunnskap om premiært arbeidsmiljøarbeid, veiledning, og medarbeiderutvikling av denne gruppen ansatte. Centre for the Science of Learning and Technology (SLATE) snakket om arbeidet som i 2023 ga dem Arbeidsmiljøprisen ved UiB. Yngre forskere tilbys karriereveiledning ved UiB og dette arbeidet orienterte Ellen Hagen om. Før seniorrådgiver ved HR-avdelingen, Kristin Nodland, reflekterte rundt medarbeidersamtalen som arbeidsmiljøutviklingsverktøy for gruppen yngre vitenskapelige ansatte.

I UIB sin HMS-handlingsplan understrekes det at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø der **psykisk helse** settes på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap. Hverdagsvalg, felleskap, identitet og psykisk styrke ble tematisert. Frokostseminaret satte søkelyset på

forebyggende opplæring og råd om hva du bør gjøre i en krisesituasjon da Christine Holm Berntzen fra Sikre Siden snakket om tiltakene som står beskrevet på deres side vedrørende selvmordsforebygging. Bror Mental Helse fortalte gjennom historier og faktiske tiltak om deres arbeid for styrkning av menns psykiske helse. Vår egen Per Einar Binder, professor ved Det Psykologiske fakultet, formidlet solid kunnskap om hvordan hverdagsvalg er viktige for vår psykiske helse.

På seminaret i november, det 30. i rekken, hadde vi med oss dyktige forskere fra DRIV – Senter for kvinnehelseforskning, og [KLAR-prosjektet](#) tilknyttet forskningsgruppe for Arbeid, kjønn og helse for å gi ny og oppdatert kunnskap om **kvinnearbeidshelse**. De to NOU-ene om Kvinnearbeidshelse og Kvinnehelse viser at vi har et kunnskaps gap og at vi har behov for mer kunnskap om kvinners helse og arbeidshelse for arbeidslivet. Rekordoppslutningen på seminaret viser at ansatte, verneombud og ledere ser behovet for å lære mer om temaet.

Vi er glade for at vi gjennom frokostseminarserien klarer å sette søkelys på betydningen av godt arbeidsmiljø og løfte frem ulike deler av arbeidsmiljøarbeidet.

Samarbeid

Universitetsledelsen

Godt samarbeid kjennetegnes av lav terskel for å ta kontakt og høy grad av tillit. Verneombudene ved UiB har i stor grad tett og god dialog med ledere ute i virksomheten, men i noen tilfeller kommer verneombudet for seint inn i saker som omhandler arbeidsmiljøet. Det er viktig at både ledere og verneombud følger UiBs egen retningslinjer for samarbeid i linjen.

Gjennom året har UHVO og vara UHVO hatt regelmessige møter med ledelsen. Disse møtene, sammen med det årlige seminaret med universitetsledelsen og hovedverneombudsgruppen, er gode, sentrale og viktige arenaer for dialog, kommunikasjon og samarbeid mellom vernetjenesten og ledelsen. Seminaret for 2025 hadde både økonomi, strategi, psykososialt arbeidsmiljø og ytringsklima på dagsordenen.

Fagforeningene

Samarbeidet mellom vernetjenesten og fagforeningene foregår mye gjennom AMU og møtene i forhandlingsutvalget, i tillegg til ved enkeltsaker. Samarbeidet er godt, og viktig.

De andre universitetshovedverneombudene i Norge

Universitetet i Innlandet kom til i nettverket for universitets hovedverneombud i 2025. Nettverket består nå av 11 aktive institusjoner. Det er et godt samarbeid med de andre universitetenes hovedverneombud, og gjennom året har hovedverneombudene jevnlig digitale møter. Nettverket har to fysiske møter årlig; januarmøtet og formøte i forbindelse med HVO-konferansen. Dette er viktige arenaer for både kompetansehevning og erfaringsutveksling.

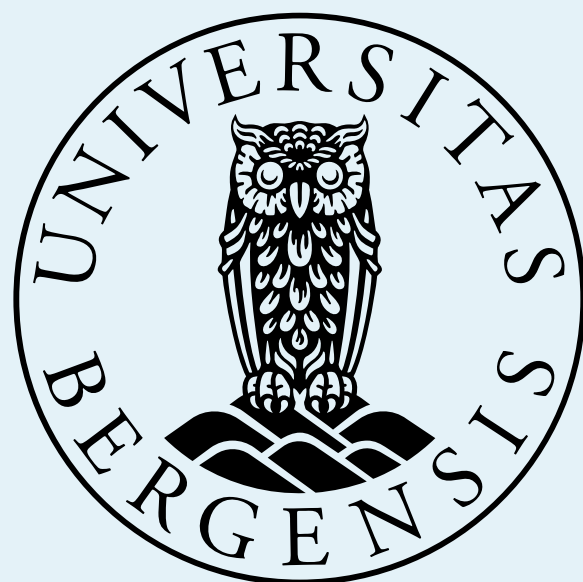
Andre

Vernetjenesten ved UiB, representert ved UHVO og vara UHVO, har samarbeid med hovedverneombudene ved HVL, Sammen, NORCE og Helse Bergen. UHVO har i 2025 blitt medlem i TEAM Staten som er et nettverk for hovedverneombud i statlig sektor.

2026

2025 er første året i verneombudsperioden 2025-2026 og året har vært preget av opplæring i tillegg til løpende saker og systematisk HMS-arbeid. Vi har brukt året til å bygge teamet, og til å gi opplæring og kunnskap noe som er avgjørende for å trygge verneombudene i sine roller. Med jevnlig utskiftning av gruppen ved at det er valg annethvert år blir opplæring og kompetanseheving viktig i hver periode.

Fra 1.1.2026 kommer det endringer i arbeidsmiljøloven og i Forskrift om utførelse av arbeid, psykososialt arbeidsmiljø, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav ([forskrift om utførelse av arbeid](#)) om psykososialt arbeidsmiljø, og det vil derfor være et område vi vil arbeide med. Vi vil også arbeide med oppfølging av FAMU, risikovurdering og det systematiske HMS-arbeidet.





Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2017/14402
Styresak
8/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Sykefravær ved UiB - rapport 2025

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- AMU-sak 10/24 *Sykefravær UiB- rapport 2023* (2017/14402)
- AMU-sak 34/24 *Sykefraværsrapport 1. halvår 2024* (2017/14402)
- AMU-sak 8/25 *Sykefravær ved UiB – rapport 2024* (2017/14402)
- AMU-sak 31/25 *Sykefraværsrapport 1. halvår 2025* (2017/14402)

Saken gjelder

Rapport om sykefraværet ved Universitetet i Bergen for hele året 2025 med tema som følger

- Sykefraværet i Norge
- Sykefraværet totalt for UiB 2025
- Sykefravær per organisasjonsenhet
- Sykefravær i utvalgte grupper
- Tiltak og forebyggende aktivitet på organisasjonsnivå
- Oppfølging av tilbakemeldinger fra AMU-møte 25.09.25
- Sammenligning av sykefraværstall mellom UiB, UiO, NTNU og UiT

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Lisa Lund

Vedlegg

1 Sykefravær ved UiB - rapport 2025

Sykefraværsrapport AMU – hele året 2025

Denne rapporten bygger på datagrunnlag hentet fra rapporteringsverktøyet SAP Innsikt i januar 2026. Rapporten gir en samlet framstilling av sykefraværsprosenten ved Universitetet i Bergen for 2025, og viser utviklingstrenden fra 2017 til 2025. Den presenterer oversikter over sykefraværet ved ulike enheter og medarbeidergrupper ved UiB, og omtaler relevante oppfølgingstiltak. Avslutningsvis inngår også en sammenlignende oversikt for Universitetet i Oslo, NTNU og UiT.

Samtlige enheter ved UiB har tilgang til Innsikt, som blant annet kan benyttes til å hente ut sykefraværsrapporter. Dette gir enhetene mulighet til å følge utviklingen i eget sykefravær fortløpende. I Innsikt beregnes fraværsprosenten som antall fraværskdagsverk delt på avtalte dagsverk. Sykemelding uten lønn, fravær grunnet sykt barn og delvis fravær samme dag inngår ikke i datagrunnlaget. Det tas forbehold om etterregistreringer og andre mulige avvik som kan påvirke tallene etter uttrekkstidspunktet.

Som standard benyttes Navs veileder for intern sykefraværsrapportering, hvor feriedager trekkes fra avtalte dagsverk («med feriefradrag»). Dette innebærer at sykefraværet ofte fremstår høyere i sommermånedene, ettersom fraværskdager fordeles på et lavere antall avtalte dagsverk. Prinsippet gjelder gjennomgående i rapporten.

Sykefraværet i Norge 2025

Sykefraværet i Norge viser en tydelig nedadgående trend gjennom 2025, etter flere år med økning. Tall fra SSB og NAV viser at det totale sesongjusterte sykefraværet i 3. kvartal 2025 lå på **6,48 %**, en nedgang fra **6,8 % i 2024**. Dette markerer et brudd med den langvarige oppadgående utviklingen som kulminerte i 2023–2024.

NAV og SSB peker på at psykiske lidelser, særlig blant yngre arbeidstakere fortsatt står for en betydelig andel av langtidsfraværet. I 2025 rapporteres det om 124 500 færre tapte arbeidsdager knyttet til psykiske lidelser i 3. kvartal sammenlignet med samme periode 2024 – og dette kan være en indikasjon på bedring i den negative utviklingen.

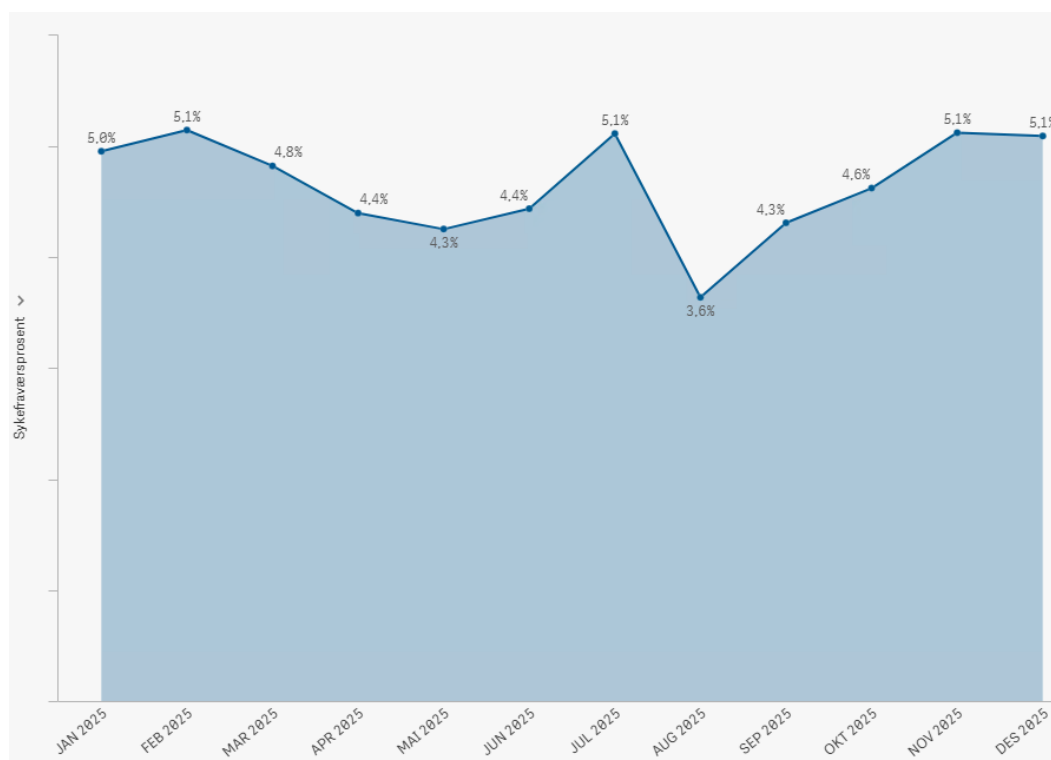
Utviklingstrenden fra sykefraværstall UiB, 2017 - 2025

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Egenmeldt fravær	1,22	1,13	1,18	1,25	0,74	0,69	1,14	1,15	1,05
Legemeldt fravær	3,43	3,59	3,29	3,28	3,13	2,97	3,02	3,09	3,86
Totalt sykefravær	4,65	4,71	4,47	4,53	3,86	3,67	4,24	4,25	4,92

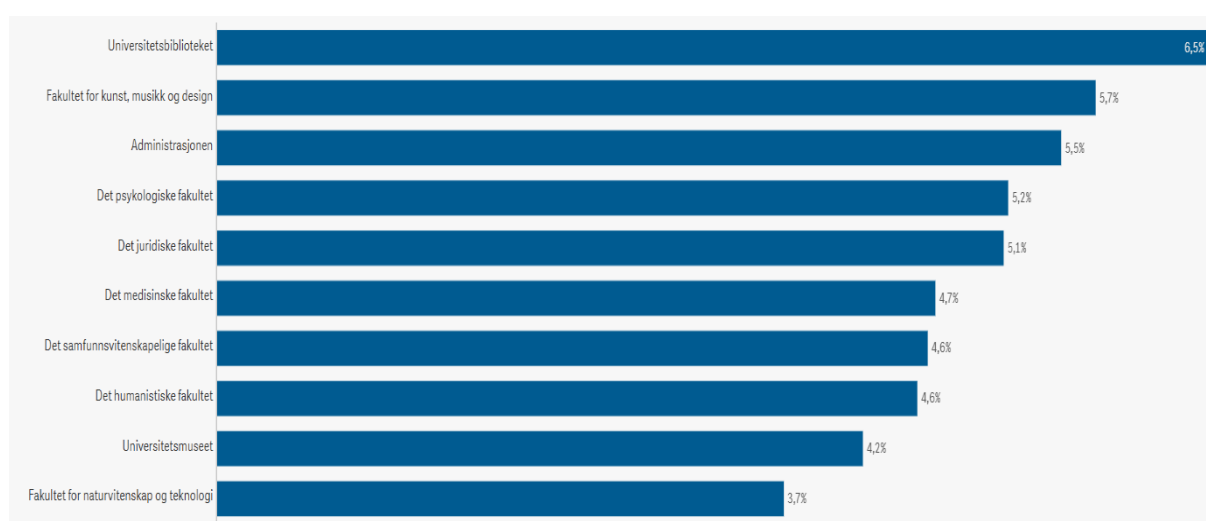
I tabellen over vises trenden i utvikling av de gjennomsnittlige sykefraværstallene for UiB for egenmeldt, legemeldt og totalt sykefravær fra 2017 – 2025. Tallene samsvarer med tall generelt i

Norge, og tilsier at pilen for det gjennomsnittlige sykefraværet peker nedover for året 2025, sammenlignet med året før. I tabellen under vises sykefraværets utvikling gjennom året 2025 - det er vanlig at sykefraværet går ned etter sommerferieperioden, og stiger i vinterhalvåret.

Sykefraværsprosent utvikling gjennom året 2025 - UiB



Sykefravær per organisasjonsenhet



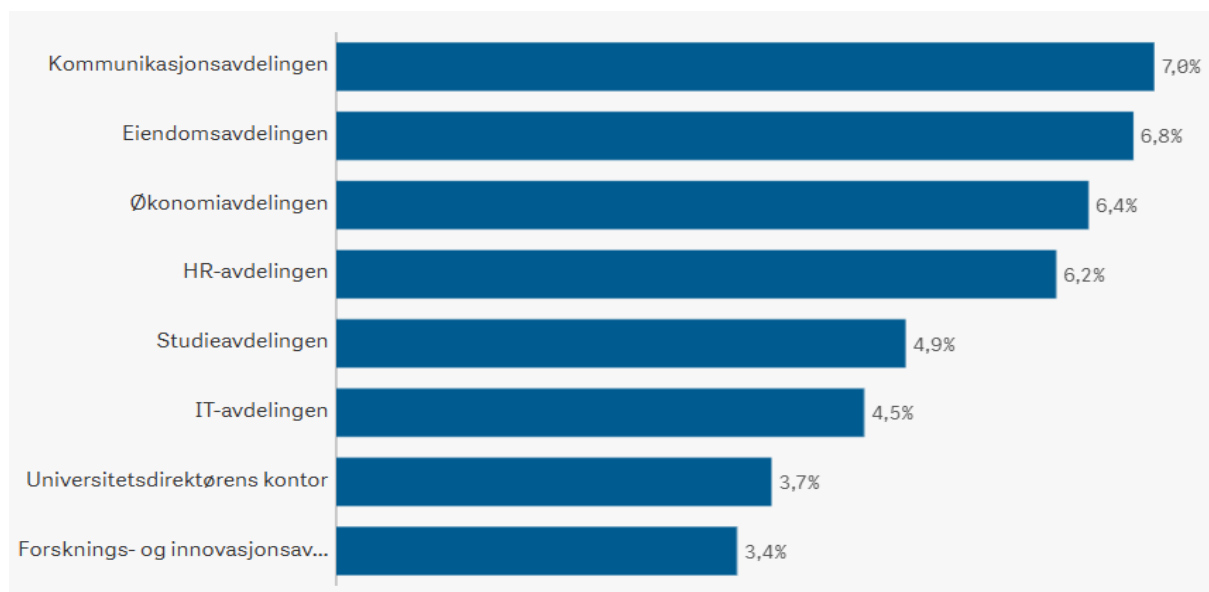
Det er sykefraværet ved Universitetsbiblioteket som er høyest ved UiB i 2025. Dette kan forklares blant annet ved at UB har 1.linjetjeneste, og at ansatte ikke kan arbeide hjemmefra på samme måte som andre ansatte ved UiB, dersom man har symptomer som tilsier at man ikke bør være fysisk på

jobb. Det samme gjelder også for andre enheter med høyere fraværspersent, f.eks Institutt for klinisk odontologi og for Eiendomsavdelingen.

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) ligger også med en relativt høy sykefraværspersent (5,7%), og fraværet har steget siden 2024 (4,7%). HR-avdelingen og KMD vil sammen med Bedriftshelsetjenesten (BHT) forsøke å finne løsninger som kan bidra til at sykefraværstallene kan reduseres i 2026. Ofte kan tettere oppfølging med muligheter for tidlig tilrettelegging gjøre at man får bukt med stigende tall. Administrasjonen ligger også høyere enn gjennomsnittet, og dette kan forklares blant annet med forskjellen i sykefraværspersenten i administrative/tekniske stillingsgrupper og vitenskapelige. Enheter med flere vitenskapelige ansatte har som regel en lavere sykefraværspersent.

Det psykologiske fakultet (PSYK) har gått ned fra 5,9% i 2024 til 5,2% i 2025. Fakultetet melder at det ikke er noen åpenbare grunner til dette. HR-avdelingen sammen med Økonomiavdelingen holdt opplæring i sykefraværsoppfølging for ledere ved PSYK i høst. Dette er et tilbud som enhetene kan benytte seg av, og som kan være med å bidra til at ledere kan komme tidlig i dialog om tilrettelegging, for dermed å få ansatte raskere tilbake på jobb.

Sykefraværspersent- Avdelingene i fellesadministrasjonen



I Fellesadministrasjonen ligger Kommunikasjonsavdelingen høyest med 7% sykefravær, tett etterfulgt av Eiendomsavdelingen som også ligger relativt høyt med 6,8%. En av hovedårsakene til dette er at for mindre enheter vil langvarige fravær hos enkeltpersoner kunne gi betydelige utslag i den gjennomsnittlige sykefraværspersenten.

Sykefraværspersent i ulike stillings- og aldersgrupper

I de tre påfølgende tabellene ser vi ulikheten i sykefraværspersent mellom administrative, tekniske og vitenskapelige stillingsgrupper. Administrative stillinger har den høyeste sykefraværspersenten (6,47%), tett etterfulgt av tekniske stillinger (5,67%) og deretter vitenskapelige ansatte *uten* postdoktor- og stipendiatstillinger (2,27%). Postdoktor- og stipendiatstillinger ligger med en sykefraværspersent på 5,86%. Som et eksempel, kan man under se hvordan trenden utvikler seg

spesifikt for stipendiater, fordelt på kvinner og menn i denne gruppen i perioden 2022-2025. Blant stipendiatene er forskjellen mellom kvinner og menn fortsatt tydelig: kvinner hadde i 2024 et gjennomsnittlig fravær på 9%, mot 4,7% for menn. For 2025 er gjennomsnittstallet for kvinner 7,8 % og for menn 4,47%, og sykefraværet i disse gruppene har altså totalt sett gått noe ned.

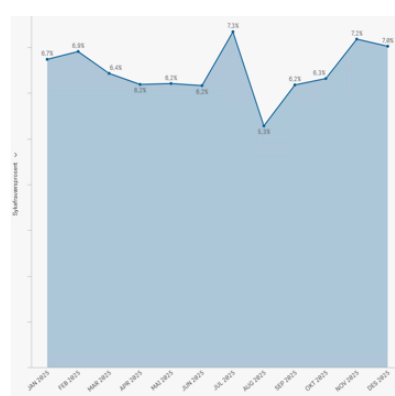
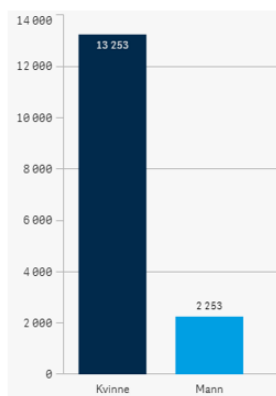
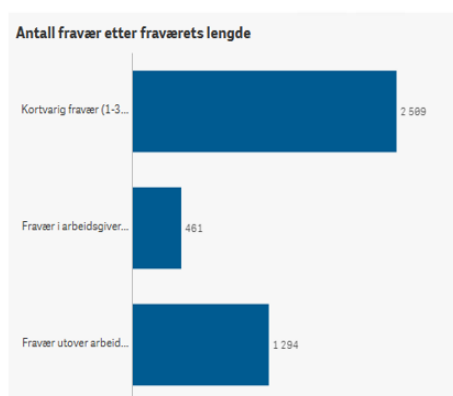
I de ulike aldersgruppene ser man at det er gruppen 18-39 år som generelt sett ligger høyest gjennom året. Aldersgruppen 18-39 år har i tidligere år ligget noe lavere enn gruppen 40-59 år, men i 2024 var fraværet 0,8 prosentpoeng høyere (18-39 år – 5,2%, 40-59 år – 4,4%). For 2025 er fraværet i aldersgruppen 18-39 år 5,06% %, mens gruppen 40-61 år ligger på 4,35 %.

Sykefravær administrative stillinger, hele 2025

Antall sykefravær	Sykefravær i dagsverk	Avtalte dagsverk	Sykefraværprosent	Egenmeldt sykefravær	Arbeidsrelatert egenmeldt
4 304 ⁰ Antall sykefravær sknader	15 506	239 686	6,47%	1,61% ^{4,86%} Legemeldt	43 249 ⁰ Ikke arbeidsrelatert

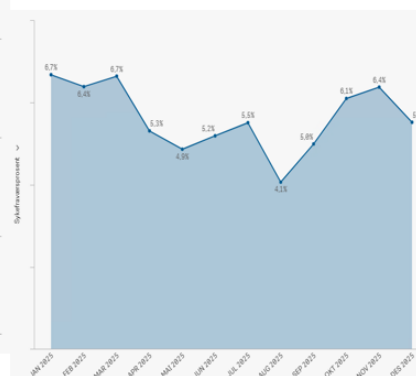
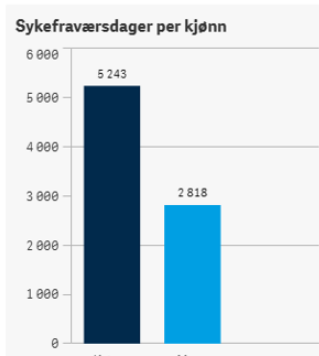
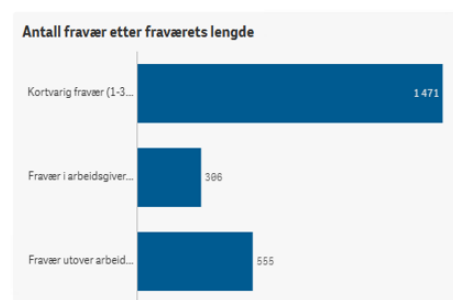
Kvinner og menn

Sykefraværprosent pr mnd



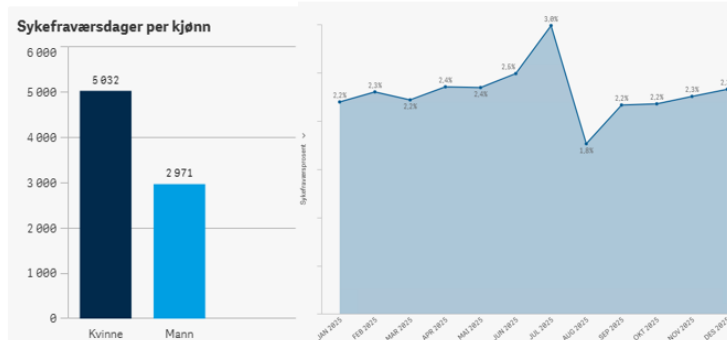
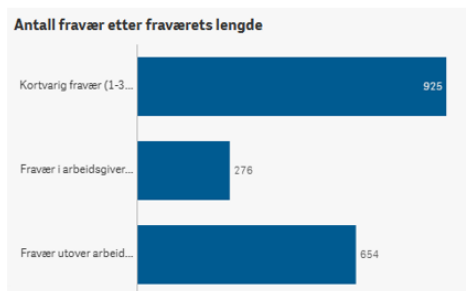
Sykefravær tekniske stillinger, hele 2025

Antall sykefravær	Sykefravær i dagsverk	Avtalte dagsverk	Sykefraværprosent	Egenmeldt sykefravær	Arbeidsrelatert egenmeldt
2 338 ⁰ Antall sykefravær sknader	8 061	142 194	5,67%	1,76% ^{3,91%} Legemeldt	26 146 ⁰ Ikke arbeidsrelatert



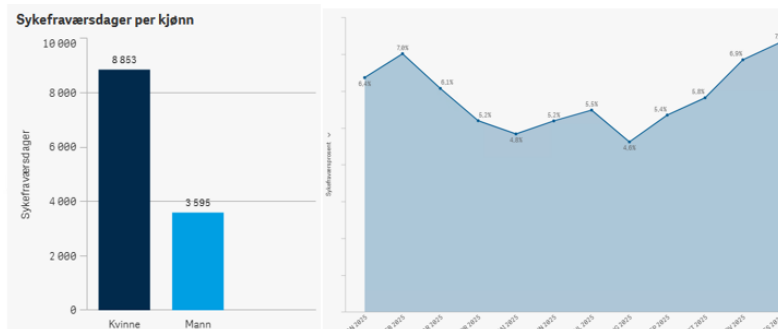
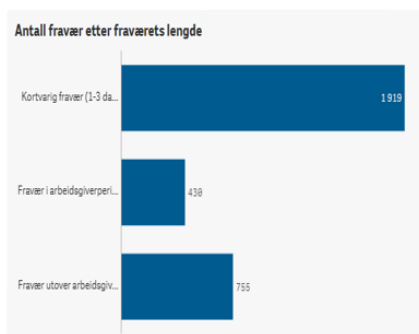
Sykefravær vitenskapelige stillinger, uten postdoktor og stipendiat 2025

Antall sykefravær 1 860⁰ Antall sykefravær skinnader	Sykefravær i dagsverk 8 003	Avtalte dagsverk 352 315	Sykefraværprosent 2,27%	Egenmeldt sykefravær 0,45% Egenmeldt	Arbeidsrelatert egenmeldt ☐ 33⁹¹⁸ Ikke arbeidsrelatert
---	---------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	--	--

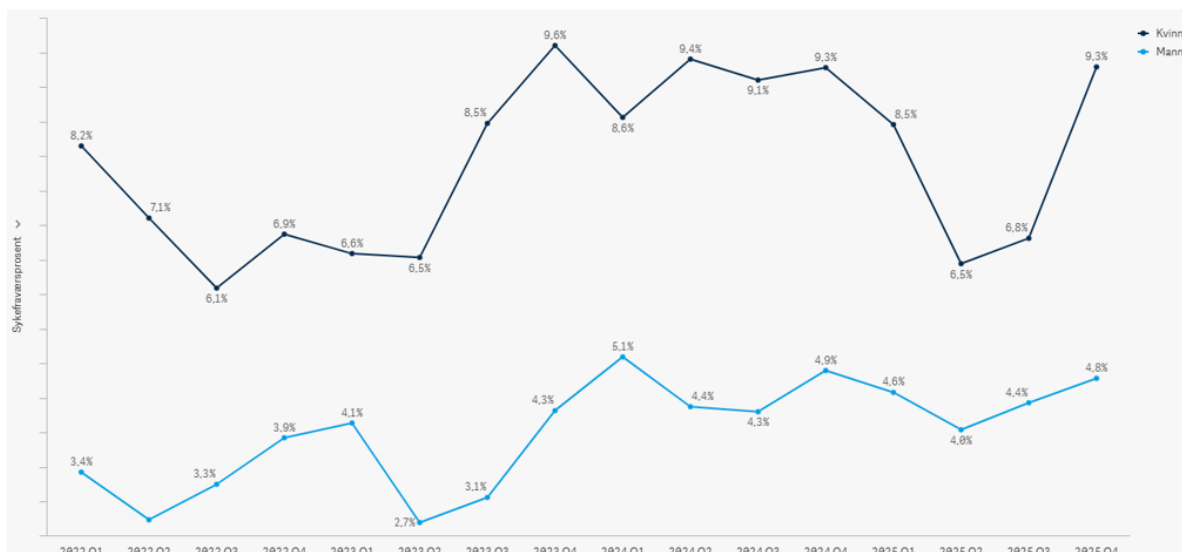


Stipendiat og postdoktor 2025

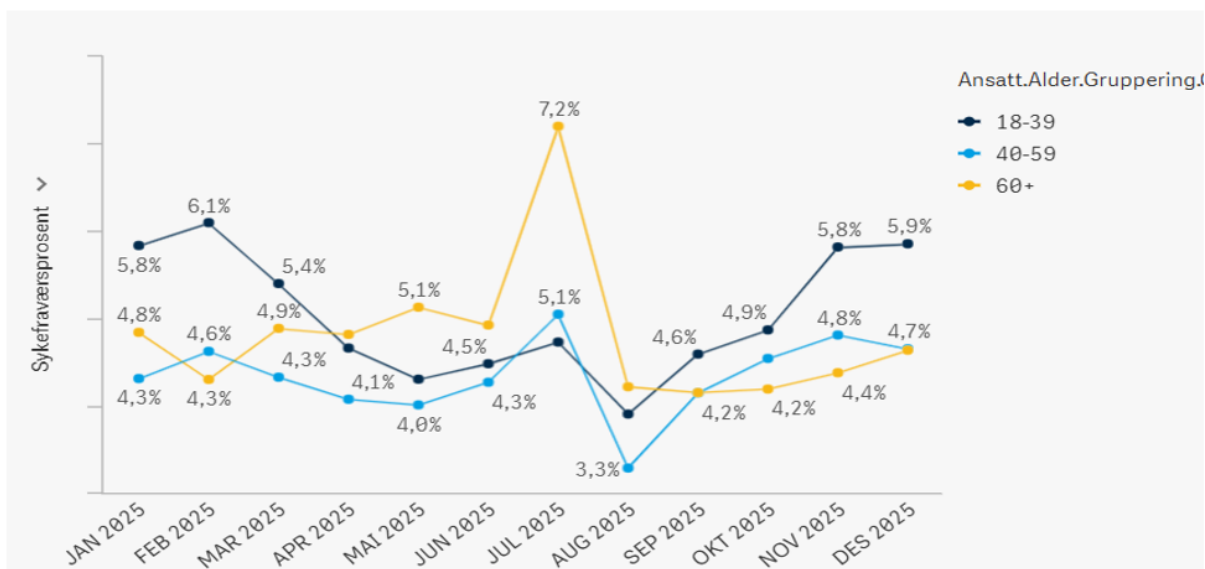
Antall sykefravær 3 113⁴ Antall sykefravær skinnader	Sykefravær i dagsverk 12 447	Avtalte dagsverk 212 510	Sykefraværprosent 5,86%	Egenmeldt sykefravær 1,71% Egenmeldt	Arbeidsrelatert egenmeldt ☐ 76¹⁹⁶⁵ Ikke arbeidsrelatert
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	--	---



Sykefravær kvinner og menn over tid (2022-2025), stipendiat



Sykefravær i aldersgrupper 2025



HR-avdelingens arbeid med sykefravær

HR-avdelingen yter støtte til enheter med høyt sykefravær, og bidrar ofte i saker som omhandler langvarige fravær. Støtten gis både gjennom BHT og HR-avdelingens egne rådgivere, ofte i tilknytning til utfordringer i arbeidsmiljøet som kan føre med seg sykefravær.

Det gjennomføres jevnlig kurs for ledere og HR-medarbeidere innen oppfølging av sykefravær, tilrettelegging og relevant regelverk. Informasjons- og opplæringsmaterieil er samlet i Lederhåndboken og HR-ressursbank for å sikre enhetlig praksis og likebehandling av ansatte på tvers

av organisasjonen. For at dette skal fungere etter hensikten, er det avgjørende at ledere er bevisste sitt ansvar for oppfølging av ansatte før, under og etter et sykefravær. Det forutsettes også at ansatte kjenner sin plikt til å medvirke slik at tilbakeføring til arbeid kan skje så raskt som mulig når helsesituasjonen tillater det.

Verdensdagen for psykisk helse ble markert i oktober 2025 med kampanjen «Vi trenger å styrke vår psykiske beredskap». I tilknytning til dette arbeidet har HR-avdelingen/BHT utviklet et kurs i psykisk helse for ledere, som våren 2025 ble pilotert ved Det medisinske fakultet. Kurset skal gi ledere bedre forutsetninger for å møte ansatte med psykiske helseutfordringer på en trygg og profesjonell måte. BHT har i tillegg utarbeidet retningslinjer for håndtering av psykisk uhelse på arbeidsplassen, med mål om å støtte både ledere og ansatte i situasjoner der psykiske belastninger påvirker arbeidshverdagen.

Kvinnehelse ble satt på agendaen ved UiB i 2025, og manglende forskning på kvinnehelse og overgangsalder ble tematisert i et seminar om kvinnehelse i mars, der alle UiB-ansatte ble invitert. Forskere fra UiB bidro til bevisstgjøring om blant annet overgangsalder. Temaet kvinnehelse er nå blitt inkludert i leder- og medarbeiderhåndboken, samt i opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging. Bedriftshelsetjenesten har også drevet kompetansebyggende aktiviteter i 2025. HR-avdelingen skal sammen med Vernetjenesten ved UiB videreføre arbeidet med kvinnehelse, og vil i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en veileder om overgangsalder. Det overordnede målet med arbeidet er å jobbe forebyggende, og skape helsefremmende arbeidsplasser for universitetets ansatte.

For å arbeide mer forebyggende for å bidra til at ansatte ikke blir syke, vil HR-avdelingen også anbefale at enhetene foretar risikovurderinger i forbindelse med større prosjekter, for eksempel omorganiseringer, og tar forhåndsregler slik at sykefraværet ikke øker i forbindelse med prosjektperioden. For å gjennomføre slike risikovurderinger kan enhetene benytte kompetansen til rådgivere ved HRA/BHT.

Oppfølging av innspill fra AMU-møte 25.09.25

Sammenstilling av resultater fra FAMU og sykefravær

I AMU-møtet ble det reist spørsmål om det kan være en sammenheng mellom sykefraværstall og resultater fra Felles Arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU). HR-avdelingen har vært i dialog med FAMUs styringsgruppe og fått belyst at en slik sammenstilling av data vil være omfattende og ressurskrevende. Arbeidet forutsetter bruk av forskningsdata fra ARK, formelle søknadsprosesser, nødvendige samtykker og godkjenninger på flere nivåer, samt vurderinger knyttet til personvern. HR-avdelingen har derfor valgt å ikke prioritere dette arbeidet nå. På generelt grunnlag kan det likevel sies at arbeidsmiljø og sykefravær ofte henger sammen.

Oppfølging av IKO

I forbindelse med sykefraværsrapportering i AMU-møtet, ble det etterspurt informasjon om tiltak som blir iverksatt i enheter med høyt fravær, fører til at sykefraværstallene går ned.

Institutt for klinisk odontologi (IKO) har over lang tid hatt et høyt gjennomsnittlig sykefravær. Administrasjonssjef og kliniksjeff redegjorde i AMU (17.11.2022). For å redusere fraværet og samtidig legge til rette for at ansatte kan holde seg friske i en travel og til tider fysisk krevende arbeidshverdag, har det blitt iverksatt flere tiltak over tid.

Bedriftshelsetjenesten har vært involvert i flere omganger. I 2021-2022 ble det gjennomført et eget fraværprosjekt der sykefraværet ble analysert, og ansatte med hyppig fravær ble invitert til møter med BHT og ledelsen for å vurdere mulige tiltak som kunne bidra til raskere tilbakeføring til arbeid. Prosjektet bidro til å løse flere komplekse og krevende saker, og medførte en delvis reduksjon i sykefraværet i flere seksjoner.

Etter avslutningen av fraværprosjektet ønsket ledelsen ved IKO å skifte fokus fra fravær til nærvær, med økt innsats rettet mot arbeidsmiljøarbeid ved klinikken. En arbeidsgruppe fra BHT igangsatte da et arbeid basert på STAMIs forskningsbaserte verktøy «En bra dag på jobb». Arbeidet ble gjennomført i klinikkene, med mål om å identifisere forhold ved arbeidsmiljøet som kunne bidra til sykefravær, og å utvikle helt konkrete tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet og kvaliteten i arbeidet. Tiltakene skulle deretter følges opp i klinikkene som del av det systematiske HMS-arbeidet.

Ved oppsummering tidlig i 2026 fremkommer det at enkelte klinikker har hatt perioder med økt sykefravær, mens andre har hatt lavere fravær enn tidligere. Tall fra Innsikt viser at det samlede gjennomsnittlige sykefraværet i perioden 2022–2025 har gått litt ned fra 8,4% i 2022 til 7,4% i 2025.

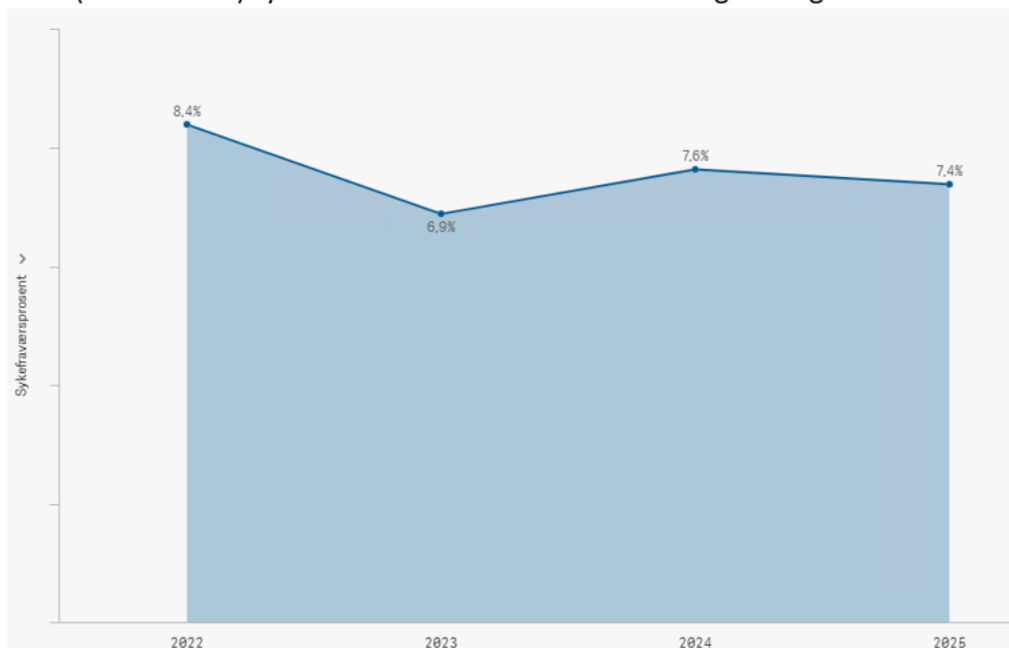
Sykefraværet har variert mellom seksjonene, og skyldes sammensatte årsaker som alvorlig sykdom, kroniske lidelser og arbeidsrelatert fravær. Selv om sakene følges opp i tråd med gjeldende rutiner, tar tilbakeføring til opprinnelig stillingsbrøk ofte lang tid. Lederskifter i enkelte seksjoner har også bidratt til ulik praksis i oppfølgingen.

Det pågår en organisasjonsendring ved IKO, der personalansvaret nå foreslås flyttet til overtannleger og mellomledere. Forutsetningen for forsvarlig og effektiv sykefraværsoppfølging er at nødvendig systemtilgang («nivå 4») overføres til dette nivået. Manglende tilgang innebærer risiko for svikt i oppfølgingen, med konsekvenser for arbeidsmiljø og drift.

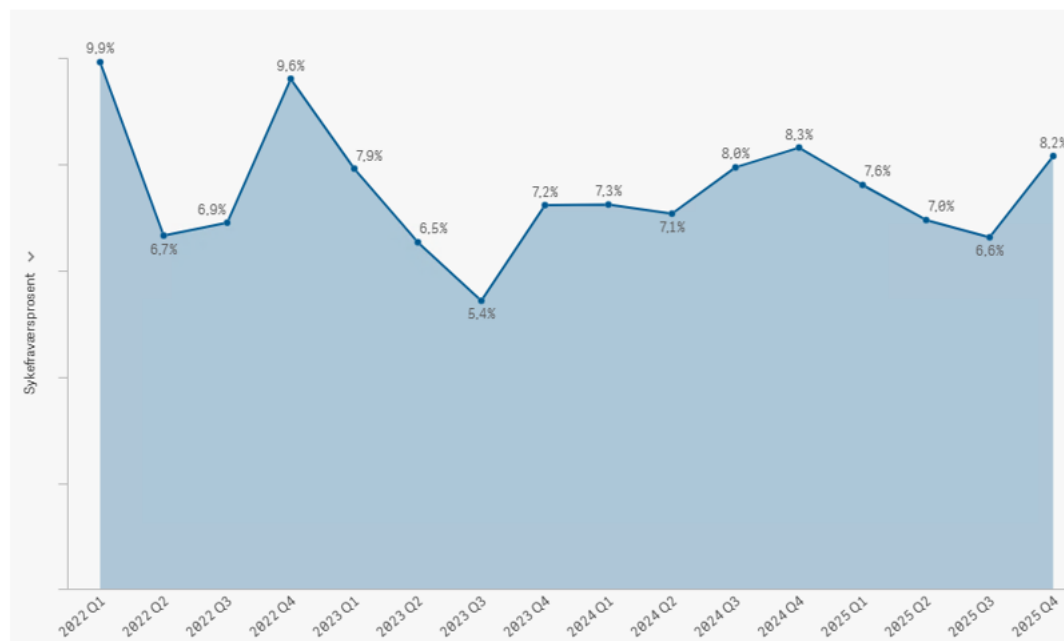
Særlig krevende saker er løftet til administrasjonssjef og HR og krever ofte lengre oppfølgingsløp. Nærværprosjektet i 2024 vurderes å ha gitt godt læringsutbytte, selv om effekten har variert mellom seksjonene. Det er også verdt å legge til at en forutsetning for at «En bra dag på jobb» skal fungere er at tiltakene følges opp, også over tid.

Se under for grafisk fremstilling av utvikling av sykefraværstall ved IKO.

IKO (alle enheter) sykefravær over tid 2022 – 2025 -årlig visning



IKO (alle enheter) sykefravær over tid 2022 – 2025 –kvartalsvis visning



Sammenligning med andre universiteter i Norge

Tabellen under viser sykefraværstallene fra fire universitet i Norge i 2025. UiT og UiB går begge litt ned fra 2024 til 2025, og UiB ligger som vanlig mellom UiO og NTNU i sykefraværspersent. UiT ligger litt høyere enn de tre andre på 5,41%.

Se under for tabell med sykefraværstall fra NTNU, UiB, UiO og UiT i 2024 og 2025.

	2024			2025		
	Sykefravær totalt	Egenmeldt	Legemeldt	Sykefravær totalt	Egenmeldt	Legemeldt
NTNU	4,58 %	1,00 %	3,59 %	4,60 %	1,15 %	3,45 %
UiB	4,71 %	1,13 %	3,59 %	4,65 %	1,22 %	3,43 %
UiO	4,72 %	1,19 %	3,52 %	4,76 %	1,27 %	3,50 %
UiT	5,72 %	1,04 %	4,68 %	5,41 %	1,12 %	4,29 %



Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2026/720
Styresak
9/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Endring av verneområde - Det medisinske fakultet - campus Stavanger

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Arbeidsmiljøloven § 7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver: [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg - Lovdata](#)
- 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 2025-2026: [Verneombud 2025 - 2026](#)

Saken gjelder

Det medisinske fakultet, UiB, har i dag ansatte og studenter i Stavanger som del av regional studiemodell i medisinstudiet. I Stavanger har UiB inngått en langsiktig leieavtale om arealer i deler av 4. etasje i bygget Arkivenes hus, Richard Johnsens gate 12, med arbeidsplasser for ansatte og studenter. I den forbindelse ser fakultetet behov for et nytt verneområde tilknyttet fakultetet (vedlegg 1).

De ansatte i Stavanger har stillinger knyttet til henholdsvis fakultetsadministrasjonen, Klinisk institutt 1 og 2 og Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Fakultetet foreslår i samråd med hovedverneombud opprettelse av nytt verneområde da det vurderes at en helhetlig ivaretagelse av HMS kan gjøres best lokalt, i god dialog med fakultetet. Fakultetet har en ansatt i Stavanger som er villig til å påta seg vervet som verneombud.

Forslag til vedtak

AMU vedtar følgende endring av verneområdet:

Hovedverneområde 3.0 Det medisinske fakultet:

3.13 Det medisinske fakultet - Campus Stavanger. Arkivenes hus, Richard Johnsens gate 12, 4. etg.

De nye verneområdet trer i kraft 01.03.2026.

Fakulteter utpeker verneombud og vara til verneområdet frem til ordinært valg av nye verneombud ved UiB er gjennomført høsten 2026.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Runa Jakhell

Vedlegg

1) Endring av verneområder - Det medisinske fakultet – campus Stavanger

Endring av verneområder – Det medisinske fakultet – campus Stavanger

Formål

Det medisinske fakultet vil i samråd med hovedverneombud ved Det medisinske fakultet be om få opprette et verneområde for UiBs arealer i bygget Arkivenes hus, Richard Johnsens gate 12, Stavanger. Arealene huser aktiviteter knyttet til de tre siste årene av medisinstudiet ved UiB i regional studiemodell.

Bakgrunn

Universitetet i Bergen bidrar til den nasjonale opptrappingen av studieplasser i medisin gjennom en regional studiemodell for medisინutdanning. Studentene som tas opp til denne studiemodellen, studerer først tre år i Bergen, deretter tre år i henholdsvis Stavanger, Førde eller Haugesund. I Stavanger er studenter allerede i gang med studiemodellen – det første kullet uteksamineres våren 2026. I Førde starter de første studentene høsten 2028, i Haugesund høsten 2029.

I de tre årene studentene er på de regionale campusene skal de ha et utdanningsopplegg tilsvarende det studenter har i Bergen – med teoriundervisning, klinisk undervisning og praksis. Undervisningen som UiB har ansvar for, blir gitt av UiB-ansatte lokalt. Undervisningslokaler og arbeidsplasser for studenter og ansatte er gjennomføres i egne UiB-arealer. Noe undervisning gjennomføres også i sykehusarealer.

Behov i Stavanger

I Stavanger har UiB inngått en langsiktig leieavtale om arealer i deler av 4. etasje i bygget Arkivenes hus, Richard Johnsens gate 12. Dette bygget inngår i Innovasjonsparken i Stavanger og er lokalisert tett på Nye Stavanger universitetssjukehus på Ullandhaug. Her er det nå etablert:

- ulike typer undervisningsrom
- leseplasser for studenter
- enkeltkontorer for ansatte
- arbeidsareal for ansatte
- sosiale soner/kjøkken

Se vedlagte arealtegning for detaljer.

I arealene sitter det til daglig to administrativt ansatte sammen med lokal faglig leder. I de samme lokalene er det åpent kontorlandskap for ansatte – dette er primært ansatte i mindre stillingsprosenter (10 - 20 %) som har hovedstilling enten i helseforetak eller i primærhelsetjenesten. I alt dreier det seg om i underkant av 60 medarbeidere.

Det er normalt ikke sambruk med andre om disse arealene – det er UiB-ansatte og UiB-studenter som vil benytte og oppholde seg i arealene. Bygget har 1. etasje også fellesfasiliteter som møterom som kan benyttes av alle leietakerne.

For å sikre en god etterleving av HMS og oppfølging der medarbeiderne er, vurderer fakultetet det som mest hensiktsmessig at UiB-arealene i Arkivenes hus etableres som et eget verneområde slik at både ansatte og studenter kan ivaretas gjennom lokal ledelse og lokalt verneombud. De ansatte i Stavanger har stillinger knyttet til henholdsvis fakultetsadministrasjonen, Klinisk institutt 1 og 2 og Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Det vurderes at en helhetlig ivaretagelse av HMS kan gjøres best lokalt, i god dialog med instituttledelse og administrativ ledelse i Bergen.

Fakultetet vil derfor anmode om å få opprette et eget verneområde for arealene i Arkivenes hus.

Den ene av våre administrativt ansatte er positiv til å påta seg rollen som verneombud. Vedkommende kommer fra en stilling i Helse Stavanger der hun nylig har gjennomført det obligatoriske 40-timerskurset for verneombud.

Bergen, 4. februar 2026

Ørjan Leren

assisterende fakultetsdirektør, HMS-koordinator

Det medisinske fakultet

Vedlegg:

Arealtegning UiB-arealer i Arkivenes hus

74



Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2017/14394
Utvalgsak
10/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

HMS-avvik 01.12.25-31.01.26

Henvising til bakgrunnsdokument

- 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 86 HMS-avvik i digitalt HMS-avvikssystem i tidsrommet 01.11.26 – 31.01.26.

Tabell 1. Antall HMS-avviksmeldinger fordelt på fakultet/avdeling i perioden 01.11.26 – 31.01.26.

Oversikt over totalt antall meldte HMS-avvik og status

Enhet	Registrert	Tildelt	Under arbeid	Venter på tredjepart	Oppdatert av innmelder	Lukket	Lukket av innmelder	Totalt
☐ Det humanistiske fakultet	1							1
☐ Det medisinske fakultet	5	3	2			1	15	26
☐ Det psykologiske fakultet			1					1
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1							1
☐ Eiendomsavdelingen						1	1	2
☐ Fakultet for kunst, musikk og design	11					1	9	21
☐ Fakultet for naturvitenskap og teknologi	2		4			1	9	17
☐ Universitetsbiblioteket	1				2		7	11
☐ Universitetsmuseet i Bergen	1	1	2		1		1	6
Totalt	22	4	9	3	4	42	2	86

Tabell 2. HMS-avviksmeldinger fordelt på avvikskategoriene i perioden 01.11.26 – 31.01.26.

Enhet	Brannrelatert avvik	Brudd på HMS-regelverk	Bygningsrelaterte saker	HMS tilfordeling	Kjem, biologi, strålekilder	Mindre personskader	Nesten-, potensiell hendelse	Øvrige HMS-avvik	Personeksponering/med. behandling	Risiko for uønsket adgang	Rusbruk/funn av brukerstyr	Skade/tap av fysiske verdier	Støy/inneklima	Uvedkomme i bygg	Totalt
☐ Det humanistiske fakultet												1			1
☐ Det medisinske fakultet	2	1	1			8			10			4			26
☐ Det psykologiske fakultet													1		1
☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet														1	1
☐ Eiendomsavdelingen							1					1			2
☐ Fakultet for kunst, musikk og design		12	4					1	3	1					21
☐ Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1	3			3	2		1		2	1			2	17
☐ Universitetsbiblioteket	1			1				1			1	4	2	1	11
☐ Universitetsmuseet i Bergen	1			1			1		2				1		6
Totalt	5	15	5	2	1	3	10	3	5	15	2	4	7	5	86

Tabell 3. HMS-avvik i kategoriene Personskade med medisinsk behandling og Arbeidsrelatert sykdom, i perioden 01.11.26 – 31.01.26

Kategori	Kommentar	Antall
Stikkskader	• Stikk på forurenset nål • Stikk med nål som inneh. Anestesi • Stikk på forurenset nål • Stikk med UL_scaler • Stikk v/suturering • Skar seg i fing på pusseskive når pusset til midlertidig broløsning for pasient. • Kutt på pekefinger med pusseskive	• 1 ansatt • 1 student • 1 student • 1 student • 1 student • 1 student • 1 student
Fall/klem/ slag/traume	• Fikk borr fra borremaskin i fingeren. • Fall i bratt terreng, vridning av kne. • Forstuing arm. • Dro i nakkestøtte på stol, fikk slag i nesen. Begynte å blø fra utsiden av nesen.	• 1 ansatt • 1 ansatt • 1 ansatt • 1 student
Andre skader	• Fikk fosforsyre i øyet ved tannbehandling • Vridning med tungt løft; vond rygg. • Flåttbitt, boreliose ved feltarbeid i Øygarden • kuttskade og knust tann v/synkope • Kokende vann over hånden ved rengjøring av kaffekanne. • svovelsyre på håndbaken ekspriment på lab	• 1 student • 1 ansatt • 1 ansatt • 1 student • 1 ansatt • 1 student

HMS-avvik som trekkes frem fra perioden

På flere bygg er det rapportert om uønskede og/eller rusede personer. I kantinen på Griegakademiet hadde en ruset person overnattet i kantinen med bl.a. tilgrising av bord og gulv. Det ble avklart at det var en student, og instituttet har fulgt opp studenten i ettertid med bl.a. skriftlig advarsel og oppfordring til å ta kontakt med studieveileder.

I auditorium 1 på Realfagbygget kom en ruset person inn, han var tydelig sint og og banket hodet i veggen. Han satt seg etter hvert rett ved noen andre studenter og de opplevde det som svært ubehagelig. I rommet Mattestuden på Realfagbygget kom en godt voksen person inn i rommet, flyttet på gjenstander og stjal en t-skjorte. Det er også meldt inn et HMS-avvik om at det jevnlig samles en gjeng med uønskede personer ved inngangsdøren på nordsiden av Realfagbygget. På bakgrunn av disse hendelsene pågår det nå en diskusjon på NT-fakultetet om i hvilken grad bygget skal være så åpent som det er nå, eller om det skal settes inn noen tiltak for å hindre uønskede personer tilgang til bygget.

Det er meldt inn to HMS-avvik knyttet til utløsning av brannalarm som følge av varmt arbeid. I Allegaten 70 ble brannalarmen utløst av damp fra vaskemaskin. Videre ble varmedetektoren i taket på sveiseverkstedet ved Institutt for fysikk og teknologi utløst som følge av nyinstallert utstyr for oppvarming av stål. Når det gjelder tiltak, er det ikke foreslått konkrete tiltak knyttet til hendelsen i Allegaten 70. For sveiseverkstedet

er det foreslått at varmedetektoren kan kobles ut manuelt ved tilsvarende arbeid, med tidsstyring for å sikre automatisk reaktivering og hindre at detektoren forblir utkoblet.

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Bente-Lise P Lillebø

Vedlegg 1: HMS-avvik, kort oppsummering med fullstendig tekst 01.11.26 – 31.01.26 (tilgjengelig for AMU i AMU-teams på møtedagen).



Styre
Arbeidsmiljøutvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse

2019/5179

Styresak

11/26

Dokumentdato

12.02.2026

Møtedato

19.02.2026

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 27.01.2026 er vedlagt (vedlegg 1). I tråd med formuleringer i loven blir AMU orientert om byggeprosjekter som pågår og planlegges ved UiB.

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør
12.02.2026/Rune Hovland

Vedlegg

- 1) Referat AMUs byggeutvalg 27.02.26.



MØTEREFERAT - AMU Byggutvalg møte							
Prosjekt:					Prosjekt nr.:		
Formål:		AMU-Bygge utvalg			Referat nr.:		
Sted:		NG5 - Eia			Dato: 27.01.2026		
Referent:		Rune Hovland			Dato sign: 27.01.2026		
Firma/ organisasjon	Representanter/navn	Initialer	e-post	Kode	Tilstede	Kopi referat	
Representanter AMU-Bygge utvalg	Truls Flønes Lillebø, Bedriftshelsetjenesten				X		
	Bente-Lise P. Lillebø (vara), Bedriftshelsetjenesten					X	
	June-Vibecke Knudtsen Indrevik – Hovedverneombud.				X		
	Studentrepresentant. Arvid Fauskanger Ekberg				X		
	Kjartan Nesset – EIA, Rune Hovland, EIA				X	X	
Neste møte: 24.03.2026 kl. 10.00							
Sak	Tekst			Ansvar	Frist		
	Sakliste: 1. Godkjenning referat. 2. Gjennomgang «tidligfase» prosjekt 3. Gjennomgang av byggeprosjekt. 4. Oppfølging av masterplan. 5. Presentasjon av Vista utredning og UU arbeid ved UIB 6. Presentasjon av Realfaghøyden og oppsummering av KS1 7. Eventuelt						
1.	Forrige referat: Referat av 04.11.2025 ble godkjent.						

2.	Prosjekt i «tidligfase» <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> Vivariet Haukelandsbakken 27 (Dyrestall) (Tidligfase) - EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av Vivariet og har startet utredning i samarbeid med MEDFAK og brukere (inkl. verneombud). - Prosjektet har utarbeidet en konseptrapport som foreslår hvilket konsept som bør arbeides videre med. Denne blir behandlet i styringsgruppen. Det arbeides videre med å se om innplassering kan gjøres i BBB og med et noe redusert areal. HS10 Kulturhistorisk museum (Tidligfase) - EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10 og har mottatt oppdragsbrev fra KD Se mer info under pkt. 4		
3.	Prosjekt i planlegging / gjennomføringsfase Christies gate 12 EIA er i startfasen med plan for rehabilitering av resterende deler av CH12. Prosjekteringsfasen er startet med rådgivere, ARK og bruker. Kantine skal også inkluderes. JUSS I - Utbedring av lekkasjer i dekke mellom JUSS I og II. Omfattende og det avdekkes graverende feil etter bygging av JUSS II. Arbeider skrider fremover, men det må gjøres inngrep i teglvegg på Juss I for å komme i mål, vil pågå ut i tidlig i 2026. HF- bygget, Nytt tak og kjøling til ventilasjon - Høsten 2025 starter arbeidet med å hente kjøling fra Sydneshaugen skole, frem til ventilasjonsrom på HF Bygget. Sydneshaugen skole - Flere bygningsmessige tiltak skap i igangsettes i 2026, korridorer toaletter, heis for å nevne noe. Brukere innoveres fortløpende der de er berørt. - Det er besluttet at kantine/kaffebar skal oppgraderes. Noen avklaring opp mot «HF» prosjektet må gjøres før oppstart.		

	Sydneshaugen skole (UU) • Det arbeides med å få på automatikk og kortleser på port inn til skoleplass slik at lesesaler kan nyttes på kveld og helg av de som sitter i rullestol. Dette vil medføre ytterligere muligheter for dem som benytter rullestol til å bruke studentarbeidsplasser også i helger uten hjelp fra andre som må åpne dører for dem. Satt noe på vent for å ferdigstille graving i området. Studentsenteret, Parkveien 1 • Rokader og bytte av ulike arealer på studentsenteret. Alle berørte er varslet og planer er omforent, detaljering og produksjon starter i disse dager. Studentsenteret, Nytt tak og rep. Av fasadeelementer • Planlagt vedlikehold prosjekt, tak skiftes løpende. Arbeider startes opp august og ferdigstilles i feb/mars 2026. • Tilstandskartlegging av kunstverk «Metropolis» er utført. Det er omfattende skader i betongen, det vil bli satt opp stillas og utbedring starter når vi har noe høyere temperatur. Her er det leid inn ekstern prosjektleder. Thormøhlensgate 55, Bioblokk • Prosjekt med utvidelse og oppgradering av MSD sine leie arealer i 4. etg. er ferdig, noen tilleggsbestillinger pågår. Overtakelse desember 25 Thormøhlensgate 55, Bioblokk energioptimalisering. • Prosjektet er lyst ut og entreprenør blir kontrahert om ikke lenge. • Delprosjekter utføres på rammeavtale og er alt startet. Thormøhlensgate 55 / Thormøhlensgate 53A • Det er igangsatt mindre ombygging og tilretteleggingsarbeider i forbindelse med rokkade ILAB /SARS. • Dette er kortsiktig tiltak for å imøtekomme ILAB sine akutte behov. Samtidig så inngår det i langsiktig arealeffektivisering og optimal tilrettelegging av for leietakere på Marineholmen. Museplass 3 - Balustraden • Planlegging av arbeider med balustrade/runehallen pågår. • Forprosjektrapport er gjennomgått av forsvarsbygg og deres kompetanse på murverk. • Det innhentes 3.parts vurderinger før rapport ferdigstilles.		
--	---	--	--

	Allegt. 41 tilpasninger av lab for kjemisk inst. 4. etg. • Diverse tilpasninger av infrastruktur pågår. Allegt. 41 – kantine / Fellesarealer / Studentarealer • Det er startet opp prosjektering av mulig nytt kantinekjøkken og serveringslinje. • Noen studentarealer er naturlig å ta med som et tilstøtende prosjekt. Realfagbygget (Nye Varmepumper) • Testkjøring er startet opp, og pumper er tilnærmet klar for å starte produksjon og igangkjøring av 12 måneder prøvedrift. • Prosjektet er svært lønnsomt og vil gi en besparelse på ca. 7 MNOK inkl. mva. med en snittpris på 1,5 kr/kwh. Allegaten 70 – 1. og 2 etg. kontorarbeidsplasser • Makebytte mellom 1. og 2. etg MET/GFI. Detaljprosjektering er startet opp og vil pågå frem til mulig oppstart juni/juli. Jahnebakken 3 & 5. Takteking av gesimser • Utskifting av kobbertecking grunnet lekkasjer utført, noe puss og maler arbeider gjenstår på grunn av utetemp. Christies gate 19 – Sanering av hussopp • Oppbygning er startet, tidkrevende på grunn av vern. • Vindusvelt i mellombygg skal også skiftes. Christies gate 15-17 – Utvendig fasade. • Utbedring av puss på søyler og ornamenter i nr. 17. • Balkong skal rehabiliteres i nr. 15. sendes til smed for sandblåsing mm. noen forsinkelser på grunn av årstid. Christies gate 17-19 – Oppussing av fellesarealer • Avventer godkjenning fra Fylkeskonservator. Olav Kyrres gate 49 «Kvarteret» • Oppussing av fasade og en del vinduer er ferdig rett etter jul. Her er det leid inn ekstern prosjektleder.		
--	---	--	--

	Joachim Frieles gate 1 • Det er foretatt tilstandskartlegging av fasade og vinduer, her startes opp oppussing av deler av fasade i løpet av høst/vår. Her er det leid inn ekstern prosjektleder. Jonas Lies vei 67. «Gade studenthus» • Det er startet prosjektering av nytt ventilasjonsanlegg med tilhørende styring av dette. Her er det leid inn ekstern prosjektleder. • I tillegg blir deler av studentarealer i kjeller pusset opp. Arboretet Milde Vann og Brannvern prosjekt. • Eia bistår stiftelsen med å etablere ny hoved tilførsel av vann. Ekstern PL er leid inn. Skipenes vegen 45, Japanhagen • Det startes arbeider med å skifte broer i Japanhagen. Noen avklaringer omkring oppstart gjenstår. Håper å ferdigstille ila våren. Parkveien 9 • Diverse mindre fasadeutbedringer er i slutfase. Her er det leid inn ekstern prosjektleder. Museplass 1 • Fasade skal kartlegges og i neste omgang oppusses og males. Kartlegging er nært forestående. Selve utbedring er ønskelig å gjennomføre i 2026. Her er det leid inn ekstern prosjektleder. Jonas Lies vei 91 -BB Bygget • Ombygging av eksisterende Fysiologi- og Histologi saler til nye læringsarealer og student arbeidsplasser som følge av bla. vestlandslegen. Brukergruppe er opprettet og prosjektering er startet. Lett demontering vil starte i løpet av vinter. Jonas Lies vei 91 -BB Bygget • Eksisterende garderobe i 2. etg. flyttes og det lages nye lesesalsplasser. Det er prosjektert inn 48 plasser basert på m2 og tilgjengelig ventilasjon. Eksisterende innredning flyttes fra AHH. Fakultet holder studenter løpende informert. Fosswinchels gate 6 SV-bygget • Fjellsikring av bergrom under bak SV-bygget er avsluttet.		
--	---	--	--

	Universell Utforming (UU) • Det er intensivt arbeid med å oppdatere våre bygg som har avvik på krav til universell utforming. • Fosswinkels gate 14, UB og JUSS II er kartlagt og utbedring av avvik startes opp nå. • Ved ODH, Studentsenteret og Thormøhlens gate 53 pågår registrering nå. • Alle undervisningsrom gjennomgås og avvik rettes fortløpende.		
4.	Masterplan for areal Nåværende plan ble vedtatt i september 2025 og gjelder for perioden 2025-2040 Universitetets Masterplan for areal er et overordnet styringsdokument med tydelige føringer for universitetets eiendomsutvikling både på kort og lang sikt. Revisjonen av Masterplan for areal omfatter følgende: • Masterplanen skal vise hva som er viktige prioriteringer i utvikling av eiendomsmassen for at universitetet skal posisjonere seg som et internasjonalt ledende forskningsuniversitet. • Vurderinger av eiendomsbudsjettets størrelse i forhold til ambisjoner om tilstandsgrad vil være en del av vurderingsgrunnlaget i arbeidet med revisjon av masterplanen. • Vurdere økonomisering med areal som et av flere virkemidler for en mer effektiv ressursforvaltning. En mer effektiv arealbruk vil også kunne gi økt økonomisk handlingsrom uten at dette går på bekostning av kvalitet og formålstjenlige bygg. Virkemiddel for arealøkonomisering kan være avhending eller frigjøring av enkelteiendommer der virksomheten i eiendommen som avhendes tilbys fullgode alternativer i øvrige UiB eiendommer. <i>Medisinsk Fakultet vedtok på sitt styremøte i januar 2026 tiltak for arealeffektivisering. Dette arbeides det videre med (EiA, MedFak, Verne-/tillitsmannsapp).</i> Realfaghøyden <u>Rehabilitering av Fysikkbygg, Realfagbygget og Allegaten 64</u> • Tilleggsutredning på nybygg alternativ levert KD 11.04.25 • KS1 ferdigstilt desember 2025.		

	• Gjennomgått på møte med med KD, FIN og Statsbygg 09. desember 2025. • KS1 konkluderte med samme resultat som KVVU og vi venter på at endelig konseptvalg tas politisk og det jobbes med å få bevilget midler til oppstart Forprosjekt. Kulturhistorisk museum ved UiB (HS10) (Tidligfase) • EIA arbeider med plan for totalrehabilitering av HS10. IDE-Fase ble sendt KD i slutten av september. • UIB har mottatt oppdragsbrev fra KD hvor de gir UB mandat til å utføre konseptvalgutredning (KVVU). • KD gir føringer på å benytte Statsbygg til denne utredningen. • Det jobbes og med bygningsmessige tiltak for HS10 for at bygget ikke ytterligere skal forringes. Årstadveien 23 (Byggetrinn 4 Alrek), reguleringsplan • Planforslag til 1. gangs behandling innlevert kommunen 5. mai 24 • Innsigelser fra NVE og VLFK trukket og plan er på vei til 2. gangs behandling • Komplette planforslag forventes levert til kommunal sluttbehandling høsten 2025 Kontorbygg Dokkeveien • Innsigelse fra VLFK er trukket, men med merknader om bevaring av S-blokken • Revidert planforslag er utarbeidet i 2025 der S-blokken bevares, et redusert omfang på nybygg, samt glass over atriet i HF-bygget fremmes. • For å få til en samling av HF-fakultetet ved et redusert omfang på nybygg må de delene av UB spesialsamlingen som sitter i S-blokken flytte ut og lokaliseres et annet sted. Egen prosess vil bli startet våren 2026. UB spesialsamlingen er informert. • Ny løsning forankret med HF • Revidert planforslag sendes på begrenset høring etter planen i september • Komplette planforslag forventes levert til kommunal sluttbehandling senhøsten 2025 • Ordinære brukerprosesser starter så snart rammer for bygget er gitt i reguleringsplanen. Grieg akademiet, Nytt bygg i Møllendal • Utklipp fra tildelingsbrev for 2025		
--	---	--	--



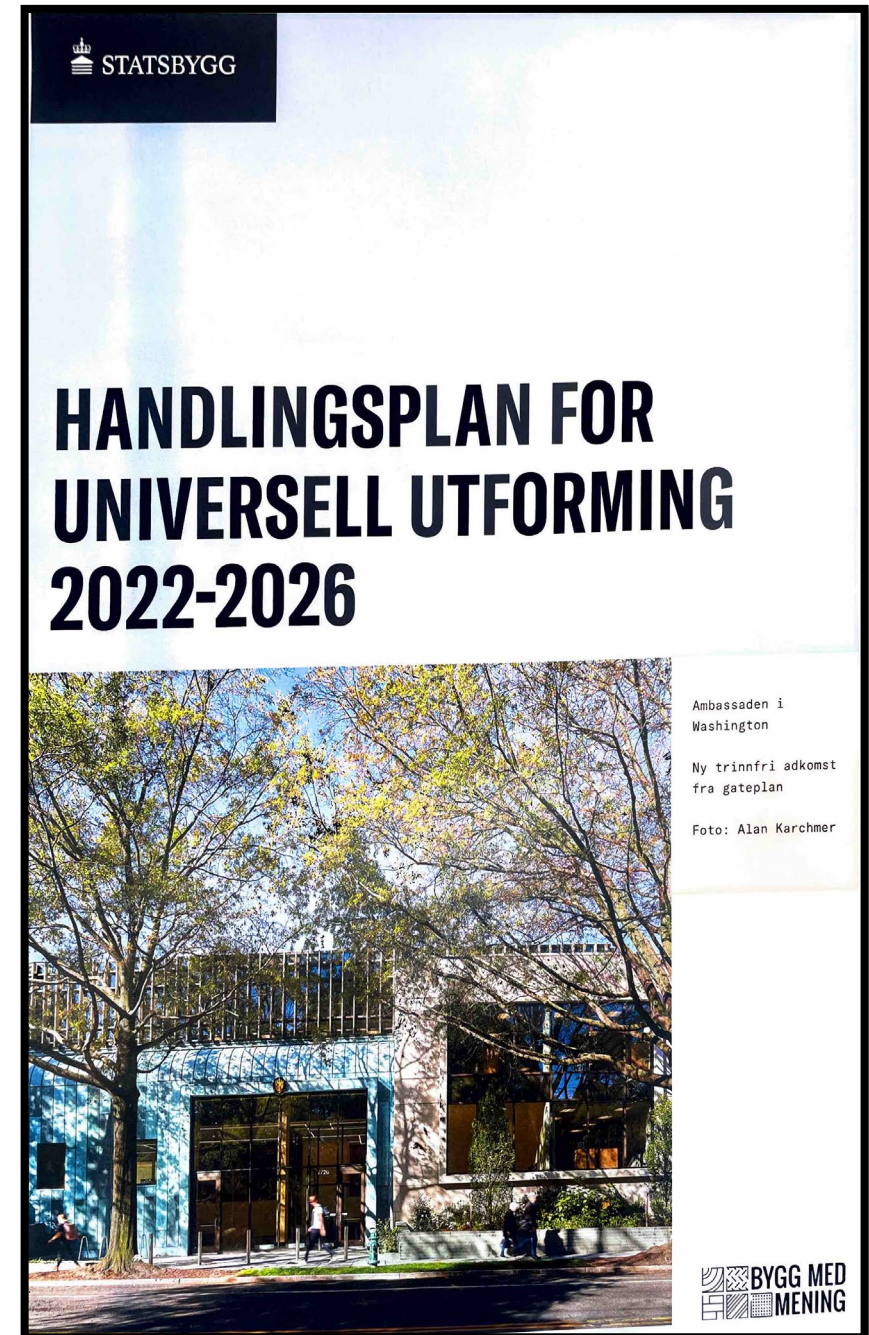
	Griegakademiet Stortinget har vedtatt en bevilgning på 10 000 000 kroner i 2025 til arbeid med nytt bygg for Griegakademiet. Flertallet er enige om at prosjektet bør realiseres og viser til at et nytt bygg for Griegakademiet har vært prosjektert og blitt kvalitetssikret for videre fremdrift. Regjeringen vil komme raskt tilbake med forslag om oppstartsbevilgning for byggeprosjektet. De 10 000 000 kronene vil bli tildelt til byggeprosjektet som del av startbevilgningen over Digitaliserings- og forvaltningsdepartementets budsjett. Tildelingsbrev fra JD mottatt 1. juli 25 og detaljprosjekteringen er i gang. Forventet byggestart mars 26 UiB oppretter styringsgruppe for brukerutstyrsprosjektet som ledes av Kari Fuglseth. Leder for sentral styringsgruppe er Randi Rolvsjord frem til hun går av som instituttleder i des. EIA har engasjert Link arkitektar v/Ingeborg Nestås som bruker koordinator.		
5.	Universell utforming Presentasjon fra Edel Heggem fra Vista Utredning AS. UIB har rammeavtale Vista med innen rådgivning UU. Her presenteres hvordan UIB målrettet arbeider med å gjøre UIB Universelt Utformet. Presentasjon er vedlagt.		
6.	Gjennomgang av KS1 på Realfaghøyden og videre prosess. Gunhild Sundal presenterer prosess rundt KS1 på Realfaghøyden. Konklusjoner til KS Teamet og vei videre. Presentasjon er vedlagt		
7.	Eventuelt. • <i>Medvirkning fra BHT og HVO inn mot GA kan disse organiseres inn sammen? Helge R. svarer ut: <u>Vernetjeneste er allerede inkludert i GA prosjektet, men tar møte med BHT for å se på hvordan dette best organiseres</u></i> • <i>Ønsker presentasjon av tidligfase vivariet i neste møte.</i> • <i>Ønsker ny presentasjon fra Brukerkoordinator og akustiker i GA prosjekt i mars møtet 2026.</i>		

Bakgrunnen :

Statsbygg har i mange år arbeidet aktivt for universell utforming i alle statlige arbeids- og publikumsbygg og opparbeidete utearealer - for å sikre tilgjengelighet for alle, i tråd med nasjonale mål.

Statsbygg skal være **rollemodell** innen universell utforming i bygge-, anleggs- og eiendomsnæringen.

Målet er at alle offentlige bygg skal være tilgjengelige for alle innen 2025 (2026).



Målsetning:

Tiltakene i handlingsplanen gjelder for:

- **Eksisterende eiendomsportefølje**
- **I nye byggeprosjekter** og ved alle faser i Statsbyggs prosjektmodell.
- Universell utforming har også innvirkning på **Statsbygg som arbeidsplass**, og i interne prosesser

Tiltak:

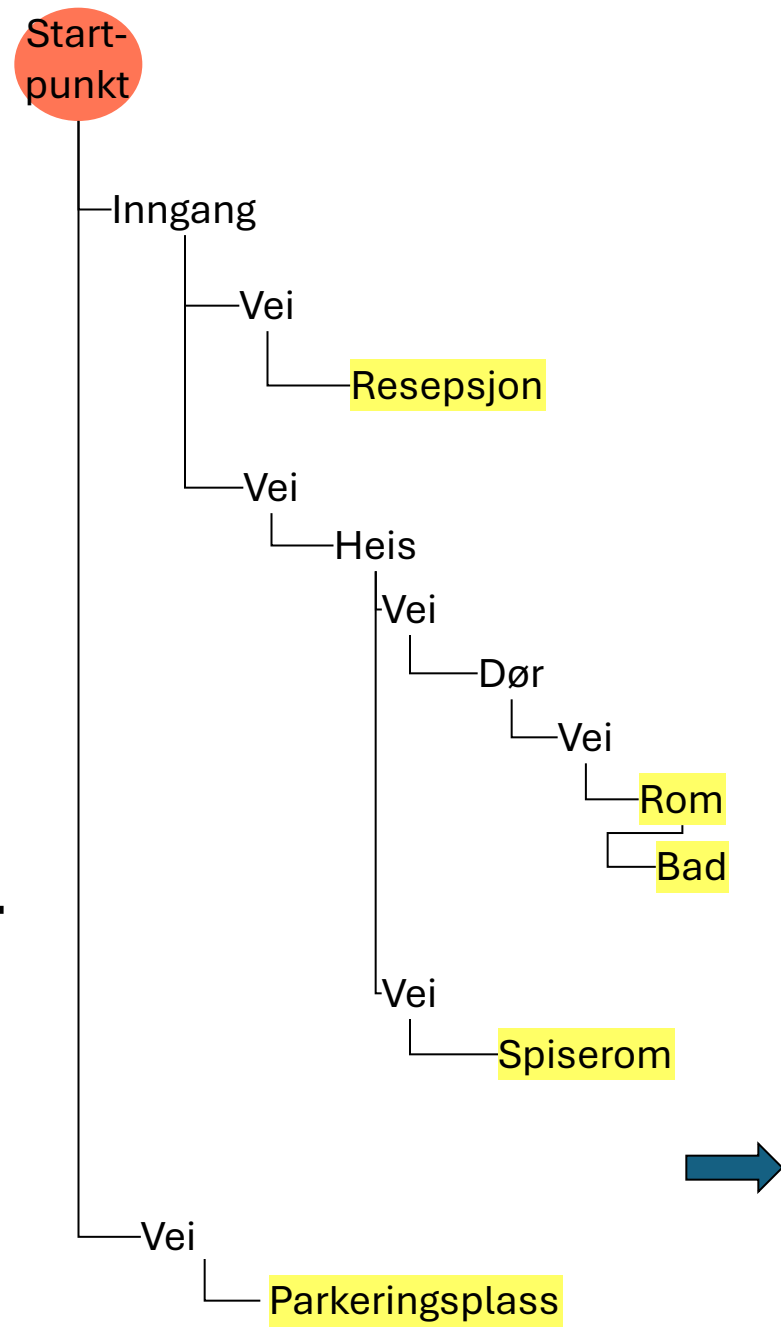
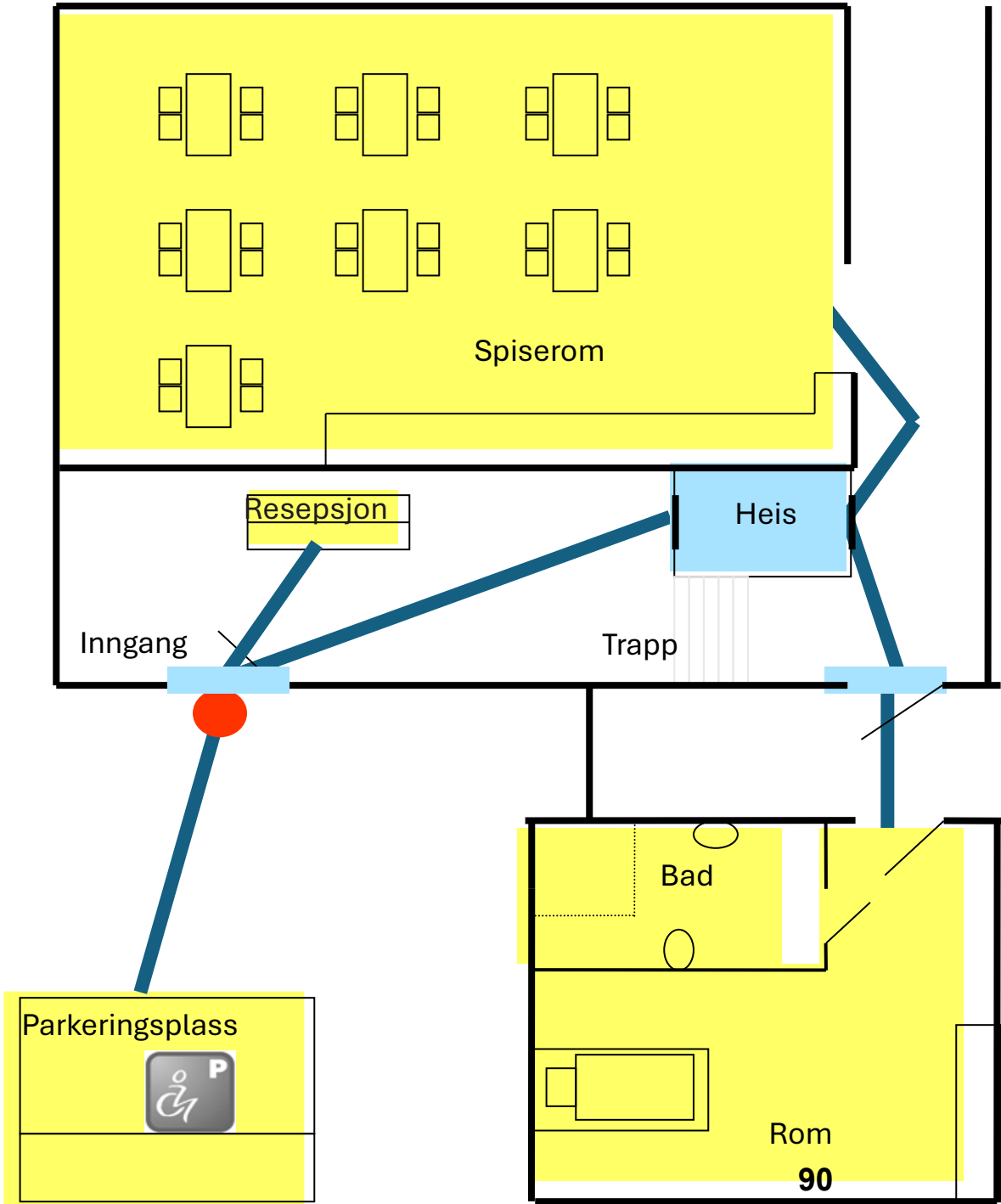
- Statsbygg integrerer universell utforming i sine byggeprosjekter og forvaltning, noe som innebærer fjerning av barrierer og tilpasning av bla. uteområder, inngangspartier, ulike rom og fasiliteter
- Dette arbeidet sikrer at bygninger er tilgjengelige uavhengig av funksjonsevne, og bidrar til at **statlige bygg er åpne for alle brukere**

Verktøy:

Gjennom verktøyet og databasen Bygg for alle, kartlegges og forvaltes informasjon om tilgjengelighet fra inngang til besøksrom.

Bygg for alle er en database som eies av Statsbygg, hvor resultatene av kartlegging av offentlige bygg samles. Dette gjør det mulig å sjekke tilgjengeligheten på forhånd.

En rekke kommuner, fylkeskommuner og andre institusjoner (som UIB) bruker nå Bygg for alle.



- Bygningsdata
 - Institusjon [Statsbygg]
 - Region [DV-SØR]
 - Region [DV-MIDT]
 - Region [DV-NORD]
 - Region [DV-ØST]
 - Region [DV-OSLO]
 - Region [DV-VEST]
 - Eiendom [00064 Bergen Tinghus]
 - Eiendom [00067 Statens vegvesen Reg. Ktr. Vest, Leikanger]
 - Eiendom [00112 Håkonshallen]
 - Eiendom [00125 Stavanger tinghus]
 - Eiendom [00129 Haugesund trafikkstasjon]
 - Eiendom [00131 Statsarkivet i Bergen]
 - Eiendom [00133 Førde trafikkstasjon]
 - Eiendom [00151 Boliger Leitevegen, Leikanger]
 - Eiendom [00158 Høgskulen på Vestlandet - Stord]
 - Eiendom [00159 Høgskulen på Vestlandet - Sogndal]
 - Eiendom [00161 Bergen helse- og sosialhøgskole, Haugeveien 28 UTGÅR]
 - Eiendom [00162 Bjørkåsen skole Bergen UTGÅR]
 - Eiendom [00163 Statped Vest, Eikelund]
 - Eiendom [00166 Statped Søreide]
 - Eiendom [00169 Gamlehaugen]
 - Eiendom [00170 Arkeologisk museum Stavanger]
 - Eiendom [00345 Statped, Hunstad m.fl. UTGÅR]
 - Eiendom [00346 Høgskolen i Bergen, helsefag. UTGÅR]
 - Eiendom [00347 Sunnhordaland tingrett]
 - Eiendom [00348 Høgskolen Stord/Hgsd. Olvikveien UTGÅR]
 - Eiendom [00350 Hardanger Tingrett]
 - Eiendom [00357 Statens hus i Leikanger]
 - Eiendom [00360 Høgskulen på Vestlandet - Førde]
 - Eiendom [01833 Havforskningsinstituttet Bergen]
 - Eiendom [03408 Norges Handelshøyskole]
 - Eiendom [03481 Universitetet i Stavanger]
 - Bygning [111153 Universitetet i Stavanger - Paviljong 9]
 - Bygning [111147 Universitetet i Stavanger - Paviljong 2]
 - Bygning [100068 Universitetet i Stavanger - Paviljong 13]
 - Bygning [110842 Universitetet i Stavanger - Kjell Arholms Hus]
 - Bygning [100064 Universitetet i Stavanger - Hagbard Line Huset]
 - Bygning [113931 Universitetet i Stavanger - Arne Røtterdals Hus]
 - Intervju - gammelt skjema [Driftsansvarlig, Terje Jåsund]
 - Skiltssystem i bygning [Skiltssystem]
 - Startpunkt [Startpunkt utenfor inngang]
 - Utendørs forbindelse [Utendørs forbindelse til hovedinngang]
 - Parkeringsplass [HC-parkering]
 - Inngang [Hovedinngang]
 - Dør [Ytterdør, T100A, 1. etasje]
 - Vestibyle eller hall [Vestibyle T100A, 1. etasje]
 - Kommunikasjonsvei [Korridor til opptakskontor T106, 1. etasje]
 - Dør [Dør til opptakskontor T 106, 1. etasje]
 - Rom [Opptakskontor T 106]
 - Resepsjon [Disk i opptakskontor T 106, 1. etasje]
 - Resepsjon [Informasjonsdisk i vestibyle, T 111, 1. etasje]
 - Dør [Dør til kontor, V105, 1. etasje]
 - Rom [Kontor, V105, 1. etasje]
 - Dør [Dør til datarom, V 102. 1. etasje]

[Institusjon \[Statsbygg\]](#) / [Region \[DV-VEST\]](#) / [Eiendom \[03481 Universitetet i Stavanger\]](#) / [Bygning \[113931 Universitetet i Stavanger - Arne Røtterdals Hus\]](#)

Bygning

[Kopier](#) | [Klipp ut](#) | [Lim inn](#) | [Ekspander](#)
[Registrering](#) | [Bygg opp sti](#) | [Vedlegg](#) | [Tiltak](#) | [Krav](#) | [Rapporter](#) | [Tildel registrator/Eksport](#)
[Lagre](#)

Navn: 113931 Universitetet i Stavanger - Arne Røtterdals Hus

Visningsnavn: Universitetet i Stavanger - Arne Røtterdals Hus

Kommentar:

Bygningskategori: Publikumsbygning

Bygningstype: Undervisningsbygg

Status: Uten publiseringsbegrensning

Byggnummer: 113931

Byggnavn: Nytt sentralbygg - Arne Røtterdals hus

Bygningsdata

GAB-nummer: 4848101

BTA: 12688 kvm

Antall etasjer: 6

Oppføringsår: 2006

Bevaringsstatus: Ikke bevaring

Eiestatus: Eid

Adresse

Adresse 1: Telegrafdir. Heftesvei .

Adresse 2:

Postnummer: 4021

Poststed: Stavanger

Telefonnummer:

Epost:

Beskrivelse:

parkeringsanlegget. Bygget er godt tilrettelagt for bevegelseshemmede. Det er heis til alle etasjer i bygget. For orienteringshemmede er det gode kontraster i



UIB

Initiativ om å bruke Statsbyggs metode og BFA systemet

2013/2014:

- De aller fleste bygningene registrert i BFA
- Mangellistene ble ikke behandlet videre

2019/2020 :

- UIB tar tak i arbeidet igjen- noen bygg registrert på nytt/oppdatert i BFA.
- Mangellistene blir vurdert og tiltak foreslått i UU rapporter (Nygårdsgaten 5, Inkubatorbygget, Alrek, Overlege Danielsens hus mfl.)
- Ikke systematikk i oppfølging av rapportene, tiltak og dokumentasjon

2023:

- Opplæring i BFA og prøveregistrering med prosjektledere ved Eiendomsavdelingen
- Flere har eierskap til temaet
- Mangellistene blir vurdert
- Konkrete tiltak foreslått- utarbeidelse av tiltakslister
- Gjennomføring av tiltak-eget prosjekt /ansvar



Bygninger som er registrert på nytt/oppdatert etter 2014 og har tiltakslistor :

| Bygning | År | Antall tiltak? |
|--|------|----------------|
| 106 Haakon Shetelig's plass 7, Universitetsbiblioteket | 2025 | 119 |
| 120 Jekteviksbakken 31, Jusbygg II | 2025 | 92 |
| 135 Sydneplassen 7, HF-bygget | 2019 | 120 |
| 209 Christies gate 18 nytt 2022 | 2022 | 25 |
| 270 H.Fossgt.6/Fosswinckelsgt. 14 | 2025 | 75 |
| 292 Nygårdsgaten 5, Stein Rokkans hus | 2024 | 38 |
| 310 Allégaten 70 | 2023 | 119 |
| 313 Jahnebakken 3 midl | 2023 | 60 |
| 314 Jahnebakken 5 | 2019 | 48 |
| 401 Alrek helseklynge | 2020 | 48 |
| 403 Årstadsveien 21, Overlege Danielsens hus | 2019 | 23 |
| 408 Inkubator Jonas Lies vei 91 midlertidig | 2021 | 10 |
| 243 Parkveien 1, Studentsenteret | 2025 | 13 |
| 13 bygninger | | |

Prioritere bygninger med undervisningsarealer:

Bygninger registrert i 2013-14

Prioriteres etter bruk, analyse av mangler i BFA, samkjøres med andre ombyggingsprosjekter

| | | |
|---|--|--|
| 123 Magnus Lagabøtes plass 1, Dragefjellet | | |
| 124 Magnus Lagabøtes plass 1, Jusbygg I | | |
| 134 Sydneplassen 9, Sydneshaugen skole | | |
| 137 Sydneplassen 12-13 | | |
| 140 Øisteinsgate 1 | | |
| 141 Øisteins gate 3 | | |
| 203 Griegakademiet, Nygård skole | | |
| 206 Christiesgate 12, Bjørn Christiansens hus | | |
| 208 Christies gate 17 | | |
| 215 Fosswinckels gate 6, Lauritz Meltzers hus (SV-bygget) | | |
| 282 John Lunds plass 3 | | |
| 283 Rosenbergs gate 39, Ørjar Øyens hus | | |
| 308 Allegaten 41, Realfagbygget | | |
| 309 Allégaten 55, Bjørn Trumpys hus | | |
| 313 Jahnebakken 3 | | |
| 315 Allegaten 66, Auditoriebygget | | |
| 351 Thormøhlensgate 55, HIB | | |
| 353 Thormøhlensgate 53, HIB-Blokk A | | |
| 354 Thormøhlensgate 53, HIB-Blokk B | | |
| 406 Haukelandsveien 28, AHH | | |
| 408 Jonas Lies vei 91, Bygg for biologiske basalfag | | |
| 411 Årstadveien 19, Det nye odontologibyget | | |
| | | |

Målet:

- Gjennomføre uu tiltak identifisert gjennom BFA på flest mulig bygninger
- Prioritere undervisningsarealer- best mulige forhold for studentene uansett funksjonsnivå

Men:

Universell utforming som integrert del og faktor i alle prosjekter som gjennomføres:

- Rehabiliteringer og ombygninger
 - Nyanskaffelser
 - Nybygg
-
- Kravene om uu gjelder både publikumsarealer, undervisningsarealer og arbeidsplasser

BFA kan brukes i både eksisterende bygninger og i nybygging/rehabilitering

Eksisterende bygninger

- Registrering i BFA – grunnlag for å vite status og mangler ved bygningen
 - Rapporter eller lister med anbefalte tiltak
 - Gjennomføre tiltak og diskusjon/rådgiving underveis
 - Oppfølging – utkvittering av tiltak i BFA
-
- Nybygging og rehabilitering
 - Vurdering av tegninger – innspill til prosjekt-team
 - Rådgivning underveis – vurdere uu så tidlig som mulig og i hele prosessen
 - Sluttregistrering i BFA– som for eksisterende bygninger
 - Eventuell oppfølging og sjekk av tiltak

Oppsummering av KS 1



KS1 av KVV Realfagbygget og Fysikkbygget ved UiB

09.12.2025

Norconsult 

Kostnads- og usikkerhetsanalyse

Sammenstilling KVV og KS1

| Nøkkeltall inkl. mva. | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Prosjektet | | | | | EKS | | | | |
| | K1 | K4-1 | K4-3 | K6-1 | K6-2 | K1 | K4-1 | K4-3 | K6-1 | K6-2 |
| Basisestimat | 5 290 | 5 433 | 5 421 | 5 359 | 5 493 | 5 722 | 5 982 | 5 857 | 5 921 | 6 476 |
| Forventet tillegg | 1 850
35,0 % | 2 287
42,1 % | 2 029
37,1 % | 1 951
36,4 % | 2 947
53,7 % | 1 501
26,2 % | 1 718
28,7 % | 1 575
28,0 % | 1 321
22,3 % | 1 540
23,8 % |
| Styringsmål (P50) | 7 140 | 7 720 | 7 450 | 7 310 | 8 440 | 7 223 | 7 700 | 7 432 | 7 241 | 8 016 |
| Usikkerhetsavsetning | 2 370
33,2 % | 2 487
32,2 % | 2 300
30,9 % | 2 183
29,9 % | 1 499
17,8 % | 1 948
27,0 % | 2 400
31,2 % | 2 190
29,5 % | 2 110
29,1 % | 2 310
28,8 % |
| P85 | 9 510 | 10 207 | 9 750 | 9 493 | 9 939 | 9 171 | 10 100 | 9 622 | 9 351 | 10 325 |

* Forventet tillegg og usikkerhetsavsetning er beregnet av EKS basert på tallgrunnlag fra KVV og tilleggsutredning



Input til den samfunnsøkonomiske analysen

- ▶ Betydelig økning i basiskostnad
 - ▶ Korreksjoner og justeringer beskrevet innledningsvis
 - ▶ Tomteanskaffelse gir spesielt utslag mellom konseptene
- ▶ Relativt til prosjektet vurderes usikkerheten til å være mindre
 - ▶ Usikkerheten i vår analyse fordeles jevnere mellom forventet tillegg og usikkerhetsavsetning
- ▶ Lavere relative utslag på tvers av konseptene
 - ▶ Risikobildet per usikkerhetsforhold avviker mindre fra konsept til konsept
 - ▶ Justert gjennomføringsperiode for K6-konseptene





Alternativanalyse KS1 – Anbefaling

| | K1 | K4.1 | K4.3 | K6.1 | K6.2 |
|--------------------------------------|-----------|---------|---------|---------|-------|
| Prissatte virkninger | | | | | |
| Byggekostnader | - 1 669 - | 2 467 - | 3 070 - | 2 914 - | 3 099 |
| Tomt (kjøpt/salg) | | | - | 4 - | 183 |
| Brukerutstyr | - 1 310 - | 768 - | 852 - | 737 - | 739 |
| Leie | - 1 572 - | 546 - | 171 - | 74 - | 41 |
| FDVU | - 1 364 - | 1 439 - | 1 578 - | 1 426 - | 1 447 |
| Brukerutstyr - FDVU | - 1 073 - | 938 - | 1 153 - | 909 - | 899 |
| Spart leie | | 93 | 231 | 66 | 66 |
| Restverdier | 38 | 38 | 38 | 34 | 51 |
| Skattefinansieringskostnad | - 1 397 - | 1 213 - | 1 319 - | 1 200 - | 1 269 |
| Netto prissatt nytte | - 8 347 - | 7 240 - | 7 873 - | 7 164 - | 7 560 |
| Relativt til Nullalternativet | | 1 106 | 474 | 1 182 | 787 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Rangering av alternativ basert på prissatte virkninger | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 |
|---|---|---|---|---|---|

Ikke-prissatte virkninger

| | | | | |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Kvalitet i forskning | Middels positiv | Stor positiv | Middels positiv | Middels positiv |
| Kvalitet i utdanning | Middels positiv | Stor positiv | Middels positiv | Middels positiv |
| Sikkerhet | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv |
| Trivsel | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv |
| Vern | Ubetydelig/ingen | Ubetydelig/ingen | Liten negativ | Liten negativ |
| Kulturminner | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv | Liten positiv |
| Samlokalisering | Ubetydelig/ingen | Liten positiv | Ubetydelig/ingen | Ubetydelig/ingen |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Rangering av alternativ basert på ikke-prissatte virkninger | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 |
|--|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|
| Samlet rangering | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 |
|-------------------------|---|---|---|---|---|

Vurdering av samfunnsøkonomisk lønnsomhet

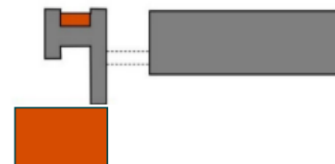
- ▶ K4.3 anbefales basert på vurdering av prissatte og ikke-prissatte virkninger
- ▶ Momenter fra analysen:
 - ▶ Dagens tilstand og forventet utvikling
 - ▶ Påvirkning
 - ▶ Vesentlige differanser i innflyttingstidspunkt
 - ▶ Diskontering
- ▶ Vi vurderer at resultatene er robuste for endringer i investeringskostnader (P10, P90)



Oppsummering

Anbefalt konsept:

- ▶ Styringsmål (P50): 7 432 millioner kroner inkl. mva.
- ▶ P85: 9 622 millioner kroner inkl. mva.



Føringer for neste fase:

- ▶ Utnytte muligheter for arealoptimalisering av hele prosjektet, og reduksjon av størrelse på nybygg
- ▶ Avklare konsekvenser av vern for prosjektgjennomføringen
- ▶ Holde fast på forutsetninger som er gjort knyttet til funksjoner som skal innpasses i bygget med tanke på lastkrav, vibrasjoner, etc. Unngå å planlegge større inngrep eller forsterkninger av konstruksjoner enn det som er forutsatt i KVVU.
- ▶ Kostnadsoptimalisering av midlertidighet og brukerutstyrsprosjekt. Spesielt knyttet til krav knyttet til drift i byggeperioden.
- ▶ Organisering av midlertidighet og brukerutstyrsprosjektet. UiB har omfattende erfaring som vil være nyttig. Helhetlig styring og koordinering av byggeprosjekt, midlertidighet og brukerutstyr vil være kritisk for å sikre en effektiv gjennomføring.





Oppsummering KS1

- Statsbygg, UiB og KD er tilfreds med anbefalingen i KS1
- KD vil utarbeide notat til politisk ledelse som underlag for beslutning om konseptvalg
- Arbeidsmøte med Statsbygg og KD for å avklare videre løp frem mot oppstart forprosjekt (Avklaringsfase)
- KD: Sjeldent så stort samsvar mellom KVVU og KS1

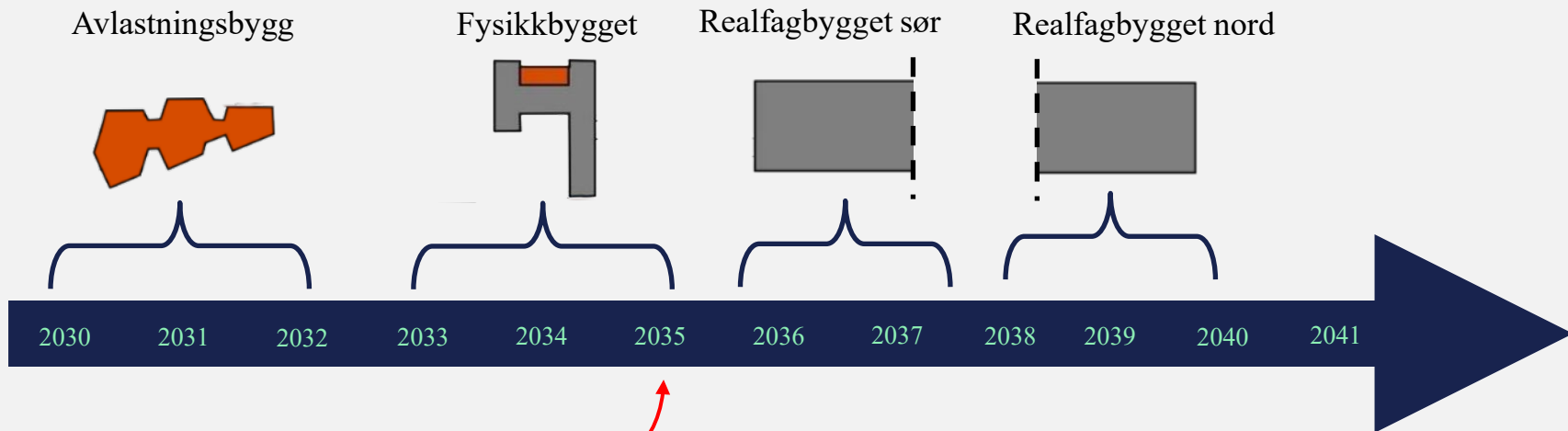


Veien videre mot Statsbudsjett 2027





TIDSLINJEN ER KRITISK VIKTIG!



Rapporter viser at det er stor fare for full nedstenging av Fysikkbygget fra 2035 om ikke noe gjøres. Realfagbygget er svært sårbart og blir kontinuerlig overvåket og jobbet med.

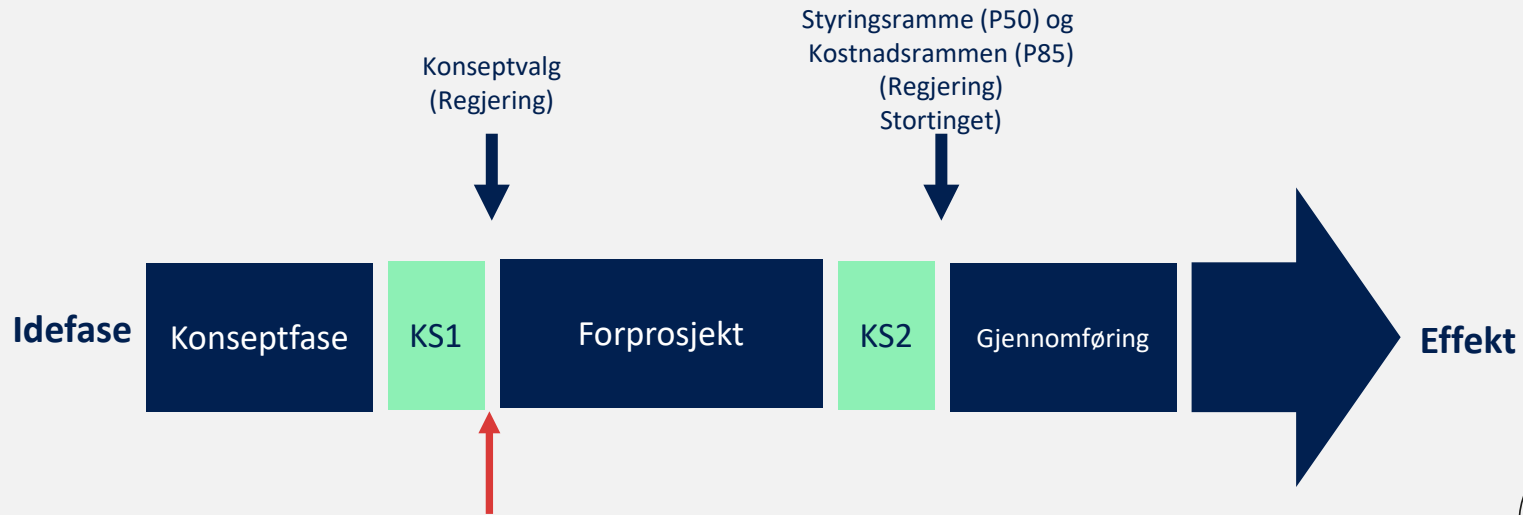
Norge trenger

realfag





STATENS PROSJEKTMODELL



Våren 2026: Kritisk fase for å holde tidsplanen.





UiB Realfaghøyden

- Et nasjonalt kraftsenter for realfag og teknologi



Styre
Arbeidsmiljøutvalget

Arkivreferanse
2026/279
Styresak
12/26

Dokumentdato
12.02.2026
Møtedato
19.02.2026

Orienteringssaker

Det vil bli muntlig orientert om følgende saker i møtet:

- Universitetets hovedverneombud orienterer
- Orientering – universitetsstyresaker
- Utviklingsprosjekt bygg – status
- Endringer i arbeidsmiljøloven vedr. krav til psykososialt arbeidsmiljø
- Trening i arbeidstiden
- Årshjul 2026 – Arbeidsmiljøutvalget

Orienteringssak

Saken legges frem for Arbeidsmiljøutvalget til orientering.

Kathrine Brosvik Thorsen
HR-direktør

12.02.2026/Runa Jakhell