



ÅRSRAPPORT 2025

Helse, miljø og sikkerhet



UNIVERSITETET I BERGEN

2025 KORT FORTALT	3
SYSTEMATISK HMS-ARBEID	4
<i>Rapporter fra lokalt HMS-arbeid</i>	4
<i>HMS-organisering</i>	5
<i>HMS-handlingsplan</i>	6
<i>HMS-kompetanse og informasjon</i>	7
GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP	8
<i>Inkluderende arbeidsmiljø</i>	8
<i>Organisasjonskultur og endring</i>	11
<i>Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø</i>	12
<i>Medarbeidersamtale</i>	12
TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE	14
<i>HMS på arbeidsplasser</i>	14
<i>Brannvern</i>	15
<i>Digitalt arbeidsmiljø</i>	15
GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP	16
<i>Sikkerhet og beredskap</i>	16
<i>HMS-risikovurdering</i>	17
<i>Kjemikalier, biologiske faktorer, strålevern</i>	18
<i>Varsling</i>	18
<i>HMS-avvik</i>	19
VEDLEGG	20

2025 KORT FORTALT

HMS-årsrapporten er en detaljert tilstandsrapport om arbeidsmiljøet ved UiB. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av årlig HMS-rapportering som har som formål å undersøke at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og samtidig vurdere om HMS-arbeidet er hensiktsmessig for å nå målene i UiBs HMS-handlingsplan. Rapporten er en del av helhetlig internkontroll ved UiB. Den inneholder omtale av HMS-organisering i tillegg til sammenfatning av resultatene fra årlig rapportering av lokalt HMS-arbeid ved de ulike enhetene. Rapporten viser at det i 2025 arbeides godt med det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet.

HMS-organisering, -kompetanse og informasjon

- HMS er et lederansvar på alle nivå. 6 % av enhetene rapporterer at leder ved enheten *ikke* har gjennomført obligatorisk «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs. Det er nedgang fra 16 % i 2024.
- Enheter følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.
- Det legges godt til rette for medvirkning fra ansatte i HMS-arbeidet.
- Ansatte og gjester får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Når det gjelder studenter er det grunn til å anta at det er aktuelt for flere enheter enn det som blir rapportert.
- Leder ved enhetene sørger for at nødvendig HMS-informasjon er formidlet til de ansatte. UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik, retningslinjer for varsling, retningslinjer for håndtering av vold og trusler, retningslinjer for brannvern, rutine for oppfølging av sykemeldte, og UiBs Policy for mobbing, trakassering og konflikt rapporteres som gjort kjent ved enhetene i stor grad.
- Alle enheter bekrefter at de praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

Gode og inkluderende arbeidsfelleskap

- Alle enheter ved UiB har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av «Felles arbeidsmiljøundersøkelse» (FAMU) i perioden 2024 – 2025. Verktøyet ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen) ble benyttet. Tiltakene som er utviklet/iverksatt ved enhetene viser bred innsats for et inkluderende og godt arbeidsmiljø. ARK-samlerapporten for UiB viser i hovedtrekk at arbeidsmiljøet oppleves generelt som godt ved UiB.
- Sykefraværet totalt for UiB ligger for 2025 på 4,65 %, hvorav 3,43% var legemeldt fravær. Dette er en liten reduksjon fra 2024. Kvinnehelse og kvinnearbeidshelse var et hovedfokusområde i 2025. Kontinuerlig oppfølging og gode verktøy er viktig for at UiB blir en mer helsefremmende arbeidsplass for alle ansatte.
- Å sette avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse på dagsorden er tiltak i HMS-handlingsplanen. UiBs enheter setter psykisk helse på dagsorden, mens oppmerksomhet og tiltak knyttet til det avhengighetsforebyggende fortsatt trenger et løft de kommende år.
- Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for alle ansatte har en oppgang til 78 % fra 74 % i 2024. Gjennomføringsgraden for vitenskapelige ansatte har økt fra 65 % i 2024 til 72 % opp mot målet om 80 % i løpet av en 2-års periode (2024-2025). Samtidig varierer andelen samtaler fortsatt en god del både mellom fakulteter/avdelinger og innenfor det enkelte fakultet/avdeling. Potensialet for å øke gjennomføring for vitenskapelig ansatte er derfor fortsatt til stede. Tilbudet om lokaltilpassede seminarer/workshops, for å øke bevissthet om og hvordan det kan legges til rette for økt antall gjennomførte medarbeidersamtaler ved den enkelte enhet, videreføres.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

- Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldende regelverk og med gode bruker- og medvirkningsprosesser, og er i stadig utvikling for å møte virksomheten sine behov og krav. Flere fakultet rapporterer om gode prosesser i forbindelse med bla. arealbehov og mulig arealreduksjon, som også blir viktig fremover. Alle enheter, der det er aktuelt, svarer bekreftende på at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker).
- 92 % av enhetene rapporterer at de har kartlagt sitt fysiske arbeidsmiljø ved hjelp av vernerunder.

- Et godt digitalt arbeidsmiljø handler om tilrettelegging for digitale arbeidsplasser, effektive og sikre digitale verktøy, og må sees i sammenheng med det ordinære HMS-arbeidet. En rekke tiltak for å styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming er gjennomført, bla. ble storsatsningen KI kompetanseløft lansert i 2025.

God risikokultur og beredskap

- 01.01.2025 gikk UiB over til nytt støtteverktøy for beredskapshendelser (RAYVN) samt ny beredskapsorganisering.
- UiB har arbeidet med tiltak etter revisjon av UiBs ROS i 2024 innen vold og trusler, reise til utlandet og brann. ROS-arbeid knyttet til nasjonal sikkerhet, dvs. innenfor virkeområdet til sikkerhetsloven, eksportkontrollloven og sanksjonsloven, ble påbegynt i 2025.
- Det skal gjennomføres/ajourføres HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter. Dette innebærer å kartlegge enhetens aktiviteter og vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom. 85 % har gjort dette. Arbeidet må fortsatt prioriteres.
- Ved risikoforhold i arbeidsmiljøet som kan ha betydning for ansattes helse skal leder sørge for at Bedriftshelsetjenesten bistår for å forebygge helseskader. For 2025 svarer 21 % av enhetene at det ikke er aktuelt å benytte seg av bedriftshelsetjenester. For å sikre at tjenestene er godt kjent i enhetene, vil dette bli fulgt opp i 2026.
- Alle enheter som har aktivitet som innebærer arbeid med risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern rapporterer om trygg håndtering.
- Det ble meldt inn 388 HMS-avvik ved UiB. Antallet er det nest høyeste siden UiB tok i bruk elektronisk meldesystem i 2015.
- HR-avdelingen mottok og behandlet 10 varslingsaker, der 4 er varsel om kritikkverdige forhold.

UiB har strammere økonomiske rammer enn tidligere. Dette er en faktor som påvirker arbeidsmiljøet ved universitetet. Et særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, gjennomføring av HMS-risikovurderinger, og å sikre gode kommunikasjonsformer, er fortsatt viktig fremover.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Universitetet i Bergen (UiB) skal til enhver tid drive systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Ansvar for HMS er plassert hos ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Alle ansatte har et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Det er i daglig samhandling og dialog, i aktiv medvirkning, at arbeidsmiljøet skapes.

UiBs HMS-årsrapport beskriver det sentrale HMS-arbeid som er organisert gjennom universitetets fellesadministrasjon, sentrale utvalg og verneombudene og sammenfatter resultater fra den årlige rapporteringen av lokalt HMS-arbeid ved UiB. Formålet med denne årlige internkontrollen, er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved UiBs enheter er i tråd med myndighetskrav og interne regler. Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering.

Rapporter fra lokalt HMS-arbeid

Status for lokalt HMS-arbeid er et viktig element i HMS-årsrapporten. Ved UiB skal alle enheter (verneområder) rapportere årlig om status for eget HMS-arbeid. Alle 63 enheter har levert rapporteringsskjema for 2025.

Som et ledd i den systematiske internkontrollen ved UiB (*Internkontroll ved UiB – Årlige aktiviteter og rapportering* (2020/12742) er det felles årsrapporteringsskjemaet for HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for 2025 (vedlegg 1), i SurveyXact, videreutviklet noe. Del 1 omhandler

Systematisk HMS-arbeid med spørsmål knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler samt mål i UiBs HMS-handlingsplan, som fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud ved enhetene. Del 2 Ytre miljø arbeid og Del 3 Bygg og verdier omtales ikke i denne årsrapporten, men i egne rapporter. Antall spørsmål er ytterligere redusert fra tidligere år. Hver underkategori har informasjonslenker eller forklaring. I tillegg er det noen tekstfelt i skjema som skal fylles ut i form av fritekst. Det er også lagt inn mulighet for kommentar til enkeltspørsmål og evt. andre kommentarer. HMS-handlingsplan for rapporteringsåret skal legges ved. Etter utfylling returneres skjema automatisk som rapportering i linjen. Utfylling forutsetter egevaluering opp mot spørsmålene og dialog. En sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt» i Del. 1 er vedlagt (vedlegg 2).

Fakultet/avdelinger behandler lokale rapporter og utarbeider en samlet HMS-årsrapport sammen med hovedverneombud der resultater, utfordringer og forbedringsområder skal trekkes frem. Styrebehandlet rapport oversendes universitetsdirektøren sammen med fakultetets/avdelingens overordnet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og i universitetsstyret gjennomfører universitetsdirektøren en felles "Ledelsens gjennomgang" – et årlig møte for internkontrollområdene HMS, Ytre miljøarbeid, Sikring av bygg og verdier, samt Informasjonssikkerhet og personvern per fakultet/Universitetsmuseet (UM)/Universitetsbiblioteket (UB)/Fellesadministrasjonen (FADM). I disse møtene gjennomgås fakultet/avdelingens utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres.

HMS-organisering

Det er universitetsstyret som vedtar overordnede mål og handlingsplan for arbeidet med HMS ved UiB og fører tilsyn gjennom årlig rapportering. Universitetsdirektøren har fått delegert avgjørelsesmyndighet fra universitetsstyret til å etablere, utvikle og vedlikeholde det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet. Universitetets sentrale HMS-arbeid er hovedsakelig organisert gjennom HR-avdelingen og Eiendomsavdelingen (EIA).

Linjeledere (ledere på alle nivå) ved UiB har ansvar for at bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven, øvrig lovgivning og interne regler innen HMS, blir overholdt.

HMS-oppgaver kan delegeres til ansatte. I tråd med interkontrollforskriften skal enhetene ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (f.eks. HMS-koordinator, laboratorieansvarlig, feltleder og plassansvarlig brann). Alle enheter, utenom 2, rapporterer å ha dette på plass i 2025. Flere enheter har egne HMS-utvalg som bistår ledelsen i det systematiske HMS-arbeidet.

AMU ved UiB er et lovpålagt utvalg og arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU sine oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Læringsmiljøutvalget (LMU) ved UiB bidrar til at bestemmelsene om læringsmiljø i universitets- og høyskoleloven blir gjennomført. Det vises til årsrapport for 2025 for AMU (2012/4460) og årsrapport for 2024-2025 for LMU (2025/13544) for utfyllende informasjon.

UiBs vernetjeneste skal påse at krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt av arbeidsgiver, og er samarbeidspartner til arbeidsgiver. Vernetjenesten ved UiB er organisert i 3 nivåer, med verneombud (VO) på grunnenheter, hovedverneombud (HVO) for hvert av hovedverneombudsområdene (fak./avd.) og universitets hovedverneombud (UHVO). Til sammen var det på UiB 186 VO, HVO og UHVO inkludert vara i 2025. Det ble gjennomført valg av verneombud ved UiB for perioden 2025-2026 høsten 2024, og obligatorisk 40-timers opplæring i HMS for nye verneombud ble gjennomført våren 2025.

Vernetjenesten har faste nettverksmøter for alle hovedverneområdene og for HVO'ene. Vernetjenesten har også faste samlinger som blir brukt til kunnskapspåfyll, og til informasjons- og erfaringsutveksling. I 2025 har vernetjenesten hatt et særlig fokus på opplæring og å bygge trygghet i

rollen som verneombud. Verneombud i hele organisasjonen har vært involvert og arbeidet med oppfølging av Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU). På flere enheter har HVO'ene vært med i arbeidet med arealeffektiviseringer. Gjennom verneombudenes populære frokostseminarserie for alle ansatte ved UiB, har vernetjenesten satt flere tema på dagsorden, bla. psykisk helse, kvinnearbeidshelse, mangfold og inkludering. Det vises til Årsrapport 2025 - Hovedverneombudenes aktivitet (2025/2023) for utfyllende informasjon.

UiBs verneombud skal på alle nivå ha tilstrekkelig tid til å utføre verneombudsarbeidet på en forsvarlig måte og det skal gjennomføres faste møter mellom leder og verneombud. På spørsmål om enheten følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom leder og verneombud svarer alle enheter bekreftende, utenom 1. Det gode samarbeidet og kompetansen til verneombudene fremheves av fakultetene/avdelingene som av stor betydning for HMS-arbeidet.

Universitetets Bedriftshelsetjeneste (BHT) støtter ansatte, ledere, AMU og verneombud i å skape et trygt arbeidsmiljø i tråd med arbeidsmiljøloven. BHT er godkjent av Arbeidstilsynet, har en fri og uavhengig rolle i arbeidsmiljøspørsmål og tar hensyn til personvern og taushetsplikt. Revidert regelverk for bedriftshelsetjenester gjeldende fra 2023 tydeliggjør at BHT sine tjenester skal være knyttet til risikoforhold ved virksomheten som har betydning for arbeidshelse, og tydeliggjør BHT sin rolle i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. BHT har fra 2023 arbeidet systematisk med å øke leveranser på det forebyggende feltet, da med mål om å redusere behovet for reparerende tiltak. Det har vært økende aktivitet i FADM når det gjelder samarbeid og bistand i det systematisk forebyggende HMS-arbeidet, mens det så langt har vært krevende å komme i rådgivende posisjon når lokale HMS-risikovurderinger og -handlingsplaner skal gjennomføres og utarbeides ellers ved universitetet. Det er laget en plan for hvordan dette skal gjennomføres mer systematisk i løpet av 2026. BHT gjennomfører befaringer og kartlegginger ved enhetene og gir individuelle vurderinger innen fagfeltene arbeidshelse, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og yrkeshygiene. BHT er representert i AMU, og dets underutvalg: Byggeutvalget og Akan-utvalget. Det gjennomføres kvartalsvise nettverksmøter med EIA og med UHVO. Det vises til Årsrapport 2025 – Bedriftshelsetjenester (2012/4460) for utfyllende informasjon.

Svært viktig i HMS-organiseringen er det at det skal legges til rette for medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø. Det rapporteres som tidligere år om god tilrettelegging for slik medvirkning på flere måter; som i HMS-møter, -samlinger og -dager, deltagelse på HMS-opplæring, arbeidsmiljøundersøkelser, og vernerunder, i utvikling av lokal HMS-handlingsplan, til å ta opp HMS-tema i ulike faste møtefora gjennom året, samt lett tilgjengelige verneombud og ledere, og som tema i medarbeidersamtaler og i onboarding. Også melding av HMS-avvik, deltakelse i HMS-risikovurderinger, i ulike endrings- og omorganiseringsprosesser og bygge- og arealprosesser, nevnes. Ulike former for interne informasjons- og kommunikasjonskanaler (web, nyhetsbrev, teams, e-post o.l.) brukes for informasjon og dialog.

HMS-handlingsplan

Universitetsstyret vedtok 14.09.23 (styresak 66/23) Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for perioden 2023-2026. HMS-handlingsplanen er forankret i universitetets strategi 2023-2030 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål som universitetet skal kjennetegnes ved:

- Gode og inkluderende arbeidsfellesskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- God risikokultur og beredskap

Hvert HMS-mål er innsatsområder som konkretiseres gjennom delmål for perioden og skal realiseres gjennom tiltak. Tilbakemeldingene fra ansvarlige enheter ved FADM, sentrale utvalg og fakulteter/avdelinger viser at planens mål og tiltak har blitt fulgt opp i 2025.

Alle fakultetene/avdelingene har en overordnet HMS-handlingsplan for fakultetet/avdelingen for rapporteringsåret og som bygger på UiBs HMS-handlingsplan. Alle enheter, utenom 1 melder at de har en lokal HMS-handlingsplan og har lagt ved en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2025). 4 enheter har ikke lagt ved handlingsplan for 2025, men for 2026, og 1 enhet for 2024. De aller fleste planene er operasjonalisert med tiltak, ansvar og tidsfrister, selv om svært få benytter seg av nyeste mal tilgjengelig på Ansatte-sidene. Det juridiske fakultet (JUSS) som ikke har institutter, UB og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) har ikke lokale handlingsplaner da det er besluttet å kun ha felles handlingsplan for fakultetet/avdelingen.

HMS-kompetanse og informasjon

HMS er et lederansvar på alle nivå og leder er ansvarlig for at det systematiske HMS-arbeidet er planlagt, organisert, gjennomført og dokumentert i tråd med interne regler og myndighetskrav. Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til ledernes HMS-kunnskaper. Denne opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres. UiB har tilbudt obligatorisk HMS-opplæring for universitetets ledere – «HMS for ledere» siden 2009. 4 enheter av 63 svarer «Nei» på spørsmål om leder ved enheten har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs i 2025 (mot 10 av 62 enheter i 2024 og 9 av 63 enheter i 2023). «HMS for ledere» tilbys årlig.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiB har nettverk for verneombud og obligatorisk opplæring i HMS for disse; «40-timers grunnopplæring i HMS» tilbys annet hvert år i forbindelse med verneombudsvalg, og ble holdt våren 2025. 61 av 63 enheter (mot 57 av 62 enheter i 2024, og 58 av 63 enheter i 2023) svarer «Ja» på at verneombud ved enheten har gjennomført opplæringen.

Ledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle medarbeidere og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i HMS-arbeidet og sørge for at de får nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Hva dette innebærer er avhengig av hva slags aktiviteter som utføres ved enheten. Enheter med risikofylt aktivitet har større krav til HMS-opplæring enn andre. Det fremkommer tydelig av enhetenes rapporter for 2025 at ansatte fått dette. Det samme gjelder for gjester der det er aktuelt. (Med gjester menes i denne sammenheng gjesteforskere o.l., ikke besøkende eller publikum). Når det gjelder studenter er det 28 av 63 enheter (mot 21 av 62 enheter i 2024) som svarer «Ikke aktuelt» og 2 enheter som svarer «Nei» av 63 enheter (3 av 62 i 2024). Det er imidlertid grunn til å anta at det er aktuelt for flere av enhetene, og vil bli fulgt opp av HR-avdelingen.

Ledere ved enhetene skal sørge for at nødvendig HMS-informasjon er formidlet til de ansatte. UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik, retningslinjer for varsling, retningslinjer for håndtering av vold og trusler, retningslinjer for brannvern, rutine for oppfølging av sykemeldte, og UiBs Policy for mobbing, trakassering og konflikt rapporteres i stor grad som gjort kjent ved enhetene i f.eks. møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende (detaljer følger under).

UiB skal legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte. Alle enheter bekrefter at de ved nyansettelser i 2025, som de fire siste årene, praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

I 2025 ble en rekke kurs/seminar som inneholdt HMS-aspekter gjennomført i sentral regi for ledere og ansatte, både på norsk og engelsk. En detaljert oversikt over kurs- og seminartilbudene for 2025 i regi av HR-avdelingen er vedlagt (vedlegg 3). UiB har eget nettverk for HMS-koordinatorene for informasjon, opplæring og erfaringsutveksling. HR-avdelingen gir også råd, tematisk veiledning og

undervisning for ledere, verneombud og ansatte, enkeltvis, i grupper og i ulike nettverk, knyttet til et bredt utvalg av tema relatert til arbeidsmiljø/HMS ute i miljøene.

Internasjonalt senter gav som tidligere år også i 2025 et bredt tilbud for internasjonale ansatte og utreisende forskere; månedlige nyhetsbrev, preboarding-seminarer to ganger i måneden, onboardingseminar for nytilsatte internasjonale, og utreiseseminar for å bistå ansatte i planlegging av utlandsopphold. Senteret tilbyr 1:1-samtaler for ansatte som har spørsmål knyttet til relokalisering til Norge og for utreisende forskere. I 2025 er det gjennomført rundt 150 individuelle samtaler. I tillegg organiseres det kulturelle og sosiale samlinger for internasjonale ansatte og deres familier, som bidrar til å bli bedre kjent med UiB som arbeidsgiver og Bergen by.

UiB sitt HMS-regelverk er publisert i Regelsamlingen, mens universitetets sentrale HMS-informasjon og veiledninger er tilgjengelig både på norsk og engelsk i HMS-portalen. Sikresiden.no tilbyr forebyggende opplæring og råd både på norsk og engelsk om hva man skal gjøre i en krisesituasjon. Løsningen er tilpasset studenter og ansatte på universiteter og høyskoler.

Nyheter og meldinger blir publisert på HMS-portalen og Ansattsidene for å informere om aktuelle HMS-saker. På UiBs websider er også større prosjekter og lignende som har arbeidsmiljøaspekter i seg publisert, som «UiB tjenesteutvikling», «UiB Realfagshøyden», «GenderAct» og «Vestlandslegen».

HMS-prisen for å stimulere til systematisk arbeid med HMS og bidra til erfaringsutveksling ble i 2025 utdelt for 21. gang ved Fakultetet for naturvitenskap og teknologi – til forskningsgruppen i reservoar fysikk ved Institutt for fysikk og teknologi for deres arbeid med en systematisk omorganisering av laboratorier der målet var å forbedre sikkerheten og arbeidsmiljøet, og for 4. gang ved Det medisinske fakultet – til Seksjon for kariologi ved Institutt for klinisk odontologi, for arbeidet med å styrke arbeidsmiljøet gjennom systematiske forbedringstiltak som har ført til bedre inkludering, kommunikasjon, og forståelse for hverandres oppgaver. UiB sin årlige arbeidsmiljøpris ble utdelt for 5. gang på HR-dagen 21. mai 2025, og gikk for 2024 til Fungisai Ottemöller for hennes enestående innsats som instituttleder ved Institutt for helse, miljø og likeverd.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

UiBs viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer her. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og at den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning og et levende universitetsdemokrati.

Inkluderende arbeidsmiljø

I starten av 2025 ble en ny IA-avtale signert mellom partene i arbeidslivet. Denne intensjonsavtalen legger vekt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid, god ledelse, tilrettelegging, dialog og aktiv medvirkning som sentrale faktorer for å redusere sykefravær. HR-avdelingen jobber kontinuerlig med å utvikle metoder og verktøy som fremmer et inkluderende arbeidsmiljø. Det overordnede målet er å redusere sykefravær og legge til rette slik at ansatte kan jobbe så mye som mulig.

Det totale sykefraværet ved UiB var i 2025 på 4,65 %, hvorav 3,43 % var legemeldt fravær. Dette er en liten reduksjon fra 2024, da sykefraværet var 4,71 % og legemeldt utgjorde 3,59 % av dette.

Sykefraværet varierer mellom stillingsgruppene. Administrative og tekniske stillinger har generelt et høyere fravær enn vitenskapelige stillinger, mens stillingsgruppene postdoktorer og stipendiater ligger høyest. For 2025 ser tallene slik ut:

Stillingsgruppe	Totalt sykefravær	Egenmeldt	Legemeldt
Administrative	6,47 %	1,61 %	4,86 %
Tekniske	5,67 %	1,76 %	3,91 %
Vitenskapelige u/postdok/stip.	2,27 %	0,45 %	1,82 %
Postdok/stip.	5,86 %	1,71 %	4,14 %

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 %.

Blant stipendiater er forskjellen mellom kjønn 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.

HR-avdelingen rapporterer sykefraværstall og tiltak til AMU to ganger i året. I denne forbindelse blir enheter med høyt gjennomsnittlig fravær kontaktet og fulgt opp, basert på utfordringer som blir kartlagt i samtale med HR ved fakultet/enhet.

HR-avdelingen tilbyr støtte til enheter med høyt sykefravær og i langvarige fraværssaker, både gjennom BHT og egne rådgivere, ofte i sammenheng med arbeidsmiljøutfordringer. Det gjennomføres jevnlig kurs for ledere og HR-medarbeidere innen sykefraværssoppfølging og tilrettelegging. Informasjon og opplæringsmaterieell er samlet i Lederhåndboken og HR-ressursbanken for å bidra til enhetlig praksis og likebehandling av ansatte i hele organisasjonen. For at dette skal fungere er det viktig at alle ledere ute i organisasjonen er sitt ansvar bevisst når det gjelder å følge opp sine ansatte, både før, under og etter et sykefravær. Det er også viktig at alle ansatte er klare over sin plikt til å medvirke for å komme seg raskest mulig tilbake på jobb.

Tilrettelegging for ansatte med endret helsesituasjon er et område som HR-avdelingen og BHT også bistår virksomheten i, bla. ved å gi råd og bidra til organisering av utprøving av alternative arbeidsoppgaver for UiB-ansatte. UiB samarbeider også med NAV og andre eksterne tiltaksaktører for å tilby arbeidstrening til personer med særskilte behov for inkludering i arbeidslivet. Dette bidrar til å redusere utenforskap og styrker mulighetene deres for tilbakeføring til ordinært arbeid. Slik bidrar UiB til å støtte opp om samfunnsansvaret og møte målsettingene i intensjonsavtalen mellom partene i arbeidslivet. I 2025 er det utviklet retningslinjer for arbeidsinkludering som skal publiseres våren 2026. Retningslinjene fastsetter en felles standard for hvordan UiB skal arbeide for å beholde ansatte i arbeid, både gjennom individuell tilrettelegging og særskilte tilpasninger for ansatte med nedsatt helse. I dette arbeidet er grensen mellom arbeidsgivers lovpålagte plikter og hvordan UiB som arbeidsgiver velger å gå utover disse for å imøtekomme kravene i den nye IA-avtalen, tydeliggjort.

UiB har i 2025 satt kvinnehelse og kvinnearbeidshelse tydelig på agendaen, med mål om å øke kunnskapen og skape åpenhet i organisasjonen. Kvinners sykefravær er omtrent dobbelt så høyt som menns, både ved UiB, i sektoren og på nasjonalt nivå. Arbeidet har i første omgang vært rettet mot å informere og gi økt kunnskap til ansatte og ledere, samt kompetansebygging internt hos BHT. Kvinnehelse har vært tema på AMU-møter og -seminar, og ble ytterligere fremhevet gjennom flere større arrangementer: Workshop 21. mars med over 200 deltakere fra hele UiB, med bred faglig diskusjon om kvinnehelse generelt og overgangsalder spesielt. Webinar i april med gjennomgang av den nye NOU'en om kvinnearbeidshelse (NOU 2025:5). Disse tiltakene kan bidra til å redusere tabu, skape åpenhet og gi ledere en enklere inngang til temaet for bedre tilrettelegging i ulike livsfaser. Arbeidet fortsetter i 2026 med planlagte oppfølgingsaktiviteter og samarbeid med forskere for å styrke kunnskapsformidlingen og organisasjonens kompetanse om temaet.

58 av 63 enheter bekrefter at de har gjort kjent UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte. I 2024 svarte 59 av 62 enheter «ja», mot 56 av 63 i 2023. Den nye IA-avtalen gir UiB et tydelig mandat, men også handlingsrom til å jobbe mer målrettet med forebygging og tilrettelegging. Kontinuerlig oppfølging og gode verktøy er viktig for at UiB blir en mer helsefremmende arbeidsplass for alle ansatte.

Det fremgår av HMS-handlingsplan for 2023-2026 at alle enheter skal sette psykisk helse og avhengighetsforebyggende arbeid, som rus- og spillavhengighet, på dagsorden for økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap.

39 av 63 enheter har *ikke* satt avhengighetsforebyggede arbeid på dagsorden i 2025 (mot 32 av 62 enheter i 2024, 40 av 63 enheter i 2023). UiB har egen rusmiddelpolitikk og Retningslinjer for håndtering av avhengighet (Akan-retningslinjer). AMUs underutvalg for rusforebyggende arbeid, Akan-utvalget har i 2025 jobbet med å gjøre det rus- og avhengighetsforebyggende arbeidet mer tilgjengelig og kjent i organisasjonen. Blant annet er nettsidene i HMS-portalen oppdatert og samlet til én felles side for å gjøre informasjonen lettere tilgjengelig. På nettsiden er det lenket til en presentasjon som kan lastes ned og tas i bruk ved enhetene. Utvalget har også sendt ut informasjon om det rusforebyggende arbeidet ved UiB pr. brev til alle enhetene (2019/5164). Det vises til Akan-utvalget sin årsrapport for 2025 (2019/5164) for utfyllende informasjon om utvalgets arbeid.

Flere fakultetet/avdelinger understreker at avhengighetsforebyggede arbeid er viktig og skal prioriterer dette i 2026. Enheter som har satt tema på dagsorden skriver at de har gjort dette i allmøter/HMS-dager med presentasjoner og diskusjoner, flere med bistand fra HR-avdelingen og BHT. Enhetene har sendt ut informasjon om UiBs retningslinjer og policy, samt de har en bevisst og forsiktig linje når det gjelder alkoholservering ved fellesarrangementer. Rapporteringen viser at tiltak knyttet til det avhengighetsforebyggende arbeidet fortsatt er viktig for kommende år.

UiBs enheter setter psykisk helse på dagsorden; dette er gjort gjennom markering av Verdensdagen for psykisk helse, i oppfølging av FAMU-undersøkelsen, som tema på allmøter/HMS-dager, kurs for ledere, i medarbeidersamtaler, delt informasjon i eposter, teams og lign., gjennomført ulike tiltak for særlige grupper ansatte, samt ulike trivselstiltak, som felles lunsjer. Som i 2024 er det i 2025 kun 5 enheter som *ikke* har satt tema på dagsorden.

UiB markerte Verdensdagen for psykisk helse i oktober 2025 med kampanjen «Vi trenger å styrke vår psykiske beredskap». HR-avdelingen har utviklet et kurs i psykisk helse, som ble pilotert for ledere og HR-ansatte ved Det medisinske fakultet i vårsemesteret 2025. Kurset gir ledere verktøy for å møte ansatte med psykiske utfordringer på en god måte. UiB har også prosedyrer for ansatte som møter kolleger og studenter i krise.

Et tiltak i UiBs HMS-handlingsplan er at UiB skal drive systematisk ivaretagelse og oppfølging for yngre vitenskapelige ansatte. UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere er forankret i UiB sin karrieropolitikk for yngre forskere, og har fått styrket sitt mandat i den reviderte Forskrift til universitets- og høyskoleloven. UiB Ferd tilbyr individuelle karrieresamtaler, kurs i akademiske og overførbare ferdigheter, samt tilbyr tilpassede seminarer etter bestilling fra fagmiljøene. I 2025 har UiB Ferd levert 100 individuelle karriereveiledninger, nesten 50 ulike karriere-arrangement og 3-dagers karrierefestival. Nytt i 2025 er et «train the trainer»-program der administrativt ansatte i fagmiljøene får kompetanse i karrierelæring. BHT har i 2025 gjennomført egen psykologisk rådgiving i form av seminarer for stipendiater og yngre forskere. Også veiledere har fått tilbud om seminar om hvordan støtte stipendiater i krevende tider.

Lærings- og arbeidsmiljøet ved UiB skal være fullt forsvarlig. Dette innebærer bl.a. at studenter og ansatte ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det er positivt at UiBs

Policy for mobbing, trakassering og konflikt er gjort kjent ved enhetene (60 av 63 enheter, mot 59 av 62 enheter i 2024).

UiB har i 2025 fortsatt arbeidet i tråd med Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023–2025, der formålet har vært større grad av tilpassing til lokale forhold med bruk av lokale tiltaksplaner. Et viktig prosjekt knyttet til kulturendring og kjønnsbalanse i 2025 er det pågående «GenderAct 2» ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi. Samtidig har det vært et hovedfokus dette året å utvikle en ny Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2026–2029. Arbeidet har omfattet både interne prosesser og bred involvering av organisasjonen. Som del av planutviklingen er det gjennomført innspillmøter med både ansatte og studenter, der målet har vært å identifisere behov, utfordringer og muligheter for videre utvikling av LIM-området. Innspillene fra disse møtene har vært viktige for utformingen av både mål og tiltak i kommende planperiode. Det er også arbeidet med revidert og oppdatert mandat for likestillingskomiteen, for å sikre tydelig rollefordeling, forankring og god oppfølging av handlingsplanens tiltak fremover.

Både gjeldende Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling og HMS-handlingsplanen har som tiltak at UiB skal tilby god og tilstrekkelig norskopplæring for internasjonale ansatte, og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen. UiBs språkpolitiske retningslinjer er sentrale her, og følges opp av UiBs språkpolitiske utvalg. UiB tilbyr norskkurs på ulike ferdighetsnivå. Totalt har 487 ansatte og partnere deltatt på UiB sine språkkurs i 2025 (mot 459 i 2024 og 476 i 2023).

Organisasjonskultur og endring

Det er et delmål i HMS-handlingsplanen at UiB skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning for et levende universitetsdemokrati. UiB skal forvalte og utvikle universitetssamfunnets mange organer, arenaer og møteplasser som stimulerer til engasjement, medvirkning, debatt og erfaringsdeling internt ved enhetene og på tvers av fag- og organisasjonsgrenser. Foruten omfattende medvirkning fra ansatte i utvikling og ivaretagelse av eget arbeidsmiljø, rapportere fakultetene om utstrakt kultur for fellesmøter og erfaringsdeling. Det er bla. gjennomført fellesmøter med tema akademisk yringsfrihet og yringskultur ved enkelte enheter, også videreføring og styrking av arbeidet med arbeidsmiljø som påvirkes av økte internasjonale spenninger, nevnes. Det legges også til rette for flere fellesarenaer der faglige og administrative ledere møtes på tvers i organisasjonen. På UiBs ansattsider er bl.a. styredokumenter og høringer av stor universitetspolitisk betydning publisert, slik at det er enklere å ta del i diskusjoner og prosesser som angår universitetet og hvor studenter og ansatte inviteres til å gi sine innspill. Det er også gjennomført en rekke åpne innspillmøter om viktige universitetspolitiske saker i forkant av behandling i universitetsstyret.

Et annet delmål i UiBs HMS-handlingsplan er at UiB skal møte endringer på en konstruktiv måte, samt å sette klare mål og gjennomføre risikovurderinger ved endringer. Kompetanse om endringer og endringsprosesser har alltid blitt vektlagt i UiBs ulike lederutviklingsinitiativ, men en mer krevende økonomisk situasjon har aktualisert dette temaet ytterligere. Dette handler både om kommunikasjon og gjennomføring, men også om å anerkjenne ansattes engasjement og behov for å bidra aktivt i endringsprosesser. Å møte endringer på konstruktive måter handler også om læring, identifisering av muligheter og kreativ problemløsning. Samtidig skal systematikk og medvirkning ivaretas, og de ulike rollene i endringsarbeidet skal forstås. Siden kravet til risikovurdering i forkant av endringsprosesser ble tydeliggjort i revidert omstillingsavtale har dette blitt flettet inn i lederopplæring og støttemateriell for endringsarbeid. Konseptet «Trygghet i endring» fra HR-avdelingen har hatt som siktemål å heve organisasjonens kunnskap om endringsprosesser, og elementer fra dette har vært tema på ledersamlinger for administrasjonssjefer og ledere i FADM. I 2026 vil HR-avdelingen etter stor etterspørsel re-etablere Administrativt mellomlederprogram som et tilbud for å ytterligere støtte opp under UiB-lederes endringskompetanse.

Det har i tidligere HMS-rapporter blitt påpekt hvordan utfordringer både knyttet til systemer og organisering av feltet lønn og lønnsnær HR har gitt merbelastning for enhetene. UiBs Tjenestesenter for lønn, reise og fravær ble etablert våren 2025 og har forbedret arbeidsområdet.

UiB har strammere økonomiske rammer enn tidligere og det økonomiske handlingsrommet kan oppleves som krevende for både ansatte og ledere. At dette er en faktor som påvirker arbeidsmiljøet ved universitetet fremkommer av fakultetsrapportene også for 2025. Fakultetene har iverksatt prosjekter/tiltak med tett involvering og medvirkning fra ansatte i forbindelse med dette. Her kan nevnes arealeffektiviseringsprosesser ved Det medisinske fakultet, sammenslåing av to institutt ved Det psykologiske fakultet, og Organisasjonsutviklingsprosjektet ved Universitetsbiblioteket.

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

I tråd med universitetets HMS-handlingsplan skal alle enheter ved UiB kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet hvert år. Hvert tredje år gjennomføres en felles kartlegging, mens det i mellomliggende år skal gjennomføres lokale arbeidsmiljøundersøkelser. Resultatene fra kartleggingene skal benyttes til å legge til rette for medvirkning fra medarbeiderne i utformingen av nødvendige tiltak. Formålet er å fremme et godt, helsefremmende og produktivt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Alle enheter ved UiB har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av «Felles arbeidsmiljøundersøkelse» (FAMU) i perioden 2024 - 2025. Verktøyet ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen) ble benyttet. Det juridiske fakultet og Fellesadministrasjonen gjennomførte undersøkelsen høsten 2024. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Universitetsmuseet mottok undersøkelsen i januar 2025, mens Det humanistiske fakultet, Det psykologiske fakultet, Det medisinske fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design og Universitetsbiblioteket mottok den i mars 2025. Alle enheter har fått opplæring i hvordan de bør arbeide prosessuelt med egne resultater, og det ble utpekt prosessveiledere som kan bistå ved behov.

På spørsmålet om å skissere kort to viktige tiltak som er utviklet/iverksatt ved enheten i forbindelse med FAMU er det tiltak som går igjen i svarene; flere felles fysiske møter, både faglige og sosiale, bredere medvirkning, bedre kommunikasjon og informasjon, fokus på kompetanseheving, diskusjonskultur, psykisk helse, arbeidspress, relasjon jobb og fritid, språkbarrierer, bedre rolleklarhet og organisasjonsforståelse, og ulike former for organisasjonsendringer. Tiltakene viser bred innsats for et inkluderende og godt arbeidsmiljø og tyder på at det er arbeidet godt med oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø i 2025.

Samlerapporten for UiB, som presenterer universitetets samlede skårer på ARK-undersøkelsens spørsmål, og en Oversiktsrapport som viser utviklingstrekk over tid, forekomst av uakseptabel atferd, samt sammenhenger mellom sentrale risikofaktorer og forhold i arbeidsmiljøet, ble behandlet av universitetsstyret november 2025 (108/25, 2025/13532). Disse to rapportene viser i hovedtrekk at arbeidsmiljøet oppleves generelt som godt ved UiB og at det har vært en vedvarende positiv utvikling i skårene på tvers av alle temaområder og stillingskategorier siden første ARK-undersøkelse i 2014 og frem til 2025.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel i det systematiske HMS-arbeidet for å fremme godt arbeidsmiljø, gode arbeidsprosesser og god personalpolitikk. I tråd med HMS-handlingsplanen skal UiB og alle enheter «tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler for alle ansatte, herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse». Medarbeidersamtalene er en møteplass der forventninger og behov i forhold til arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål,

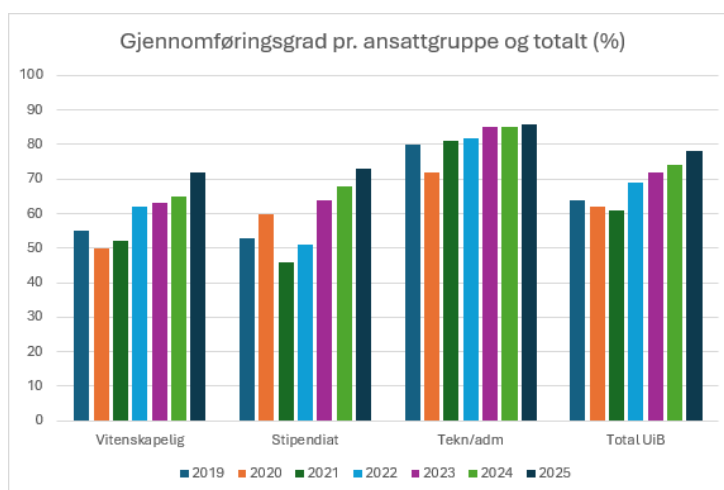
samarbeidsforhold og kompetanseutviklingstiltak avklares. Universitetet ønsker at dialogen skal fremme gjensidig tillit og åpenhet, god kommunikasjon og et godt samarbeid som motiverer til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen. Alle ansatte som har hovedstilling ved UiB, inkl. stipendiater, skal ha medarbeidersamtaler. Kravet bortfaller hvis den ansatte er i permisjon, langvarig sykemeldt/fravær eller på forskningstermin. Ansatte i ervervsstillinger (bistillinger) tilbys ikke medarbeidersamtale, men samtalen kan holdes om vedkommende og leder ønsker dette. Det er leder ved enheten med personalansvar som er ansvarlig for at det blir avholdt de årlige samtalene. Gjennomføring av samtalen kan delegeres til ansatte som har et relevant forhold til den ansatte.

De siste årene har Universitetsstyret hatt et spesielt fokus på gjennomføringsgraden for fast og midlertidige vitenskapelig ansatte (sak 92/24, 2022/2697). Ambisjonen var en gjennomføringsgrad opp mot 80 % for denne gruppen i løpet av en 2-års periode (2024-2025). Universitetsstyret vedtok tiltak som innebar tydeligere informasjon på nett og som nevnt i fjorårets årsrapport, så ble det fasilitert lokaltilpassede seminarer av HR-avdelingen for å øke bevissthet og felles forståelse for hensikt med medarbeidersamtalen og hvordan den enkelte enhet skulle ta grep for å øke gjennomføringen. Det er gjennomført slike seminarer ved 12 enheter, fordelt på 5 fakultet, i 2025.

Rapporteringen viser at gjennomføringsgraden totalt for medarbeidersamtaler i 2025 er 78 % for alle ansatte.

Stillingskategori	Antall personer som skal ha medarbeidersamtale 2025	Antall personer gjennomført medarbeidersamtaler 2025	Gjennomføringsgrad (%) 2025
Vit.	1453	1051	72%
Stip.	708	514	73%
Tekn./Adm.	1647	1422	86%
Sum	3808	2987	78%

Dette er en liten oppgang fra 74 % i 2024 (72 % i 2023). Rapporteringen viser en svak oppgang for både vitenskapelig ansatte og stipendiater, mens det er stabilt for tekn./adm. ansatte.



Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler er fortsatt høyere blant teknisk/administrative enn vitenskapelige ansatte og stipendiater. Samtidig varierer andelen samtaler fortsatt en god del både mellom fakulteter/avdelinger og innenfor det enkelte fakultet/avdeling (For statistikk pr. fakultet/avdeling, se vedlegg 2). Potensialet for å øke gjennomføring for vitenskapelig ansatte er derfor fortsatt til stede. Enkelte enheter sier de skal gjennomføre medarbeidersamtaler, for de som ikke har hatt det i 2025, i begynnelsen av 2026.

Som tidligere år ble enhetene bedt om å skissere kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som evt. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret. Det rapporteres som tidligere at nyansatte får oppstartsamtale, mens ansatte som har langtidssykefravær får sykefraværsoppfølging, og blir tilbudt medarbeidersamtale når de er tilbake i jobb. Ansatte i permisjon eller på forskningsopphold/reise får også tilbud i ettertid. Ansatte som slutter får sluttsamtale. Når det gjelder ansatte som ikke ønsker samtale, rapporteres det om at det skyldes ulike grunner, bl.a. at den ansatte takker nei, sier de ikke har behov for det, eller allerede har hyppig kontakt med leder, skal slutte, eller gå av med pensjon.

Medarbeidersamtalen kan delegeres. Som tidligere har enhetene fått spørsmål om hvordan delegering av medarbeidersamtaler er fulgt opp i rapporteringsåret om de praktiserer delegering, og som tidligere meldes det at delegasjon er benyttet i særlig grad av de større enhetene.

Medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte og stipendiatgruppen er delegert til nestleder/stedfortreder, forskningskoordinator, fagområdeledere, forskningsgruppeledere eller tilsvarende. Enhetene svarer gjennomgående at medarbeidersamtaler for teknisk/administrative er delegert til mellomledere. Det meldes også om at delegerte medarbeidersamtaler blir fulgt opp av leder.

God kjennskap til rutiner og ansvar for gjennomføring, både hos ledere, de som får delegert ansvar for å holde dem og ansatte, er viktig for tilrettelegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler. I tillegg er det viktig å få en felles forståelse, hos begge parter, for hva disse samtaler er/skal være. Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i 2025 kan tyde på at seminarene som er holdt i deler av organisasjonen i regi av HR-avdelingen mulig har ført til mer bevissthet og derav mobilisert til å få gjennomført flere samtaler. Det er imidlertid fortsatt stor variasjon mellom enhetene og et viktig tiltak er å opprettholde tilbudet om lokaltilpassede seminarer/workshops for å øke bevissthet om og hvordan det kan legges til rette for økt antall gjennomførte medarbeidersamtaler ved den enkelte enhet.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASER

Bygningsmassen UiB disponerer skal ha et tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i samsvar med gjeldene regelverk og med gode medvirkningsprosesser. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle på campus og ved arbeid annet steds fra.

HMS på arbeidsplasser

UiB er et byuniversitet med omtrent 100 bygninger på våre campus på Nygårdshøyden, Marineholmen, Møllendal, Årstad og i sentrum. Bygningsmassen spenner fra eldre bygårder til moderne undervisnings-, forskning, kontor og laboratoriebygg. Alle enheter skal kartlegge sitt fysiske arbeidsmiljø årlig ved hjelp av vernerunder. Det er 5 enheter som i 2025 (3 i 2024) melder at dette ikke er gjennomført.

Universitetets bygningsmasse er i stadig utvikling for å møte kjernevirksomheten sine behov og krav. Første versjon av Masterplan for areal ble styrebehandlet og godkjent i 2017. I 2025 er det gjennomført en fjerde revisjon av planen, som ble godkjent av universitetsstyret i september. Flere fakultet rapporterer om gode prosesser i forbindelse med bla. arealbehov og mulig arealreduksjon, som også blir viktig fremover.

Eiendomsavdelingen har til enhver tid rundt 50 prosjekt i alt fra planlegging til slutførelse, dette inkluderer alt fra små vedlikeholds-, prosjekt i planlegging, og investeringsprosjekt. Brukermedvirkning er viktig i alle byggeprosjektene. Brosjyren «Brukermedvirkning i byggesaker» ble gjennomgått og resulterte i en ny utgave i 2023/2024 der ny prosjektmodell er presentert og brukermedvirkning i idéfase og konseptfase er kommet med. Brosjyren har vært presentert i ulike fora i 2025 som AMU, opplæring for verneombudene med flere. Når det gjelder spørsmål om HMS blir ivare tatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) svarer alle enheter i 2025 der det er aktuelt, bekreftende, som de siste årene. Det er 41 av 63 enheter som svarer «Ikke aktuelt» i 2025 (38 av 62 i 2024, 28 av 63 i 2023, 34 av 67 i 2022, 38 av 66 i 2021).

Av prosjekt ferdigstilt i 2025 kan etablering av nye varmpumper i Allégaten 41 trekkes frem sammen med studentarbeidsplasser i Allégaten 70. Nytt Griegakademi i Møllendal ble vedtatt igangsatt og penger bevilget over statsbudsjettet. Her er det et godt samarbeid mellom UiB, brukere og Statsbygg. I Real FAGshøyden Sør-prosjektet pågår ekstern kvalitetssikring av konseptvalgutredningen som ble overlevert KD i juni 2024. Her har også store og gode bruker- og medvirkningsprosesser vært viktig. Prosjektet «Mens vi venter» sørger, bl.a. for å sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser de neste årene. Det vises til Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026 og oppfølging av denne for informasjon om bla. energisparende tiltak i UiBs bygg.

Brannvern

Det har i 2025 blitt arbeidet med oppfølging av tiltak etter BrannROS og samsvarsvurderinger av krav gitt i forskrift om brannforebygging (begge utført høsten 2024).

Det ble gjennomført brannøvelser i samtlige av UiBs bygg i 2025. Ved 9 av disse ble det kun gjennomført én brannøvelse, mens for de øvrige ble det gjennomført to, én hvert semester. Alle enheter bekrefter at UiBs Retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten. Det er imidlertid igangsatt revidering av denne, som ett av tiltakene etter BrannROS – dette for å tydeliggjøre roller, ansvar og oppgaver. Dette arbeidet fortsetter inn i 2026.

Brannalarmen ble i 2025 utløst 49 ganger (48 i 2024, 46 i 2023, 41 i 2022, 71 i 2021, 51 i 2020, 47 i 2019), de fleste på grunn av arbeid på stedet (byggestøv), matlaging og damp. Det var ingen reelle branner i 2025.

Kurs i praktisk brannslukking ble gjennomført av 185 ansatte. Det ble imidlertid tilbudt 24 kurs med 25 plasser hver, totalt 600, så det var en lav deltakerandel. Deltakeravgift dekkes av internhusleien, slik at kurset kan tilbys uten direkte kostnad for hver deltaker. Digitalt brannvernkurs (e-læring) ble innført i 2022; i 2023 gjennomførte 591 kurset, i 2024 var tallet 430, mens det i 2025 var 383 som gjennomførte kurset. Det er igangsatt arbeid med å revidere eksisterende nettkurs, samt utarbeide eget nettkurs som retter seg mot studentene. Dette arbeidet videreføres i 2026 og nettkursene skal da også være tilgjengelig via mitt.uib.no.

Digitalt arbeidsmiljø

Som HMS-handlingsplanen slår fast, skal UiB også ha et godt digitalt arbeidsmiljø. Tenkningen rundt hva som utgjør vårt arbeidsmiljø har endret seg i løpet av de senere årene. Det er nå naturlig å snakke om et digitalt arbeidsmiljø som hensyntar samarbeidet vi har på digitale flater. Mulighetene til digitale møter bidrar til etablering av nye møtepunkter, kan øke deltakelse, og kan også gi økonomiske, tidsmessige og miljømessige besparelser. Den økte fleksibiliteten UiB har opplevd som en følge av dette er verdifull, men den bærer også med seg nye utfordringer. Som tidligere års HMS-årsrapporter har vist kan balansen mellom det digitale, det fysiske og det psykososiale i noen tilfeller

være utfordrende, både for enhetene, lederne og de ansatte. Det er derfor viktig å se det digitale arbeidsmiljøet i sammenheng med det ordinære og systematiske HMS-arbeidet.

Det er viktig at UiB som arbeidsgiver legger til rette for muligheter til kompetanseheving, og at ansatte viser interesse og tar i bruk disse mulighetene. UiB skal i tråd med HMS-handlingsplanen utvikle både gode arbeidsprosesser og sørge for at alle ansatte har velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy, og tilby og styrke lederes og ansattes digitale kompetanse med brukerorientert tilnærming.

Enkelte ansatte kan oppleve barrierer for digital deltakelse grunnet manglende kompetanse. Utviklingen av nye digitale verktøy, som f.eks. generativ kunstig intelligens (KI) kan forsterke dette. For å møte dette har UiB i 2025 lansert storsatsningen KI kompetanseløft. Alle teknisk-administrativt ansatte har blitt oppfordret til å gjennomføre e-læringskurs og delta på workshops. Modul 1 er nå gjennomført av nærmere 1 000 ansatte, mens rundt 600 har fullført Modul 2. I tillegg har om lag 300 ansatte deltatt på fysiske læringsverksteder. Det har også vært arrangementer, foredrag og kurs som på ulike vis formidler kompetanse om kunstig intelligens - både med tekniske og praktiske vinklinger. UiB AI er et initiativ for å koordinere og synliggjøre all forskning-, utdannings- og innovasjonsaktivitet innen kunstig intelligens ved UiB, og legge til rette for samarbeid og kontakt mellom fakultetene og med partnere utenfor UiB. KI vil også påvirke vårt administrative arbeid ved UiB, og i løpet av 2025 har flere ledersamlinger tematisert praktisk bruk av KI. IT-avdelingen har holdt en rekke presentasjoner og foredrag rundt temaet i ulike miljøer. Man kan også melde seg inn i den åpne gruppen "Kunstig intelligens på UiB" i Microsoft Teams. Her finner man også kanalen til «KI-lauget» som møtes månedlig for presentasjon og diskusjon om ulike tema relatert til KI. Det virtuelle lauset hadde ved årsskiftet 80 medlemmer, mens oppmøtet på de fysiske møtene ligger rundt 20.

Det har også kommet tydelige ønsker om økt kompetanse på de digitale arbeidsverktøyene. For å imøtekomme dette er det gjennomført flere POP UP kurs (2 timers økter) i digital grunnkompetanse, med særlig fokus på Microsoft 365 porteføljen. Tiltaket har vært svært populært; kursene har blitt fulltegnet på kort tid, og om lag 220 ansatte har deltatt.

I løpet av 2026 vil det arbeides videre med pilotprosjektet rundt bruk av integrert Copilot i Microsoft sine applikasjoner, noe som krever økt innsats i forhold til kontroll på egne data og bevissthet på IT-sikkerhet. IT-sikkerhet er en viktig faktor i det digitale arbeidsmiljøet, og det er viktig at de ansatte føler seg trygge når de navigerer i det digitale landskapet.

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal være tuftet på forebyggende og systematisk HMS-arbeid, god kunnskap om risikoforhold og gode rutiner ved arbeid både på og utenfor campus. Dette skal bidra til å redusere konsekvensene av uønskede hendelser for å ivareta verdiene våre både i det daglige arbeidet og i ekstraordinære situasjoner.

Sikkerhet og beredskap

Et delmål i HMS-handlingsplanen er at UiB skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering. I 2025 gikk UiB over fra CIM til RAYVN som støtteverktøy for beredskapshendelser samt ny beredskapsorganisering.

Et nytt Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven var på plass i juni 2024. Styringssystemet skal bidra til å beskrive krav til, gjennomføring av, samt kontroll med det forebyggende sikkerhetsarbeidet etter sikkerhetsloven, samt håndtere avvik fra de underliggende sikkerhetsområdene som kan true kritisk infrastruktur og verdier. Dette vil sammen med

Styringssystem for sikring av bygg og verdier, Styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern, Retningslinjer knyttet til HMS og brannvern, og Retningslinjer for eksportkontroll, med tilhørende avvikssystem og ROS-analyser, utgjøre den totale sikkerhetsstyringen ved universitetet. Sikkerhetsstyringen inngår som en del av virksomhetsstyringen på UiB.

Våren 2025 gjennomførte UiB en samvirke-øvelsen med NORCE der tema var cyberangrep kombinert med en båtulykke. Det viktigste læringspunktet som kom frem under samvirke-øvelsen var at det digitale krisestøtteverktøyet (RAYVN) som ble innført ved årsskiftet oppleves intuitivt og brukervennlig. Det ble likevel pekt på ett behov for noe mer opplæring i, tilpassing til UiB og videreutvikling av verktøyet. Det ble avdekket et behov for å mer og tettere samkjøring med relevante samarbeidspartnere som NORCE og Havforskningsinstituttet for avklaring av ansvarsforhold ved kritiske hendelser, herunder pårørendebehandling og kommunikasjon til media. Videre styrke beredskapsledelsen med flere loggførere.

Det ble gjennomført en øvelse «Normalisering etter en PLIVO- (pågående livstruende vold) hendelse i desember. Viktigste læringspunkt derfra var; ansvarsavklaring vedrørende pårørende behandling ved hendelser som omfatter både ansatte og studenter, behov for økt handlingskompetanse for studenter ved PLIVO-hendelser, samt håndtering av kommunikasjon, informasjon både internt og eksternt, bla. knyttet til varsler om evakuering og oppfølging av berørte ved slike hendelser.

UiBs ROS knyttet til sikkerhet og beredskap ble sist revidert i 2024. I 2025 har det i hovedsak blitt arbeidet med tiltak etter revisjonen i 2024. De prioriterte områdene innenfor samfunnssikkerhet, i 2024, var vold og trusler, reise til utlandet og brann. En rapport som sammenfatter arbeidet innenfor sikkerhetsfeltet ferdigstilles i mars 2026. Her er fokus på scenarier med alvorlige konsekvenser, ikke nødvendigvis på høyest sannsynlighet. Det pågår et ROS-arbeid knyttet til nasjonal sikkerhet, dvs. innenfor virkeområdet til sikkerhetsloven, eksportkontrollloven og sanksjonsloven. Scenario knyttet til brudd på forskningsikkerhet/personellsikkerhet i forbindelse med et gjesteforskeropphold prioriteres først. ROS-analysen med anbefalte tiltak forventes ferdig våren 2026.

HMS-risikovurdering

Alle enheter ved UiB skal ha god forståelse av HMS-risiko. Det skal gjennomføres/ajourføres HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter og utarbeides tiltak som sikrer ansattes helse, miljø og sikkerhet. Dette er et lovkrav i henhold til Arbeidsmiljøloven § 3.1 og internkontrollforskriften § 5. Enhetene skal årlig kartlegge farer og risikoforhold, vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom, planlegge og iverksette tiltak for å redusere risiko, og dokumentere og ajourføre de overnevnte punktene skriftlig.

For 2025 skal alle enheter ha gjennomført/ajourført minst én HMS-risikovurdering som dekker deres aktiviteter. Enheter med høyere risikonivå (f.eks. laboratorier, klinikker, verksted, feltarbeid og tokt) vil ha behov for å utføre flere risikovurderinger for å dekke alle risikoforhold. For å styrke kompetansen arrangerte HR-avdelingen i 2025 to heldagskurs i HMS-risikovurdering på norsk og ett på engelsk. I tillegg har HR-avdelingen holdt opplæring i HMS-risikovurdering på kurset «HMS for ledere», samt ved andre ledersamlinger, og oppdatert e-læringskurs for HMS-risikovurdering. På spørsmål om enheten har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetenes aktiviteter (Dvs. kartlagt enhetenes aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom) svarer 54 av 63 enheter «Ja» (52 av 62 enheter i 2024). I rapporteringsskjema blir de 9 enhetene som har svart «Nei» fulgt opp med spørsmål om hva som er årsaken til at enheten *ikke* har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetenes aktiviteter. Begrunnelser som blir gitt er at det er delvis gjennomført, at det er ingen ny aktivitet, ikke aktuelt, eller manglende kapasitet. Noen påpeker at det vil bli gjort i 2026.

HMS-risikovurderingsarbeidet må fortsatt prioriteres fremover, noe flere fakultet påpeker i sine rapporter.

Ved risikoforhold i arbeidsmiljøet som kan ha betydning for ansattes helse skal linjeleder sørge for at Bedriftshelsetjenesten bistår for å forebygge helseskader. På spørsmål om bedriftshelsetjenester er benyttet i rapporteringsåret er det 13 av 63 enheter som svarer «ikke aktuelt», mens 40 svarer «ja». Det er Bedriftshelsetjenesten sin erfaring at enhetene ikke er kjent nok med hvordan de skal benytte Bedriftshelsetjenesten i det forebyggende arbeidet og det vil derfor i 2026 være et større fokus på å avholde samarbeidsmøter med enhetene.

UiB har egne Retningslinjer for håndtering av vold og trusler, som inkluderer risikovurdering og forebygging. På spørsmål om retningslinjene er gjort kjent svarer 58 av 63 enheter bekreftende.

Kjemikalier, biologiske faktorer, strålevern

UiB skal sikre forsvarlig risikostyring gjennom trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder. Universitetet har retningslinjer for stoffkartotek, biologiske risikofaktorer, genmodifiserte organismer, bruk og håndtering av kjemikalier, samt strålevern og bruk av stråling.

I 2023 tok UiB i bruk et nytt digitalt stoffkartotek for kjemikalier, Workplace Safety, levert av Netpower. Digital opplæring både på norsk og engelsk be gitt, og opplæringen ble tatt opp slik at den kunne gjøres tilgjengelig for ansatte som ikke deltok. I 2025 ble opplæringen gjentatt, også på norsk og engelsk, med totalt 81 deltakere. Opptak av opplæringen er tilgjengelig på HMS-portalene. Et sentralt tema i opplæringen er registrering av eksponering, herunder muligheten for å registrere repeterende eksponeringer. Alle ansatte, studenter og gjester som håndterer ioniserende stråling, kreftfremkallende, mutagene eller forplantningsskadelige kjemikalier, samt helseskadelige biologiske faktorer, skal registrere sine eksponeringer i eksponeringsregisteret. I 2025 ble det registrert 237 eksponeringer i stoffkartoteket.

Strålevernsarbeidet ved UiB gjennomføres på en forsvarlig og sikker måte. I 2025 ble samtlige godkjenninger knyttet til arbeid med strålekilder ved UiB fornyet. De nye godkjenningene er gyldige til 31.12.2030. Det ble i 2025 rapportert ett avvik relatert til strålekilder. Avviket ble meldt til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) i tråd med gjeldende rutiner. Årsrapport for strålevern 2025 er oversendt DSA i februar 2026 (2026/2525).

Ved UiB var det i 2025 26 av 63 enheter (mot 21 av 62 i 2024) som har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern. Oversikt knyttet til dette er hentet fra UiB sitt stoffkartotek, årsrapportering for strålevern, samt HR-avdelingens kjennskap til miljøene. Enhetene skal håndtere disse risikofaktorene trygt. Disse 26 enhetene er derfor fulgt opp med spørsmål om enheten har trygg håndtering av kjemikalier, biologiske faktorer og strålevern. 23 svarer «Ja», 1 «Nei» og 2 «Ikke aktuelt» på om enheten har trygg håndtering av kjemikalier. Om enheten har trygg håndtering av strålekilder svarer 13 «Ja», 2 «Nei», og 12 «Ikke aktuelt». 10 enheter svarer «Ja», 2 «Nei» og 14 svarer «Ikke aktuelt» vedr. biologiske faktorer. 4 av de som svarer «Ikke aktuelt» her har imidlertid denne aktiviteten. Disse vil bli fulgt opp av HR-avdelingen. Enheter som har svart «Nei» på alle disse spørsmålene har ikke denne aktiviteten og skulle derfor ha svart «ikke aktuelt».

Varsling

I NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern, er det uttalt følgende under definisjon: «Varsling er det å slå alarm om en situasjon, rope varsku eller rapportere om et forhold man har blitt oppmerksom på. Det dreier seg om en person som har opplevd eller blitt kjent med et kritikkverdig forhold innad i en

virksomhet eller en organisasjon og gitt beskjed til noen andre om dette forholdet – forutsetningsvis med håp om å få slutt på eller en bedring av det kritikkverdige forholdet».

HR-avdelingen mottok i 2025 10 varslingsaker. HR-avdelingens saksbehandling vil ved mottak av alle varsler være å undersøke om kriteriene for varsling av kritikkverdige forhold er innfridd. Alle sakene i 2025 er håndtert og fulgt opp ihht retningslinjene for varsling. 4 av disse er vurdert som varsel om kritikkverdige forhold etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven; knyttet til anklager om uforsvarlig arbeidsmiljø for en eller flere ansatte. 6 av varslene er vurdert å ikke være varslingsaker f.eks. konfliktsaker og ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold. Disse er knyttet til saker som blir håndtert ved lokal enhet, evt. med bistand fra HR-avdelingen.

UiBs retningslinjer for varsling rapporteres som gjort kjent ved enhetene (62 av 63 enheter, mot 60 av 62 enheter i 2024). Dette har holdt seg stabilt de senere år. Som en oppfølging av FAMU-undersøkelsen skal det vurderes hvordan rutiner for varsling kan synliggjøres bedre for de ansatte på nettsidene, og sees på hvordan UiB sine mottaksrutiner for nyansatte kan tilpasses for å bidra til økt kunnskap om varsling av kritikkverdige forhold.

For studenter har UiB et Si fra-system for tilbakemeldinger og varsling om kritikkverdige forhold ved læringsmiljøet. I 2025 er det arbeid med oppdatering av retningslinjer for varsling for studenter og tilhørende Si fra-nettside. For utfyllende informasjon vises det til årsrapport 2024-2025 fra Læringsmiljøutvalget (2025/13544).

HMS-avvik

Ansatte og studenter ved UiB benytter UiBhjelp til å melde inn HMS-avvik, som følges opp av linjeledelsen. Det skal være lav terskel for rapportering, og ansatte oppfordres aktivt til å melde fra om HMS-avvik. Systemet gir fakulteter og avdelinger oversikt over registrerte avvik. Gjennom «Liverapport» i Teams har operatører, ledere og verneombud tilgang til oppdatert informasjon om avvikene.

I 2025 ble kategoriene i det elektroniske avvikssystemet revidert som følge av innspill fra fagmiljøene ved UiB. Blant annet ble kategorien «Personskade, alvorlig» erstattet med «Personskade med medisinsk behandling», og det ble opprettet en egen kategori for «Nestenulykke / potensiell hendelse» og en for «Øvrige HMS-avvik».

Alle innmeldte HMS-avvik behandles i AMU, noe som legger til rette for systematisk oppfølging og læring i organisasjonen. Flere fakulteter har tilsvarende behandling av HMS-avvik i sine fakultetsstyrer.

Alle enheter svarer bekreftende på spørsmål om UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent, utenom ved 3 enheter. I 2025 ble det meldt inn 388 HMS-avvik ved UiB. Enhetene som rapporterer inn flest HMS-avvik er Fakultet for kunst, musikk og design, etterfulgt av Det medisinske fakultet og Fakultet for naturvitenskap og teknologi.

Årstall	HMS-avvik
2025	388
2024	357
2023	267
2022	277

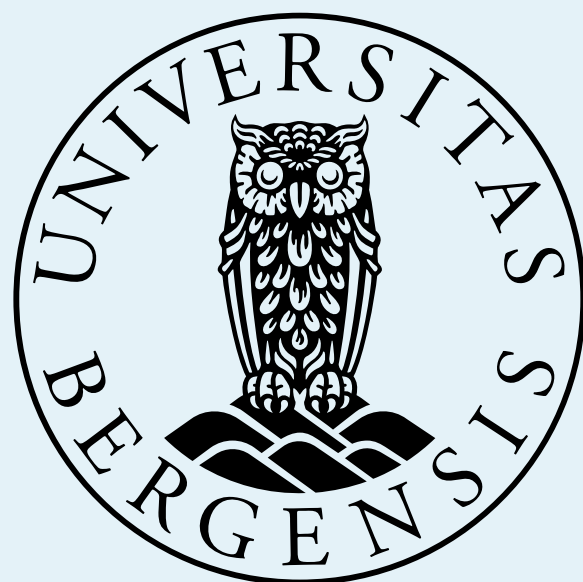
Sammenlignet med 2024 er det registrert en økning i antall innmeldte HMS-avvik i 2025. Antallet er det nest høyeste siden UiB tok i bruk elektronisk meldesystem i 2015. Til tross for økningen vurderes omfanget av innmeldte HMS-avvik fortsatt som lavt sett i forhold til UiBs størrelse. HR-avdelingen

vurderer derfor ulike tiltak for å styrke rapporteringspraksisen, herunder jevnlige digitale webinarer for operatører om hensiktsmessig behandling av avvik. HR-avdelingen understreker også overfor AMU viktigheten av vedvarende oppmerksomhet på innmelding av HMS-avvik i de enkelte enhetene.

Det er i 2025 meldt flest HMS-avvik i kategoriene «Brannrelatert avvik», «Personskade med medisinsk behandling», etterfulgt av «Mindre personskade» og «Skade/tap av fysiske verdier». Det ble rapportert inn til sammen 95 HMS-avvik i kategoriene «Personskade med medisinsk behandling» og «Mindre personskade». Det er i 2025 ikke meldt personskader til Arbeidstilsynet. HMS-avvik er viktig informasjon ved enhetenes HMS-risikovurderinger, og dette bør brukes som grunnlag for kontinuerlig forbedring av HMS-arbeidet ved UiB.

VEDLEGG

- 1) Årsrapport for HMS, ytre miljø og sikring av bygg og verdier - 2025. Rapporteringsskjema.
- 2) Sammenfatning av svar i kategoriene spørsmål: «Ja/Nei», og «Ikke aktuelt». Rapporteringsskjema Del 1 - 2025.
- 3) Kurs/seminar med HMS-aspekter 2025.



Årsrapport 2025 for:

- **Helse, miljø og sikkerhet**
- **Ytre miljøarbeid**
- **Sikring av bygg og verdier**

Formålet med rapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet, ytre miljøarbeidet og sikring av bygg og verdier ved enheten er i tråd med myndighetskrav, interne regler og handlingsplaner (internkontroll).

Del 1 og 2: Fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud.

Del 3: Fylles ut av linjeleder.

Deretter blir skjemaet automatisk returnert i linjen. Skjema lagres automatisk underveis i utfyllingen.

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har «ikke aktuelt». I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Hver gang det byttes side mellomlagres svarene.

Deltakere fra arbeidsgiversiden

Deltakere fra vernelinjen

Del 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Informasjon

- [Internkontrollforskriften](#)
- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [HMS-handlingsplan UiB 2023-2026](#)
- [Systematisk HMS-arbeid - HMS-handlingsplan og tiltak](#)
- [Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?

(1) Ja

(2) Nei

Hvis ja: Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2025)

Last opp fil - 

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)?

(1) Ja

(2) Nei

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?

(1) Ja

(2) Nei

Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

HMS-KOMPETANSE OG INFORMASJON

- Arbeidsmiljøloven
 - [§ 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere](#)
 - [§ 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)
- [Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere](#)
- [Universitets- og høyskoleloven - Kapittel 10. Læringsmiljø, studentrettigheter og studentrepresentasjon](#)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
 - [Kapittel 3. Valg, opplæring m. m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg](#)
 - [Kapittel 8. Opplæring](#)
 - [Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne](#)
- [Mottak av nyansatte](#)
- [HMS-avvik](#)
- [Retningslinjer for varslings](#)
- [Mobbing, trakassering og konflikt](#)
- [Vold og trusler](#)
- [Oppfølging av sykemeldte](#)
- [Retningslinje for brannvern](#)
- [Brannvern](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?

(1) Ja

(2) Nei

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?

(1) Ja

(2) Nei

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?

(1) Ja

(2) Nei

Linjeleder skal sørge for nødvendig HMS-informasjon er formidlet til de ansatte.

	Ja	Nei
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>
Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>
Er UiBs Retningslinje for brannvern gjort kjent ved enheten?	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>

Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?

(1) Ja

(2) Nei

Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? (Med gjester menes i denne sammenheng gjesteforskere o.l., ikke besøkende eller publikum)

(1) Ja

(2) Nei

(3) Ikke aktuelt

Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?

(1) Ja

(2) Nei

(3) Ikke aktuelt

MEDARBEIDERSAMTALE

Informasjon

- [Medarbeidersamtale](#)
 - Alle ansatte som har hovedstilling ved UiB, skal ha en årlig medarbeidersamtale. Dette inkluderer også stipendiater. Ansatte i permisjoner / langtidssykemeldte / forskningstermin og i andre langvarige fravær, samt ansatte i ekstraervert (bistillinger), tas ikke med i denne rapporteringen.

Hvor mange vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte med hovedstilling i rapporteringsåret? (antall personer)

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)

Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)

Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.

Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Informasjon

- [Arbeidsmiljøkartlegging](#)
- [Rus og spillavhengighet](#)
- [Arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

Alle enheter ved UiB har gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av «Felles arbeidsmiljøundersøkelse» (FAMU/ARK). Skisser kort to viktige tiltak som er utviklet/iverksatt ved enheten.

Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?

(1) Ja

(2) Nei

Hvis ja: Skisser kort på hvilken måte enheten har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen.

Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?

(1) Ja

(2) Nei

Hvis ja: Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Informasjon

- [HMS-risikovurdering](#)
 - Dette gjelder HMS-risikovurderinger på lokalt enhetsnivå, ikke ROS-analyser knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultetsnivå.
- [Bruk av Bedriftshelsetjenesten ved risikoforhold i arbeidsmiljøet](#)
- [Laboratorie, verksted og klinikk](#)

Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er, i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom).

(1) Ja

(2) Nei

Hvis nei: Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?

Ved risikoforhold i arbeidsmiljøet som kan ha betydning for ansattes helse skal linjeleder sørge for at Bedriftshelsetjenesten bistår for å forebygge helseskader. Er bedriftshelsetjenester benyttet i rapporteringsåret?

(1) Ja

(2) Nei

(3) Ikke aktuelt

Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med en av de undernevnte risikofaktorene.

Har enheten trygg håndtering av ...

Ja

Nei

Ikke aktuelt

Kjemikalier?

(1)

(2)

(3)

Biologiske faktorer?

(1)

(2)

(3)

Strålekilder?

(1)

(2)

(3)

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Informasjon

- [Arbeidsmiljøkartlegging](#)
- [Byggesaker](#)

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

(1) Ja

(2) Nei

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?

(1) Ja

(2) Nei

(3) Ikke aktuelt

DEL 2. YTRE MILJØ ARBEID

Informasjon

- [Handlingsplan for klimaarbeidet ved UiB 2023-2026](#)
- [Bærekraft UiB](#)
- [UiBs Reisepolicy](#)
- [E-læring Kildesortering](#)
- [Møbelanskaffelse på UiB](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet?

(1) Ja

(2) Nei

Har enheten satt tema knyttet til ytre miljø-arbeid på dagsorden?

(1) Ja

(2) Nei

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i kildesortering?

(1) Ja

(2) Nei

Er UiBs Reisepolicy gjort kjent ved enheten?

(1) Ja

(2) Nei

Ifølge UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet skal ombruk av møbler og IT-utstyr erstatte nyinnkjøp der dette er hensiktsmessig. Praktiserer enheten dette?

(1) Ja

(2) Nei

DEL 3. SIKRING AV BYGG OG VERDIER

Informasjon:

- [Styringssystem for sikring av bygg og verdier](#)
- [Sikring av bygg og verdier](#)

Har enheten gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret?

(1) Ja

(2) Nei

Ansvar for tilfredsstillende skallsikring av det enkelte bygg ligger hos Eiendomsavdelingen. Med skallsikring menes sikringstiltak og adgangskontroll i byggets ytterste elementer, slik som dører og vinduer. Har enheten grunn til å tro at det er forhold ved byggets skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter?

(1) Ja

(2) Nei

Hvis ja: Skisser kort forhold ved byggets skallsikring som enheten har grunn til å tro ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter.

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Årsrapport 2025 – HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier

Del 1. Systematisk HMS-arbeid

Sammenfatning av svar i kategorispørsmål: Ja / Nei / Ikke aktuelt. Spørsmål med tekstfelt som er fylt ut med fritekst er ikke med her. Det er totalt 63 rapporterende enheter for 2026, hvor 26 av dem i tillegg fikk spørsmål knyttet til håndtering av biologisk materiale, kjemikalier og strålekilder.

HMS-organisering

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	62	1

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig brann, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder)?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	61	2

Følger enheten UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	

Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	62	1

HMS-kompetanse og informasjon

Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	6	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	59	4

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	61	2

Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	62	1

Leder skal sørge for nødvendig HMS-informasjon er formidlet til de ansatte:

Er UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	

Det juridiske fakultet		1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	8	1
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	60	3

Er UiBs retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	62	1

Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	7	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	60	3

Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet		1
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	7	2
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Totalt	58	5

Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet		1
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	7	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Totalt	58	5

Er UiBs retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	63	0

Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8	
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Det humanistiske fakultet	6	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	63	0

Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det juridiske fakultet	2	4	
Det medisinske fakultet		1	
Det psykologiske fakultet	2	5	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	5	
Fakultet for kunst, musikk og design	3	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	2	3	
Fellesadministrasjonen	1	8	
Det humanistiske fakultet	5	3	
Universitetsbiblioteket	2	2	

Totalt	23	40	0
---------------	-----------	-----------	----------

Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	3	2	1
Det juridiske fakultet		1	
Det medisinske fakultet	2	5	
Det psykologiske fakultet	6	2	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	3	4	1
Fakultet for kunst, musikk og design	1	4	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1	8	
Fellesadministrasjonen	5	3	
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	3	4	
Totalt	28	33	2

Medarbeidersamtaler

Vitenskapelige (hovedstilling)	Hvor mange er gjennomført?	Hvor mange skal ha?	%
Det humanistiske fakultet	156	228	68%
Det juridiske fakultet	95	95	100%
Det medisinske fakultet	254	359	71%
Det psykologiske fakultet	72	136	53%
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	101	160	63%
Fakultet for kunst, musikk og design	68	74	92%
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	290	376	77%
Fellesadministrasjonen	1	1	100%
Universitetsbiblioteket	0	0	0%
Universitetsmuseet i Bergen	14	24	58%
Totalt	1051	1453	72%

Stipendiater	Hvor mange er gjennomført?	Hvor mange skal ha?	%
Det humanistiske fakultet	71	78	91%
Det juridiske fakultet	32	32	100%
Det medisinske fakultet	149	197	76%
Det psykologiske fakultet	42	53	79%
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	72	86	84%
Fakultet for kunst, musikk og design	21	24	88%
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	120	231	52%
Fellesadministrasjonen	0	0	0%
Universitetsbiblioteket	0	0	0%
Universitetsmuseet i Bergen	7	7	100%
Totalt	514	708	73%

Tekniske/administrative

	Hvor mange er gjennomført?	Hvor mange skal ha?	%
Det humanistiske fakultet	75	78	96%
Det juridiske fakultet	32	32	100%
Det medisinske fakultet	235	290	81%
Det psykologiske fakultet	46	66	70%
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	89	92	97%
Fakultet for kunst, musikk og design	61	63	97%
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	222	257	86%
Fellesadministrasjonen	459	526	87%
Universitetsbiblioteket	85	114	75%
Universitetsmuseet i Bergen	118	129	91%
Totalt	1422	1647	86%

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	4	2
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	4	3
Det psykologiske fakultet	1	7
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	2	6
Fakultet for kunst, musikk og design		5
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	2	7
Fellesadministrasjonen	4	4
Universitetsbiblioteket		4
Universitetsmuseet i Bergen	6	1
Totalt	24	39

Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6	
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	8	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	6	2
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	58	5

God risikokultur og beredskap

Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er, i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom).	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet		1
Det medisinske fakultet	6	1
Det psykologiske fakultet	6	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	1
Fakultet for kunst, musikk og design	5	

Fakultet for naturvitenskap og teknologi	7	2
Fellesadministrasjonen	7	1
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	54	9

Ved risikoforhold i arbeidsmiljøet som kan ha betydning for ansattes helse skal linjeleder sørge for at Bedriftshelsetjenesten bistår for å forebygge helseskader. Er bedriftshelsetjenester benyttet i rapporteringsåret?	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	2	4	
Det juridiske fakultet		1	
Det medisinske fakultet	1	5	1
Det psykologiske fakultet	3	3	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	2	5	1
Fakultet for kunst, musikk og design		4	1
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	2	6	1
Fellesadministrasjonen	2	3	3
Universitetsbiblioteket		4	
Universitetsmuseet i Bergen	1	5	1
Grand Total	13	40	10

Har enheten trygg håndtering av kjemikalier (Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 26 stk)	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet		1	
Det juridiske fakultet			
Det medisinske fakultet		5	
Det psykologiske fakultet	1	1	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design		3	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		6	
Fellesadministrasjonen		2	
Universitetsbiblioteket		1	
Universitetsmuseet i Bergen	1	4	
Totalt	2	23	1

Har enheten trygg håndtering av biologiske faktorer? (Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 26 stk)	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	1		
Det juridiske fakultet			
Det medisinske fakultet		5	
Det psykologiske fakultet	1	1	1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design	3		
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	3	3	
Fellesadministrasjonen	2		
Universitetsbiblioteket	1		
Universitetsmuseet i Bergen	3	1	1
Totalt	14	10	2

Har enheten trygg håndtering av strålekilder? (Kun stilt til forhåndsdefinert gruppe, 26 stk)	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet		1	
Det juridiske fakultet			
Det medisinske fakultet	1	4	
Det psykologiske fakultet	2		1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet			
Fakultet for kunst, musikk og design	3		
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		6	
Fellesadministrasjonen	2		
Universitetsbiblioteket	1		
Universitetsmuseet i Bergen	3	1	1
Totalt	12	12	2

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	5	1
Det juridiske fakultet	1	
Det medisinske fakultet	7	
Det psykologiske fakultet	6	2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	6	2
Fakultet for kunst, musikk og design	5	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	9	
Fellesadministrasjonen	8	
Universitetsbiblioteket	4	
Universitetsmuseet i Bergen	7	
Totalt	58	5

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Ikke aktuelt	Ja	Nei
Det humanistiske fakultet	6		
Det juridiske fakultet			1
Det medisinske fakultet	4	3	
Det psykologiske fakultet	2	6	
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8		
Fakultet for kunst, musikk og design	3	2	
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	3	6	
Fellesadministrasjonen	5	3	
Universitetsbiblioteket	4		
Universitetsmuseet i Bergen	6		1
Totalt	41	20	2

Kurs/seminar med HMS-aspekter 2025

2025	Tittel	V/H	Type	Antall deltakere
For ledere	Administrativt mellomledersamling	V	2 samlinger	200
	Administrasjonsjefsamlinger	V/H	5 samlinger	200
	HMS for ledere	H	2 dagerskurs	23
	Instituttlederprogrammet	V/H	4 samlinger	95
	Psykisk helsekurs	V	1 samling	20
	Sykefraværsoppfølgingskurs	V/H	2 samlinger/2 digitale	80
	Dual Career Seminar: Norwegian culture applying for jobs in Norway	V	Seminar for partner/ansatt	15
	Brannvernopplæring	V/H	E-læring (NO/EN)	383
	Ergonomi ved dataarbeidsplassen	V/H	E-læring (NO/EN)	17/1
	Førstehjelpskurs	V/H	4 kurs	50
For ansatte	Hjelp med å fylle ut skattemeldingen for internasjonale ansatte	V	1 online seminar	32
	HMS-opplæring for lærlinger	H	2 dager	13
	HMS-risikovurdering og SJA	V/H	E-læring	49
	I møte med livstruende vold	V/H	E-læring	6
	Introduksjonskurs for nytilsatte	V/H	E-læring (NO/EN)	167
	Orientation course for international employees	V/H	5 kurs	62
	Kurs i HMS-risikovurdering og SJA	V/H	Dagskurs (NO/EN)	39
	Kurs i praktisk brannslukking	V/H	20 kurs NO)/4 kurs (EN)	185
	Kvinnehelse – presentasjon NOU 5/2025	V	1 webinar	78
	Kvinnehelse - seminar	V	1 samling	200
Pre-arrival essentials: immigration, registration and tax	V/H	19 online seminar	107	
Regelverk for arbeidsmiljø	V/H	E-læring	76	
Seniorkurs	V/H	3 2-dagerskurs	135	

Kurs/seminar med HMS-aspekter 2025

For ansatte innen risikofyllt arbeid	Sosiale og kulturelle arrangement for nytilsatte internasjonale medarbeidere	V/H	4 meet and greet	35
	Utreiseseminar	V/H	2 online kurs	107
	Laboratoriekurs for nytilsatte / HSE at the lab, new employees	V/H	E-læring (NO/EN)	22/39
	Strålevern	H	3-dagers kurs	13
	Kurs i gasshåndtering	H	2-timers kurs	33
	Kurs i håndtering av farlig avfall	V	Halvdagskurs	31
	Strålevern / Radiation Protection	V/H	E-læring (NO/EN)	19/5