



Styre  
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Arkivreferanse  
2026/1651  
Styresak  
24/26

Dokumentdato  
18/02/2026  
Møtedato  
19.03.2026

## **Årsrapport 2025 for Det psykologiske fakultet - Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier**

Vedlagt ligger årsrapport for Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for Det psykologiske fakultet for 2025. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud ved de ulike verneområdene. Det foreligger separate HMS-handlingsplaner for samtlige av fakultetets åtte verneområdene:

- Fakultetsadministrasjonen
- Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL)
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk
- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi
- SLATE

Vedlagt på saken ligger også årsrapport for 2025 fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet.

Fakultetet laget i 2024 en overordnet HMS-handlingsplan for hele fakultetet for perioden 2024-2026. Denne ble godkjent i fakultetsstyret 2. mai 2024.

Vedlagt saken ligger også et informasjonsskriv fra universitetsdirektøren om aktiviteter og rapporter som inngår i internkontrollrutinen for UiB.

## Kommentarer fra ledelsen

I 2025 har to av fakultetets institutter blitt slått sammen til et nytt institutt; Institutt for klinisk og biologisk psykologi, vi er inne i prosesser med arealeffektivisering og ombygging av Christies gate 12 og ikke minst befinner fakultetet seg i en svært krevende økonomisk situasjon. Dette er alle forhold som gjør det særlig viktig å ivareta helse, miljø og sikkerhet, og ledelsen ønsker å anerkjenne rollen vernetjenesten har hatt, og vil fortsette å ha, i disse prosessene. Ledelsen setter også stor pris på det gode arbeidet som gjøres innenfor internkontrollområdene ved enhetene, og også her gjelder dette ikke minst hovedverneombud med vara samt de øvrige verneombudene med varaer, som bistår ledelsen ved sine enheter i det viktige HMS-arbeidet.

Når det gjelder ytre miljøarbeid, etterstreber fakultetet det å være miljøbevisst når det gjelder gjenbruk og kildesortering.

Angående punktet «Har enheten gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret?» under «Sikring av bygg og verdier», kan det virke som om det er et område hvor hersker usikkerhet rundt hva dette innebærer. Vi håper at dette vil blir fulgt opp av UiB sentralt i året som kommer slik det ved neste årsrapportering er klart for våre ledere hva de svarer på.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar årsrapport for Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for Det psykologiske fakultet for 2025 til orientering, og ber om at rapportens forslag om målsetting og oppfølging følges opp ved enhetene og inngår i vurderinger i forbindelse med utarbeiding av lokale HMS-handlingsplaner for 2026.

Stine Lehmann  
dekan

Kim Ove Hommen  
fungerende fakultetsdirektør

18/02/2026/Anette Bynes D'Arcy  
Vedlegg

1. Årsrapport 2025 for Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier
2. Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2025
3. Samlerapport 2025 for Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for alle enhetene
4. HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet for 2024 – 2026
5. Internkontroll ved UIB. Årlige aktiviteter og rapportering

## **Årsrapport 2025 for Systematisk HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier**

Her følger HMS-rapport for Det psykologiske fakultet for 2025. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av lokale rapporter fra ledelse og verneombud ved de ulike verneområdene. Det foreligger separate HMS-rapporter for alle de åtte verneområdene ved fakultetet, og disse viser fokus på og arbeid med HMS-problemstillinger ved verneområdene ved fakultetet, selv om det er forbedringsområder. Denne rapporten er utarbeidet av hovedverneombud og administrativt ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet. Fakultetets årsrapport, vedlagt verneområdenes rapporter, blir lagd frem for fakultetsstyret i mars.

Fakultetet har åtte verneområder:

- Fakultetssekretariatet
- HEMIL
- Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- Institutt for pedagogikk
- Institutt for samfunnspsykologi
- Institutt for klinisk psykologi
- Senter for krisepsykologi
- SLATE

### **Tilbakemelding på årsrapport HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for 2024**

#### Årsrapport for lokalt HMS-arbeid

I tilbakemeldingen fra UiB-ledelsen fra forrige rapportering fremgår det at fakultetet i stor grad følger opp universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid, og at fakultetet har en samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret. Det er positivt at alle enheter rapporterer at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver som er et krav i internkontrollforskriften.

UiB-ledelsen understreket at alle ledere må gjennomføre «HMS for ledere» eller tilsvarende kurs. Det ble også minnet om at alle enheter som har studenter ved sin enhet skal sørge for at studentene gis nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

Det er svært positivt at alle enhetene satte psykisk helse dagsorden i form av en rekke tiltak. Fire enheter har imidlertid ikke satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagorden. Tiltak knyttet til avhengighetsforebyggende arbeid er viktig for kommende år, noe fakultetet også fremhever.

Det er kun en av fakultetets enheter som meldte å ikke ha kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i 2024. De andre enhetene har gjennomført ulike lokale arbeidsmiljøkartlegginger, og dette var en klar positiv økning fra 2023. I 2025 skal Felles arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres. Det er videre viktig at kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet gjennomføres årlig ved alle enheter.

I løpet av 2024 har medarbeidersamtaler og gjennomføringsgraden blant spesielt vitenskapelig ansatte hatt et særlig fokus ved UiB. Andelen gjennomførte medarbeidersamtaler for

vitenskapelige ansatte i hovedstilling, er for 2024 på 48 % ved fakultetet. Noe av årsaken til dette meldes å være mulig underrapportering, skifte av leder og utsatt gjennomføring. Det er viktig at delegasjon benyttes, selv ved midlertidig fungerende ledelse, og at opplæring av ansatte med delegert ansvar prioriteres. Fakultetet melder om at gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte er et fokusområde for 2025. Målet om 80 % gjennomføringsgrad i løpet av en 2-års periode (2024-2025) for den vitenskapelige gruppen, men også stipendiatgruppen, må prioriteres. Tiltak som lokaltilpassede seminarer/workshops om planlegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler for å få samtalene til i større grad å oppleves som viktige og nyttige, skal videreutvikles og iverksettes av HR-avdelingen i 2025.

Fire av fakultetets enheter hadde gjennomført/ajourført HMS-risikovurderinger i 2024. Det er viktig at alle enhetene årlig kartlegger sine aktiviteter og vurdere risikoen i arbeidsmiljøet for skader, helseplager og sykdom. Det er betryggende at enhetene som arbeider med minst en av risikofaktorene kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern, rapporterer om trygg håndtering der det er aktuelt.

#### Egenrapportering lokalt ytre miljøarbeid

Egenrapportering lokalt ytre miljøarbeid viser at seks av syv enheter ved fakultetet følger UiBs handlingsplan for klimaarbeidet. 6 av 7 enheter oppgir ulike tiltak som er iverksatt som del av i klimaarbeidet.

#### Egenrapportering sikring av bygg og verdier

Fem av enhetene ved fakultetet hadde gjennom egenrapportering meldt om at enhetene enten

- ikke kjenner til styringssystemet (for sikring av bygg og verdier), og/eller
- ikke har utført/revidert sin egen verdivurdering, og/eller
- mener at skallsikringen ikke er god nok.

Det er viktig at enhetene prioriterer dette arbeidet, og sørger for at oppgavene som angis i styringssystemet gjennomføres og følges opp.

## **1. Systematisk HMS**

### **1.1. HMS-organisering**

#### HMS-handlingsplan

Alle enhetene har en samlet handlingsplan med beskrivelse av tiltak, ansvar og tidsfrister. Overordnet HMS-handlingsplan for Det psykologiske fakultet 2024 - 2026 ble revidert og vedtatt i fakultetsstyret i mai 2024.

#### Skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver

Videre rapporterer alle enhetene, med unntak av ett senter, at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

#### UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud

Alle enhetene melder at retningslinjene for samarbeid mellom linjeleder og verneombud følges.

#### Tilrettelegging for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet

Medvirkning beskrives som utført ved HMS-møter/dag, allmøter/aktiviteter som oppfølging av ARK, årlige medarbeiderundersøkelser, vernerunde, utarbeiding av HMS-handlingsplaner hvor

de ansatte medvirker og medarbeidersamtaler. I løpet av 2025 foregikk det en prosess med sammenslåing av to institutter fra 1.1.2026. Det har i den forbindelse vært vektlagt åpen dialog med ansattgruppen gjennom både fellesmøter annenhver uke, og allmøter gjennom høsten. HMS har vært tema hele veien. I løpet av sammenslåingsprosessen har det også vært gjennomført anonyme spørreundersøkelser. Vernetjenesten har også vært tett på denne prosessen.

### **1.2. HMS-kompetanse og -informasjon**

To enheter melder om manglende gjennomføring av kurset "HMS for ledere" eller tilsvarende HMS-kurs. Begge disse lederne er nye fra medio 2025. Verneombud ved alle enheter har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS. Alle enheter rapporterer at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å kunne utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

#### UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik

Samtlige enheter unntatt en, melder at UiBs retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent ved enheten.

#### UiBs retningslinjer for varsling

Samtlige enheter unntatt en, melder at UiBs retningslinjer for varsling er gjort kjent ved enheten.

#### UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt

Alle enhetene unntatt en, rapporterte at de har gjort kjent UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt.

#### UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler

Alle enhetene unntatt en, rapporterte at de har gjort kjent UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler.

#### Oppfølging av sykemeldte

En enhet rapporterte at de ikke har gjort kjent UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte.

#### Ved nyansettelser

Alle enheter praktiserer rutiner for mottak av nyansatte.

#### Gjester og studenter

Ved de enhetene det er aktuelt, har også gjester og studenter fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å kunne utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

### **1.3. Medarbeidersamtale**

Ved fem enheter er gjennomføring av medarbeidersamtale med T/A-ansatte delegert til administrasjonssjef. Ved en enhet er det senterleder som gjennomfører alle medarbeidersamtalene. Ett institutt rapporterer at adm.sjef også gjennomfører medarbeidersamtale med én stipendiat som instituttleder er veileder for, og ved et annet institutt er det stedfortreder som gjennomfører samtale med instituttleders stipendiat. Ved ett institutt er medarbeidersamtaler med midlertidig vitenskapelig ansatte, inkludert stipendiater, delegert til stedfortreder for instituttleder.

Ansatte som ikke har hatt medarbeidersamtale har hatt annen type oppfølging gjennom uformelle samtaler, samtaler ved behov og oppfølgingssamtaler i forbindelse med langvarige sykemeldinger. Seks enheter rapporterer at alle har fått tilbud om medarbeidersamtaler.

#### Vitenskapelig ansatte med hovedstilling

Antallet gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte varierer i ganske stor grad mellom de syv enhetene hvor dette er aktuelt. To enheter rapporterer at det er gjennomført samtaler med alle, to andre har gode tall for gjennomførte samtaler. En enhet rapporterer om at det ikke er gjennomført noen samtaler. Her skal samtaler for 2026 gjennomføres allerede i januar/februar. Ved to av enhetene er det ganske få som har gjennomført medarbeidersamtaler, men det er gitt tilbud om dette og særlig det ene instituttet rapporterer at ledelsen har hatt tett kontakt med de fleste ansatte. Prosentvis ble det gjennomført medarbeidersamtaler med 53 % av de vitenskapelig ansatte.

#### Stipendiater

Seks av syv enheter hvor dette er aktuelt kan vise til gode tall; tre av disse har faktisk gjennomført medarbeidersamtaler med alle stipendiatene. En enhet rapporterer om at det ikke er gjennomført noen samtaler. Her skal samtalene gjennomføres i januar/februar 2026. Prosentvis ble det gjennomført medarbeidersamtaler med 79 % av stipendiatene.

#### Teknisk/administrativt ansatte

Ved fire enheter er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle T/A-ansatte. Ved en enhet er oppfølging gitt på andre måter og alle har fått tilbud. En annen enhet rapporterer om at samtalene skal gjennomføres i januar/februar 2026. Ved fakultetsadministrasjonen, hvor mesteparten av den administrative staben er ansatt, er det gjennomført 25 av 34 samtaler. Fakultetsadministrasjonen har i praksis vært uten fakultetsdirektør store deler av 2025, hvilket har medført økt arbeidsbelastning for seksjonslederne. Det har dermed ikke vært kapasitet til å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle. Prosentvis ble det gjennomført medarbeidersamtaler med 70 % av de teknisk/administrativt ansatte.

### **1.4. Gode og inkluderende arbeidsfelleskap**

I 2025 gjennomførte alle enheter ved UiB kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av ARK. Syv av enhetene har utviklet/iverksatt minst to viktige tiltak som de vil arbeide videre med. En av enhetene som var i en sammenslåingsprosess med et annet institutt gjennomførte ARK med kartleggings- og tiltaksmøte, men arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø dreide seg høsten 2025 først og fremst om å bevare et godt arbeidsmiljø gjennom sammenslåingen og se fremover mot et nytt institutt.

#### Avhengighetsforebyggende arbeid

Kun én enhet melder at de har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen. Temaet tatt opp i oppstartsmøtet for HMS-utvalget i forbindelse med planlegging av fellesarrangement. AKAN-retningslinjer gjort kjent. Alkohol er nedtonet i fellesarrangement.

#### Psykisk helse

Samtlige enheter melder at de har satt psykisk helse på dagsordenen. Dette er gjort blant annet gjennom HMS-undersøkelser, ARK inkludert etterarbeid, fellesmøter, personalmøter, tema på HMS-dag, markering av verdensdagen for psykisk helse, informasjon om BHT-tilbud osv.

## **1.5. God risikokultur og beredskap**

### Bedriftshelsetjenesten

Tre enheter melder at de har benyttet seg av bedriftshelsetjenesten i 2026.

### Gjennomføring/ajourføring av risikovurdering

Seks enheter har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering. Et av instituttene som svarte ja, utdyper med at de har ajourførte vurderinger for klinikk og lab som følges opp jevnlig. For instituttdriften har det vært gjennomført løpende risikovurderinger gjennom de pågående prosessene med sammenslåing. En enhet begrunner manglende gjennomføring med at 2025 var første hele året som eget verneområde. De har imidlertid startet en risikovurdering av flytteprosess til nytt bygg. Den andre enheten som svarte nei, begrunnet det med at det har vært gjennomført en overordnet risikovurdering av konsekvensene med den økonomiske situasjonen ved fakultetet, og at instituttet var representert med instituttleder i denne arbeidsgruppen. Denne risikovurderingen ble gjennomført vår 2025. Vår 2025 gjennomførte også fakultetet en ROS-analyse. Det har også vært gjennomført risikovurdering av sammenslåing av to institutter etter det ble gjort vedtak om sammenslåing vår 2025. Denne risikovurderingen er fulgt opp videre gjennom sammenslåingsprosessen høst 2025. Det er viktig fortsatt å følge opp tiltak i risikovurderingen for implementering av sammenslåingen.

### Kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder

Det kan se ut som om tre enheter fikk spørsmål om disse tre faktorene; ISP, IBMP og IKP. IKP har svart nei på alle tre spørsmålene. ISP har svart «Ikke aktuelt» på alle tre. IBMP melder at de praktiserer trygg håndtering av både kjemikalier og biologiske faktorer. Det er ingen av instituttene ved fakultetet som arbeider med strålekilder. Vi anbefaler fortsatt at alle enheter ved Det psykologiske fakultet mottar disse spørsmålene.

## **1.6. Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**

### Fysisk arbeidsmiljø

Seks av åtte enheter har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret, mens det ikke er gjennomført slik kartlegging ved to enheter.

### HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser

Seks av åtte enheter melder at HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser er ivarettatt, mens to av enhetene melder at dette ikke har vært aktuelt for dem.

## **2. Ytre miljøarbeid**

### UiBs handlingsplan for klimaarbeid

Samtlige enheter rapporterer at de følger UiBs handlingsplan for klimaarbeid. Dette gjøres gjennom kildesortering, gjenbruk av møbler, bestiller mindre kjøtt (og mat generelt), mindre reising. Seks av åtte enheter rapporterer at tema knyttet til ytre miljøarbeid er satt på dagsorden. Syv av åtte rapporterer at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i

kildesortering, mens en enhet svarer nei. Alle har gjort UiBs reisepolicy kjent ved enheten og alle rapporterer at de velger ombruk av møbler og IT-systemer i stedet for nyinnkjøp der dette er hensiktsmessig.

Det psykologiske fakultet har også en egen handlingsplan for ytre miljø og klimaarbeid (2024-2026).

### **3. Sikring av bygg og verdier**

#### Gjennomføring/revidering av styringssystem for sikring av bygg og verdier

Seks av åtte enheter melder at dette ikke er gjort.

#### Skallsikring

En enhet melder at det er grunn til å tro at det er forhold ved enhetens skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter. De rapporterer om at det til tider er problemer med kortleser (fra gateplan og internt i bygg) samt at dørene har i perioder ikke lukket seg. De har imidlertid meldt ifra via Lydia og fått hjelp. De fikk i 2025 ny kortleser i 5. etg. da døren her ikke var mulig å låse.

#### Brannvern og lokal beredskap

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten.

## **4. Oppsummering og fakultetets satsingsområder innen HMS, Ytre miljøarbeid og Sikring av bygg og verdier for 2025**

### 4.1 HMS

Fakultetet ser viktigheten av systematisk HMS-arbeid og å ha et kontinuerlig fokus på dette.

Fakultetet vil fremheve at den gode kompetansen til verneombudene, og det gode samarbeidet mellom linjeledere og de lokale verneombudene, er av stor betydning for HMS-arbeidet som blir utført ved fakultetet og enhetene.

Samlerapporten viser at universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid i høy grad følges opp ved fakultetet. Fakultetet er inne i en god utvikling på flere områder innen HMS, blant annet når det gjelder å sette psykisk helse på dagsordenen. Engasjementet og oppfølgingen rundt ARK har også vært bra. Fakultetets generelle mål er å fortsette arbeidet med HMS gjennom aktiv bruk og oppfølging av UiBs HMS-retningslinjer og –rutiner. Fakultetet vil i 2026 rette fokus mot følgende områder:

- Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) og god oppfølging i etterkant.
- Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø.
- Følge opp tiltakene fra Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU/ARK) som enhetene ville arbeide videre med.
- Inkludering av verneombud i saker som påvirker arbeidsmiljøet til ansatte.
- Registrere, og ha god oppfølging av, HMS avvik.
- Fortsatt fokus ved enhetene på ajourføring/gjennomføring av lokale HMS-risikovurderinger. Må også inkludere risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø.
- Som nevnt, ble det i 2025 gjennomført en risikovurdering knyttet til fakultets økonomiske situasjon. Denne skal det arbeides videre med i 2026.



- Enhetslederne fikk i januar 2026 opplæring i medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte. Kanskje det kan bidra til en større grad av gjennomførte samtaler med denne gruppen. Her er det imidlertid viktig å være oppmerksom på at ansatte stort sett får tilbud om slik samtale, men takker nei.
- Brannvernopplæring, brannøvelser og beredskap.
- Avhengighetsforebyggende arbeid.

#### 4.2 Ytre miljøarbeid

Det fremkommer i rapporten at enhetene er aktive og reflekterte når det gjelder ytre miljøarbeid. Fakultetets satsningsområde innen dette feltet er derfor å fortsette det gode arbeidet og å følge UiBs handlingsplan for klimaarbeid. Arbeid med resertifisering av fakultetet som miljøfyrtårn.

#### 4.3 Sikring av bygg og verdier

Fakultetet har inntrykk av at det hersker tvil og usikkerhet rundt omfanget og ansvaret som ligger i dette. Vi mener at det er behov for opplæring.

--- 000 ---

## **Årsrapport fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet 2025**

Det å ha et godt arbeidsmiljø er viktig for alle ansatte ved UiB, og alle ansatte har også et ansvar for å bidra til dette. Det er viktig å understreke at verneombudene skal medvirke og blir tatt med på råd i arbeidet med arbeidsmiljøutvikling ved våre enheter. Både ledere og verneombud har gjennom [Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#) et nyttig verktøy for å sikre nettopp dette.

Årsrapport for 2025 gir en oversikt over aktivitetene i vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet. Året er det første året i verneombudsperioden.

### **Møtevirkosomhet og aktiviteter for lokale verneombud ved Det psykologiske fakultet 2025**

2025 var første året i verneombudsperioden 2025/2026. Ved det psykologiske fakultet var over halvparten av verneombud og varaverneombud nye inn i vernetjenesten.

Interne krefter ved UiB utviklet og gjennomførte «40-timers grunnopplæring i HMS», og ble avholdt for nyvalgte til vernetjenesten våren 2025. Alle verneombud ved Det psykologiske fakultet har gjennomført «40-timers grunnopplæring i HMS».

For kompetanseutvikling har flere verneombud, varaverneombud samt hovedverneombudet deltatt på to halvdags-samlinger og en kompetansedag arrangert i regi av Universitetets hovedverneombud og hovedverneombudsgruppen. Det er også arrangert fire frokostseminarer for alle ansatte i regi av vernetjenesten, hvor mange av verneombudene også har deltatt.

Hovedverneombudet har i perioden planlagt og ledet ni nettverksmøter for alle verneombud og varaverneombud ved Det psykologiske fakultet. Møtene ble avholdt digitalt eller vekselvis fysisk på campus Årstadvollen og campus sentrum. Nettverksmøtene blir brukt til kompetanseutvikling, informasjonsutveksling, diskusjon og erfaringsutveksling. Det har også vært fokus på å bli kjent med hverandre i nettverket ettersom mange verneombud og varaverneombud var nye.

Noen av temaene i møtene har vært:

- Systematisk HMS
- Arbeidsmiljøutfordringer ved økonomiske nedgangstider og ansettelsesstopp
- Sammenslåing av to institutter
- byggesaker, arealeffektivisering og flytting av ansatte
- risikovurderinger
- gjennomføring og oppfølging av Felles arbeidsmiljøundersøkelse

- utveksling av tiltak til lokale handlingsplaner.

Verneombudene rapporterer om jevnlig møter med linjeleder. Noen verneområder har egne HMS-utvalg hvor verneombudene bidrar.

I forbindelse med markering av Verdensdagen for psykisk helse stilte verneombud ved fakultetet sammen med kollegaer fra fakultetets HR-seksjon på stand i C12.

Når det gjelder HMS rapporteringen for 2025 vil hovedverneombudet trekke frem noen tema det har vært jobbet godt med på enhetene.

I 2025 har alle enheter ved det psykologiske fakultet gjennomført Felles arbeidsmiljøundersøkelse som en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Vernetjenesten har vært tett på, og det meldes om gode prosesser, utvikling av tiltak og god oppfølging av tiltak. Risikovurderinger er et viktig verktøy i det systematiske HMS-arbeidet, og gjennomføring av dette var et annet av fakultetets fokusområder i 2025. Det er gledelig at antall enheter som rapporterte å ha gjennomført risikovurdering steg fra 4 av 7 i 2024 til 6 av 8 i 2025. Det er også gledelig at det er blitt gjennomført risikovurdering av den økonomiske situasjonen ved fakultetet, samt risikovurdering av sammenslåing av institutter. Flere tiltak ved disse er fulgt opp

Når det gjelder medarbeidersamtaler er det positivt at det har vært stort fokus på stipendiater og at det rapporteres at 79% har gjennomført. Gjennomføringsgraden for faste vitenskapelige ansatte har økt noe, og lå i 2025 på 53%. Dette er fremdeles langt under målet på 80%. Enhetslederne fikk i januar 2026 opplæring i medarbeidersamtaler med vitenskapelige ansatte, noe som kanskje kan bidra til en noe større grad av gjennomføring med denne gruppen for 2026.

### **Møtevirkosomhet og aktiviteter for hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet 2025**

Hovedverneombudet (HVO) og vara-HVO har i perioden deltatt i:

- Informasjons- og drøftingsutvalgsmøter (IDU) ved Det psykologiske fakultet
- Jevnlige dialogmøter med fakultetsledelsen
- Utarbeidelse av HMS årsrapport for Det psykologiske fakultet
- HR-dagen ved UiB, 21. april
- Ledelsens gjennomgang av internkontroll, men for gjennomgangen av 2024 inkluderte dette ikke fakultetets HMS årsrapport.
- Digitale ledermøter i forbindelse med Felles arbeidsmiljøundersøkelse.
- Risiko og sårbarhetsanalyse av aktiviteter ved Det psykologiske fakultet
- HMS risikovurdering- økonomisk situasjon ved Det psykologiske fakultet
- HMS risikovurdering- sammenslåing av Institutt for klinisk psykologi og Institutt for biologisk og medisinsk psykologi.

- Arbeidsgruppe for sammenslåing av Institutt for klinisk psykologi og Institutt for biologisk og medisinsk psykologi.
- Brukerutvalg for oppussing av Christies gate 12, vara-HVO
- Arealkomiteen ved Det psykologiske fakultet, men ingen møter i 2025
- HVO og Vara-HVO deltok på Hovedverneombudskonferansen 2025, Drammen 10.-12. juni
- Har gjennomført 9 nettverksmøter for lokale verneombud
- Nettverksmøter for hovedverneombudsnettverket. UHVO har arrangert 12 møter.
- Skolering for hovedverneombudsnettverket

For nærmere beskrivelse av aktiviteten i vernetjenesten ved UiB se

[Årsrapport for hovedverneombudenes aktivitet 2025 \(lagt frem for AMU, sak 7/26, side 43-58\)](#)

Det kan også nevnes at hovedverneombudet og varahovedverneombudet, sammen med de lokale verneombudene, sendte høringsinnspill til **ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet**, februar 2025.

### **Utfordringer og fokusområder for 2026**

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig, uavhengig av økonomiske forhold som nedskjæringer. For Det psykologiske fakultet har økonomi vært et viktig tema også i 2025. Stillingsstopp vil fortsatt være krevende i tiden fremover, og det rammer ulikt på enhetene. Det er viktig med åpenhet og ærlighet om at strammere økonomiske rammer har innvirkning på arbeidsmiljøet i organisasjonen. Verneombudene vil samarbeide med ledelsen for å fortsette å finne tiltak, og vil påse at ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø på hele fakultetet. Det ble i 2025 gjennomført risikovurdering av den økonomiske situasjonen ved fakultetet. Noen tiltak er allerede implementert, men det er viktig å systematisk følge denne opp og se på hvilke tiltak som må prioriteres. Informasjon og medvirkning er viktig også i endringsprosesser som blir fremtvunget av økonomiske hensyn, så vernetjenesten håper det blir fokus på dette fremover og at man fortsetter med allmøter for å nå ut med samme informasjon til alle.

I 2025 ble det vedtatt sammenslåing av Institutt for klinisk psykologi og Institutt for biologisk og medisinsk psykologi fra 01.01.2026. Det nye instituttet har nettopp startet opp, og det er viktig med satsing på implementering og etablering av nye arbeidsfellesskap i tiden fremover. I risikovurdering for sammenslåingen var risikoforhold for arbeidsmiljøet avdekket og noen tiltak foreslått. Det kan være nyttig å se på disse tiltakene i det videre arbeidet. Evaluering av sammenslåingsprosessen er planlagt våren 2026, mens evaluering av måloppnåelse vil gjennomføres i 2028.

Areal spredt på campus, ombygging og flytting er noe fakultetet fremdeles er berørt av og vil bli berørt av i 2026. Det er viktig at verneombudene tas med på råd i spørsmål og saker om arealfortetning, ombygging og flytting. Det er derfor gledelig at hovedverneombudet fremdeles har en plass i den overordnede arealkomiteen ved det psykologiske fakultet, og at vara-HVO har en plass i brukergruppen for oppussing av Christies gate 12. Denne oppussing

vil medføre at mange ansatte må flytte midlertidig ut av bygget. SLATE vil også være på flyttefot da de ekspanderer sin aktivitet grunnet den gledelige tildelingen for å etablere KIsenter. I tiden framover vil vernetjenesten aktivt følge opp disse arealprosessene.

I 2026 vil det bli et ekstra fokus på psykososialt arbeidsmiljø ettersom det er kommet presisering i Arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid på dette området. Arbeidsgiveren skal kartlegge psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd. I 2025 ble felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) gjennomført og tiltak utviklet på enhetene i 2025. Det er viktig å følge opp at tiltakene blir godt gjennomført også i 2026 samt at lokale arbeidsmiljøundersøkelser gjennomføres. Forskriften sier også at man på grunnlag av kartleggingen skal vurdere risikoen for skadelig påvirkning, både på kort og lang sikt. HR-avdelingen sentralt vil komme med nye verktøy for risikovurderinger av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Vernetjenesten vil fortsette å jobbe for et godt samarbeid med ledelsen på alle nivåer og med ansatte, for å sikre et trygt, sikkert og fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

# Årsrapport 2025

| Enhet                     | Underenhet                                     | Navn leder                  | Navn leders kopimottaker |
|---------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Det psykologiske fakultet | SLATE                                          | Barbara Wasson              | Jorunn Viken             |
| Det psykologiske fakultet | Institutt for samfunnspsykologi                | Rune Aune Mentzoni          | Ida Lundberg Samuelsen   |
| Det psykologiske fakultet | HEMIL-senteret                                 | Ellen Merethe Melingen Haug | Maria Luttges Mathieu    |
| Det psykologiske fakultet | Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Frøydis Morken              | Hege Folkedal            |
| Det psykologiske fakultet | Institutt for klinisk psykologi                | Frøydis Morken              | Bjørn Olav Telnes        |
| Det psykologiske fakultet | Fakultetssekretariatet                         | Kim Ove Hommen              | Anette Bynes D'Arcy      |
| Det psykologiske fakultet | Senter for krisepsykologi                      | May Aasebø Hauken           | Arne Magnus Morken       |
| Det psykologiske fakultet | Institutt for pedagogikk                       | Line Torbjørnsen Hilt       | Øystein Steine Larsen    |

| Underenhet                                     | Deltakere fra arbeidsgiversiden                                                                        | Deltakere fra vernelinjen                                                       |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Jorunn Viken<br>Barbara Wasson                                                                         | Sofie Steinsund                                                                 |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Rune Aune Mentzoni, instituttleder<br>Ida Lundberg Samuelsen,<br>administrasjonssjef                   | May-Britt Sande, verneombud                                                     |
| HEMIL-senteret                                 | Ellen Haug, instituttleder                                                                             | Lill Susann Y Haugen, verneombud<br><br>Vanessa Seeligmann, vara-<br>verneombud |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Frøydis Morken (instituttleder)<br>Hege Folkedal (administrasjonssjef)                                 | Jelena Mrdalj (verneombud)                                                      |
| Institutt for klinisk psykologi                | Frøydis Morken                                                                                         | Ingrid Dundas                                                                   |
| Fakultetssekretariatet                         | Assisterende fakultetsdirektør Anne<br>Kristin Lamo Aanstad<br><br>Seksjonssjef HR Anette Bynes D'Arcy | Verneombud Hilde Strand Dybevik<br><br>Vara Helen Catherine Green               |
| Senter for krisepsykologi                      | Senterleder May Aa. Hauken                                                                             | Verneombud Iren Johnsen                                                         |
| Institutt for pedagogikk                       | Line Hilt, instituttleder<br><br>Øystein Steine Larsen, adm.sjef                                       | Robert Kordts, verneombud IPED                                                  |

## Del 1. Systematisk HMS

### HMS-ORGANISERING

| Underenhet                      | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                           | Nei                                                            | Ja                                                                                                   | Første hele år som eget verneområde. God aktivitet i verneombudsgruppen, kursing, ARK-rapport med grundig oppfølging i 4 allmøter der alle var invitert til å bidra. Laget handlingsplan som følge av prioriterte områder i fellesskap om arbeidsmiljø. |
| Institutt for samfunnspsykologi | Ja                                                             | Ja                                                                                                   | Årlig HMS-møte<br><br>Årlig arbeidsmiljøundersøkelse<br><br>Vernerunde                                                                                                                                                                                  |



| Underenhet     | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HEMIL-senteret | Ja                                                             | Ja                                                                                                   | <p>Vi har gjennomført FAMU - prosessen med alle anbefalte møter med medarbeiderne på instituttet.</p> <p>Vi har utviklet en HMS-tiltaksplan, med høy grad av medvirkning fra medarbeiderne, gjennom presentasjon i instituttmøter og invitert til muntlige og skriftlige innspill.</p> <p>Vi har gjennomført en vernerunde med kartlegging av fysisk arbeidsmiljø med tanke på fare for sykdom og skade på personell, miljø og materiell og vurdert behov for tiltak.</p> <p>Det har vært gjennomført medarbeidersamtaler.</p> <p>Det har vært gjennomført HMS-dag, i år med fokus på FAMU.</p> <p>Det gjennomføres månedlige instituttmøter der VO har egen bolk om HMS-relatert arbeid..</p> <p>I tillegg er det hvert semester faste møter med henholdsvis faste ansatte og midlertidig ansatte der forhold relevant for arbeidsmiljøet og arbeidsbelastningen kan diskuteres.</p> |

| <b>Underenhet</b>                              | <b>Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?</b> | <b>Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?</b> | <b>Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                                    | Ja                                                                                                          | Instituttet hadde gjennom 2025 flere større prosesser som involverte HMS-elementer (flytting/areal og sammenslåing). Det har vært vektlagt åpen dialog med ansattgruppen gjennom både fellesmøter annenhver uke, og allmøter gjennom høsten. HMS har vært tema hele veien. I tillegg har det vært mye HMS-relatert aktivitet i relasjon til ARK-gjennomføringen. I løpet av sammenslåingsprosessen har det dessuten vært gjennomført anonyme spørreundersøkelser. |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                                    | Ja                                                                                                          | Årlige HMS-møter (27.5.25)<br><br>Tett dialog og jevnlig allmøter ifm sammenslåingsprosess. Jevnlig oppfølging av fysiske arbeidsforhold. Fortløpende kontakt med verneombud.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                                    | Ja                                                                                                          | Alle ved fakultetsadministrasjonen skal kjenne til hvem som er verneombud og vara.<br><br>Gjennomfører årlig HMS-møte med gjennomgang av og muligheter for å komme med innspill til HMS-handlingsplanen. Vernetjenesten er med på å planlegge disse møtene.<br><br>Gjennomfører vernerunde og lokal arbeidsmiljøundersøkelse de årene det ikke er ARK/FAMU.                                                                                                       |

| Underenhet                | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.                                                                                                                     |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Senter for krisepsykologi | Ja                                                             | Ja                                                                                                   | HMS er alltid en sak på personalmøtene x 1/mnd, i medarbeidersamtaler, innspill på HMS planer.                                                                                                                 |
| Institutt for pedagogikk  | Ja                                                             | Ja                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HMS-utvalg</li> <li>- ARK-oppfølgingsmøter med konkrete tiltak lagt inn i HMS-plan for instituttet</li> <li>- HMS-møte</li> <li>- HMS-saker i instituttråd</li> </ul> |

#### HMS-KOMPETANSE OG -INFORMASJON

| Underenhet                                     | Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs? | Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS? | Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| HEMIL-senteret                                 | Nei                                                                            | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Senter for krisepsykologi                      | Nei                                                                            | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                                             | Ja                                                                     | Ja                                                                                                                             |

| <b>Underenhet</b>                              | <b>Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?</b> | <b>Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?</b> | <b>Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten?</b> | <b>Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?</b> | <b>Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?</b> |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Nei                                                                                           | Nei                                                                 | Nei                                                                                  | Nei                                                                                      | Ja                                                                           |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Nei                                                                          |
| HEMIL-senteret                                 | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |
| Senter for krisepsykologi                      | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                                                            | Ja                                                                  | Ja                                                                                   | Ja                                                                                       | Ja                                                                           |

| Underenhet                                     | Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? | Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? | Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Ja                                                                       | Ja                                                                                                                             | Ikke aktuelt                                                                                                                     |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                                       | Ikke aktuelt                                                                                                                   | Ikke aktuelt                                                                                                                     |
| HEMIL-senteret                                 | Ja                                                                       | Ja                                                                                                                             | Ikke aktuelt                                                                                                                     |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                                       | Ja                                                                                                                             | Ja                                                                                                                               |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                                       | Ja                                                                                                                             | Ja                                                                                                                               |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                                       | Ikke aktuelt                                                                                                                   | Ikke aktuelt                                                                                                                     |
| Senter for krisepsykologi                      | Ja                                                                       | Ikke aktuelt                                                                                                                   | Ikke aktuelt                                                                                                                     |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                                       | Ja                                                                                                                             | Ikke aktuelt                                                                                                                     |

## MEDARBEIDERSAMTALE

| Underenhet                                     | Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte med hovedstilling i rapporteringsåret? (antall personer) | Hvor mange vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer) |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | 0,00                                                                                                                              | 10,00                                                                                                                             |
| Institutt for samfunnspsykologi                | 5,00                                                                                                                              | 37,00                                                                                                                             |
| HEMIL-senteret                                 | 14,00                                                                                                                             | 15,00                                                                                                                             |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | 5,00                                                                                                                              | 16,00                                                                                                                             |
| Institutt for klinisk psykologi                | 18,00                                                                                                                             | 18,00                                                                                                                             |
| Fakultetssekretariatet                         | 0,00                                                                                                                              | 0,00                                                                                                                              |
| Senter for krisepsykologi                      | 10,00                                                                                                                             | 10,00                                                                                                                             |
| Institutt for pedagogikk                       | 20,00                                                                                                                             | 30,00                                                                                                                             |

| <b>Underenhet</b>                              | <b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)</b> | <b>Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)</b> |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | 0,00                                                                                                         | 5,00                                                                                                         |
| Institutt for samfunnspsykologi                | 13,00                                                                                                        | 13,00                                                                                                        |
| HEMIL-senteret                                 | 2,00                                                                                                         | 4,00                                                                                                         |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | 6,00                                                                                                         | 8,00                                                                                                         |
| Institutt for klinisk psykologi                | 8,00                                                                                                         | 8,00                                                                                                         |
| Fakultetssekretariatet                         | 0,00                                                                                                         | 0,00                                                                                                         |
| Senter for krisepsykologi                      | 4,00                                                                                                         | 4,00                                                                                                         |
| Institutt for pedagogikk                       | 9,00                                                                                                         | 11,00                                                                                                        |

| <b>Underenhet</b>                              | <b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)</b> | <b>Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)</b> |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | 0,00                                                                                                                           | 5,00                                                                                                                           |
| Institutt for samfunnspsykologi                | 2,00                                                                                                                           | 3,00                                                                                                                           |
| HEMIL-senteret                                 | 5,00                                                                                                                           | 5,00                                                                                                                           |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | 3,00                                                                                                                           | 8,00                                                                                                                           |
| Institutt for klinisk psykologi                | 5,00                                                                                                                           | 5,00                                                                                                                           |
| Fakultetssekretariatet                         | 25,00                                                                                                                          | 34,00                                                                                                                          |
| Senter for krisepsykologi                      | 3,00                                                                                                                           | 3,00                                                                                                                           |
| Institutt for pedagogikk                       | 3,00                                                                                                                           | 3,00                                                                                                                           |

| Underenhet                                     | 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.                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Samtaler med de ansatte underveis ila året etterhvert som behov har meldt seg. Målsetning om å gjennomføre MAS med alle ansatte i januar/februar 2026. Vi er nok svært gode på tett oppfølging ukentlig, men ikke så gode på disse strukturerte samtalene.                                          | Det er laget opplegg for delegering av samtalene fra 2026                                                                                                                                                                                                       |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ikke aktuelt                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Stedfortreder har samtaler med midlertidig vit. ansatte (inkl. stipendiater)<br><br>Administrasjonssjef har samtaler med administrativt ansatte.                                                                                                                |
| HEMIL-senteret                                 | De som ikke har gjennomført innen rapporteringen skal gjennomføre ila i januar/feb. Dermed vil samtlige ha hatt en årlig medarb. samtale.                                                                                                                                                           | Admin.sjef hadde medarb.samtaler med admin.ansatte. Stedfortrendende instituttleder skal ha samtale med instituttleders PhD- kandidat.                                                                                                                          |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Enkelte har kommet inn under sykefraværsoppfølging, og har slik sett ikke hatt medarbeidersamtale, men er fulgt tett opp likevel. Det er gitt åpent tilbud om å melde behov for samtale. Ut over dette, har instituttledelsen tett kontakt med de fleste ansatte.                                   | Samtaler med TA-ansatte er delegert til adm.sjef. Det har imidlertid vært et svært krevende år ved instituttet, med store langsgående prosesser, noe som har gjort det krevende å rekke over formelle medarbeidersamtaler med alle (gjelder hele ansattgruppen) |
| Institutt for klinisk psykologi                | Det har vært gitt åpent tilbud om medarbeidersamtale. Instituttleder har hatt flere uformelle samtaler med ansatte som har ønsket å drøfte sider ved sin arbeidssituasjon.                                                                                                                          | Tekn./adm.-ansatte er delegert til adm.sjef                                                                                                                                                                                                                     |
| Fakultetssekretariatet                         | Siden fakultetsadministrasjonen i praksis var uten øverste leder (fakultetsdirektør) i deler av 2025, har det ikke vært kapasitet til å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle. Vi planlegger å få gjennomført samtaler med alle i 2026 og så tidlig som mulig med dem som ikke hadde det i fjor. | Ikke aktuelt.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Senter for krisepsykologi                      | Alle har hatt medarbeidersamtaler                                                                                                                                                                                                                                                                   | Nei                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Institutt for pedagogikk                       | Uformelle samtaler, alle har fått tilbud om medarbeidersamtaler                                                                                                                                                                                                                                     | Adm.sjef har medarbeidersamtaler med administrasjonen + 1 stipendiat som instituttleder er veileder for.                                                                                                                                                        |

## **GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP**



| Underenhet                                     | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | <p>1. Fellesmøter er gjort ukentlige og obligatoriske for alle ansatte.</p> <p>2. Mer fysisk fremmøte på kontoret for å bedre samarbeid og interaksjon.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Institutt for samfunnspsykologi                | <p>Felles møtepunkt som faglunsjer, forskningsdag, allmøter, m.m.</p> <p>Mentor/fadder for nyansatte.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| HEMIL-senteret                                 | <p>1) Effektivisering av møteaktivitet og dokumentasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klare sakslister og referat</li> <li>- Bedre dokumentasjon av beslutninger</li> <li>- Tydeligere rolleavklaring</li> <li>- Universell utforming</li> </ul> <p>2) Opprettholde og dyrke psykologisk trygghet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invitere BHT/ Seksjon for arb.miljø på felles opplæring/ bevisstgjøring</li> <li>- Forebygging av negative sosiale samspill gjennom bevisstgjøring i ulike sammenhenger og møtepunkt.</li> </ul> |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | <p>Månedlige infoskriv fra ledelsen.</p> <p>Gjeninnføring av undervisningsmøter.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Institutt for klinisk psykologi                | <p>Instituttet har i 2025 vært i en sammenslåingsprosess med Institutt for biologisk og medisinsk psykologi. Kartleggings- og tiltaksmøte ifm ARK ble gjennomført iht retningslinjene men arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø dreide seg høsten 2025 først og fremst om å bevare et godt arbeidsmiljø gjennom sammenslåingen og se fremover mot et nytt institutt.</p>                                                                                                                                                                                      |

| Underenhet                | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fakultetssekretariatet    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortsette med hjemmekontorordningen som i dag, og snakke om hjemmekontoret i plenum (HMS-avdelingen kom)</li> <li>2. Felles lunsj med faglig tema - på rullering mellom seksjonene</li> <li>3. Kompetansekroken i Teams - med oversikt over lavterskel kompetansetilbud i sektoren og på UiB</li> <li>4. Jobbe med en egen strategi for kompetanseutvikling - med hjelp av HR- avdelingen sentralt</li> </ol>                                                                           |
| Senter for krisepsykologi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gjennomgang av HMS portalen på personalmøter</li> <li>- Bedre informasjonsflyt: omorgansiering av Teams med fokus på dette også på alle personalmøter</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Institutt for pedagogikk  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsbelastning og arbeidsorganisering: Total undervisningsplan/ressursplan for IPED blir lagt ut på Teams-fellesområdet for undervising synleg for alle ved instituttet. Konsekvent og likt for alle program. Dette dekker i utgangspunktet ressursituasjonen for heile studieåret.</li> <li>- Mange fellesarrangementer som f.eks. felles lunsjer, felles instituttseminar, frokostmøter, juleavslutning etc. for å bygge godt arbeidsmiljø og akademisk kultur.</li> </ul> <p>-</p> |

| <b>Underenhet</b>                              | <b>Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?</b> | <b>Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?</b> |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| HEMIL-senteret                                 | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Institutt for klinisk psykologi                | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Fakultetssekretariatet                         | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Senter for krisepsykologi                      | Nei                                                                   | Ja                                                  |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                                    | Ja                                                  |

| Underenhet                                     | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen. | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          |                                                                                               | Fokus på trivsel gjennom innspillsmøter i fellesmøter, fokus på balanse mellom jobb/fritid som tema på ARK møter,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Institutt for samfunnspsykologi                |                                                                                               | Gjennom arbeidsmiljøundersøkelse og oppfølging av denne med ulike tiltak.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| HEMIL-senteret                                 |                                                                                               | <p>Vi har hatt fokus på Verdensdagen for psykisk helse</p> <p>I FAMU-prosess-arbeidet har vi hatt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet.</p> <p>Faste felleslunsjer x2 i uken, samt oppfordring om felles lunsj resterende dager, felles fysisk aktivitet x 2 i uken , medarbeidersamtaler, løpende oppfølging av medarbeidere, fast faglunsj x1 i måneden, Sosial fellestur på våren,</p> <p>Trivselstiltak, fellesmiddag etter forskningsdagen, julelunsj.</p> |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi |                                                                                               | <p>Informasjon, samtaler og fellesmøter. Oppslag på tavler. Ansatte er generelt bevisst på dette - vi er på det psykologiske fakultet, og dette gjennomsyrrer forskning, undervisning, og kollegasamarbeid.</p> <p>Det er imidlertid krevende å møtes når instituttet er delt på ulike bygg og etasjer.</p>                                                                                                                                                         |
| Institutt for klinisk psykologi                |                                                                                               | Som Institutt for klinisk psykologi er dette fokus for all vår virksomhet, og bevisstheten er høy.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Fakultetssekretariatet                         |                                                                                               | <p>Markerer verdensdagen for psykisk helse.</p> <p>Et av temaene på HMS-dagen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Underenhet                | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen.                                                                            | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Senter for krisepsykologi |                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på personalmøte</li> <li>- Sosiale arrangementer</li> <li>- Felles lunsj</li> <li>-INformasjon om BH tilbud</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Institutt for pedagogikk  | Tatt opp i oppstartsmøtet for HMS-utvalget i forbindelse med planlegging av fellesarrangement. AKAN-retningslinjer gjort kjent. Alkohol er nedtonet i fellesarrangement. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har hatt besøk av BHT i kvartalsmøte for instituttleder og verneombud.</li> <li>- Diskuterer arbeidsbelastning, forsøker å organisere arbeidet for å skape minst mulig belastning i trange tider.</li> <li>- Arbeider videre med medvirkning og inkludering når personer bidrar inn i undervisning på andre studieprogram enn sine primære.</li> <li>- Følges opp i medarbeidersamtaler</li> </ul> |

#### **GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP**

| Underenhet                                     | Er bedriftshelsetjenesten benyttet i rapporteringsåret? | Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er, i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? | Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?                                                            |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Ikke aktuelt                                            | Nei                                                                                                            | 2025 var første år som eget verneområde og vi har ikke vært bevisst på betydning av risikovurdering her. Har startet risikovurdering av flytteprosess til nytt bygg i fellesmøte 16. desember 2025. |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                      | Nei                                                                                                            | Ikke aktuelt, risikoforhold ved enheten har vært kartlagt i vurderinger på fakultetsnivå. Enheten har deltatt i fakultetets risikovurdering.                                                        |
| HEMIL-senteret                                 | Nei                                                     | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                      | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |
| Institutt for klinisk psykologi                | Nei                                                     | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |
| Fakultetssekretariatet                         | Ikke aktuelt                                            | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |
| Senter for krisepsykologi                      | Ja                                                      | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |
| Institutt for pedagogikk                       | Ikke aktuelt                                            | Ja                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |

Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med en, eller flere, av de under nevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av...

| Underenhet                                     | Kjemikalier  | Biologiske faktorer | Strålekilder |
|------------------------------------------------|--------------|---------------------|--------------|
| SLATE                                          |              |                     |              |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ikke aktuelt | Ikke aktuelt        | Ikke aktuelt |
| HEMIL-senteret                                 |              |                     |              |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja           | Ja                  | Ikke aktuelt |
| Institutt for klinisk psykologi                | Nei          | Nei                 | Nei          |
| Fakultetssekretariatet                         |              |                     |              |
| Senter for krisepsykologi                      |              |                     |              |
| Institutt for pedagogikk                       |              |                     |              |

Spørsmål om kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder ble kun stilt til utvalgte enheter.

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

| Underenhet                                     | Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? | Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)? |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Nei                                                                  | Ikke aktuelt                                                                                |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                                   | Ja                                                                                          |
| HEMIL-senteret                                 | Ja                                                                   | Ja                                                                                          |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                                   | Ja                                                                                          |
| Institutt for klinisk psykologi                | Nei                                                                  | Ja                                                                                          |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                                   | Ja                                                                                          |
| Senter for krisepsykologi                      | Ja                                                                   | Ikke aktuelt                                                                                |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                                   | Ja                                                                                          |

## Del 2. Ytre miljøarbeid

| Underenhet                                     | Følger enheten UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet? | Har enheten satt tema knyttet til ytre miljøarbeid på dagsorden? | Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i kildesortering? | Er UiBs Reisepolicy gjort kjent ved enheten? | Ifølge UiBs Handlingsplan for klimaarbeidet skal ombruk av møbler og IT-utstyr erstatte nyinnkjøp der dette er hensiktsmessig. Praktiserer enheten dette? |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Ja                                                   | Nei                                                              | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| HEMIL-senteret                                 | Ja                                                   | Nei                                                              | Nei                                                                               | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Fakultetssekretariatet                         | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Senter for krisepsykologi                      | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |
| Institutt for pedagogikk                       | Ja                                                   | Ja                                                               | Ja                                                                                | Ja                                           | Ja                                                                                                                                                        |

## Del 3. Sikring av bygg og verdier



| Underenhet                                     | Har enheten gjennomført/revidert verdivurdering iht. Styringssystem for sikring av bygg og verdier i rapporteringsåret? | Har enheten grunn til å tro at det er forhold ved byggets skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter? | Er UiBs Retningslinje for brannvern gjort kjent ved enheten? |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Nei                                                                                                                     | Ja                                                                                                                                                  | Ja                                                           |
| Institutt for samfunnspsykologi                | Nei                                                                                                                     | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| HEMIL-senteret                                 | Ja                                                                                                                      | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Nei                                                                                                                     | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| Institutt for klinisk psykologi                | Ja                                                                                                                      | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| Fakultetssekretariatet                         | Nei                                                                                                                     | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| Senter for krisepsykologi                      | Nei                                                                                                                     | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |
| Institutt for pedagogikk                       | Nei                                                                                                                     | Nei                                                                                                                                                 | Ja                                                           |

| Underenhet                                     | Skisser kort forhold ved byggets skallsikring som enheten har grunn til å tro ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enheten forvalter.                                                                                                |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | <p>Til tider problemer med kortleser (fra gateplan og internt i bygg) samt at dørene har i perioder ikke lukket seg. Har meldt ifra i Lydia og fått hjelp raskt.</p> <p>Har i 2025 fått ny kortleser i 5. etg da døren her ikke var mulig å låse.</p> |
| Institutt for samfunnspsykologi                |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| HEMIL-senteret                                 |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Institutt for klinisk psykologi                |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Fakultetssekretariatet                         |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Senter for krisepsykologi                      |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Institutt for pedagogikk                       |                                                                                                                                                                                                                                                       |

# Eventuelle kommentarer

| Underenhet                                     | Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SLATE                                          | Vi er et nytt verneområde. Det har vært mye å sette seg inn i. ARK undersøkelsen var lærerik og ble gjort grundig. Vi er motiverte til å gjøre ytterligere arbeid innen HMS i 2026. Det er tett og god dialog mellom ledelsen og verneombud. Særlig viktig i overgangen til KI-senteret og en stor mengde nyansatte. |
| Institutt for samfunnspsykologi                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| HEMIL-senteret                                 | Vedrørende medarbeidersamtaler så var det ulike praktiske hensyn som gjorde at noen få ikke fikk gjennomført det innen rapporteringsfristen. De som ikke gjennomførte innen fristen vil ha det 1. januar/feb. Dermed vil samtlige ha hatt en årlig medarb. samtale.                                                  |
| Institutt for biologisk og medisinsk psykologi | Vi er usikre på spørsmålet om verdivurdering/sikring av bygg.<br><br>Når det gjelder risikovurdering på instituttnivå, er det ajourførte vurderinger for klinikk og lab som følges opp jevnlig. For instituttdriften har det vært gjennomført løpende risikovurderinger gjennom de pågående prosessene.              |
| Institutt for klinisk psykologi                | På enkelte spørsmål savner vi muligheten for å gi kommentarer til spørsmålet på samme siden. Det hefter usikkerhet ved noen av svarene.                                                                                                                                                                              |
| Fakultetssekretariatet                         | Når det gjelder "Styringssystem for sikring av bygg og verdier", er det behov for opplæring av aktuell(e) leder(e).                                                                                                                                                                                                  |
| Senter for krisepsykologi                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Institutt for pedagogikk                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



Fakulteter og administrative avdelinger

Referanse

2020/12742

Dato

05/12/20255

## Internkontroll ved UiB. Årlige aktiviteter og rapportering

Som ett ledd i den systematiske internkontrollen ved UiB, orienteres med dette alle enheter om de planlagte internkontrollaktivitetene ved universitetet for det kommende året.

Universitetsdirektøren har det overordnede ansvar for internkontroll ved UiB. Ansvaret er videre delegert til lederne ved grunnenhetene. God internkontroll er viktig for å sikre kvalitet og effektivitet i universitetets drift, og det er viktig at alle enheter er informert om og forberedt på de kommende oppgavene. Det er utarbeidet rammer for internkontrollarbeidet ved UiB som inkluderer Årshjul for internkontroll som gir et grunnlag for aktivitetene.

UiB skal ha prosesser for Helhetlig internkontroll (virksomhetsstyring).

Fellesadministrasjonen har de siste årene systematisk gjennomført overordnede risikovurderinger og rapportert til universitetsdirektøren. Utforming av overordnede planer, tiltak og risikovurderinger, samt rapportering på Helhetlig internkontroll gjennomføres på fakultets- og fellesadministrativ avdelingsnivå i prosjektportalen ([prosjekt.uib.no](http://prosjekt.uib.no)).

De konkrete Internkontrollområdene er del av UiBs Helhetlige internkontroll. Årshjul for internkontroll beskriver aktiviteter for foregående, inneværende og kommende år. I 2026 skal enhetene både rapportere for 2025, gjennomføre internkontrollaktiviteter for 2026 og starte planlegging for 2027. [Se hele årshjulet for internkontroll på ansattssidene](#).

## Rapportering for 2025

Det er både lovbestemt og en bestilling fra universitetsledelsen at det skal rapporteres på noen internkontrollområder. Det bes med dette om årsrapportering for 2025 fra alle enheter innen disse internkontrollområdene:

- [HMS](#)
- [Informasjonssikkerhet og personvern](#)
- [Ytre miljøarbeid](#)
- [Bygg og verdier](#)

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

Universitetsdirektørens kontor  
Telefon 55 58 20 00  
Telefaks 55 58 96 43  
[post@uib.no](mailto:post@uib.no)

Postadresse  
Postboks 7800  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Nygårdsgaten 5  
Bergen

Saksbehandler  
Runa Jakhelln  
55588740

**Rutine for årsrapportering og oppfølging:**

1) Følgende skjema for 2025 skal fylles ut av enhetene:

- [Årsrapporteringsskjema for HMS, Ytre miljøarbeid, og Sikring av bygg og verdier](#)
- [Årsrapporteringsskjema for Informasjonssikkerhet og personvern](#)

Lenker til utfylling av skjemaene kommer som epost til linjeleder med kopi til administrasjonssjef eller tilsvarende i **uke 49**.

2) Skjemaene fylles ut i et møte mellom linjeleder og relevante aktører (verneombud, informasjonseiere/systemeiere eller tilsvarende).

Enhetene leverer skjema innen **14. januar**.

3) Fakultet/avdelinger vil bli gitt tilgang til rapport i UiBs arkiv over underliggende enheters utfylte skjema, for videre behandling i respektive styrer

- 2025/14331: Årsrapport HMS, Ytre miljøarbeid, og Sikring av bygg og verdier
- 2025/14611: Årsrapport for Informasjonssikkerhet og personvern

4) Fakultet/Universitetsmuseet/Universitetsbiblioteket utarbeider en samlet rapport som inkluderer status og vurdering for hvert internkontrollområde basert på underliggende enheters rapporter. Resultater, utfordringer og forbedringsområder trekkes frem. Relevante handlingsplaner for rapporteringsåret legges ved. Rapporten skal utarbeides sammen med relevante aktører (f.eks. hovedverneombud, ol.), behandles i de respektive styrer og oversendes universitetsdirektøren innen **18. februar**.

5) Universitetsdirektøren utarbeider UiB-årsrapporter for hvert internkontrollområde. Disse behandles i relevante fora og deretter i universitetsstyret.

6) Etter behandling i universitetsstyret følges de lokale årsrapportene opp ved skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og en «ledelsens gjennomgang» - et årlig møte med ansvarlig ledelse ved hvert fakultet/avdeling. Universitetsdirektøren gjennomfører en felles «Ledelsens gjennomgang» - et årlig møte for internkontrollområdene per fakultet/Universitetsmuseet/Universitetsbiblioteket/-Fellesadministrasjonen

**Webinar**

Det er satt opp et kort webinar **6. januar, kl. 12.30-13.30** for de som synes noe er uklart rundt rutine for årsrapportering. Påmelding til dette finner dere her: [Webinar Årsrapportering 2025 \(internkontroll\)](#)

**Gjennomføre internkontrollaktiviteter for 2026**

I tråd med [Årshjul for internkontroll](#) skal alle enheter i 2026 arbeide med plan, utforming og gjennomføring av tiltak knyttet til resultater fra årsrapportering for 2025, satsnings- og risikoområder for innværende år, samt starte planlegging for 2027.

Vi minner om at internkontroll er en kontinuerlig prosess, og vi oppfordrer alle til å holde seg oppdatert og engasjert i arbeidet med internkontroll gjennom hele året.

Til informasjon vil det arbeides med å ytterligere systematisere det helhetlige internkontrollarbeidet ved UiB i tiden fremover.

Vennlig hilsen

Tore Tungodden  
universitetsdirektør

Per Arne Foshaug  
økonomidirektør

Kopi:  
Universitetets hovedverneombud



# Helse, miljø og sikkerhet

---

*HANDLINGSPLAN 2024 -2026*  
*Det psykologiske fakultet*



UNIVERSITETET I BERGEN



# Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2024 - 2026

## – Det psykologiske fakultet

Det psykologiske fakultets handlingsplan for HMS tar for seg sider av vår virksomhet som handler om HMS. Planen er utarbeidet både på bakgrunn av enhetenes lokale handlingsplaner og overordnede handlingsplaner, som UiBs «HMS-handlingsplan 2023-2026» og strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023 -2030.

Fakultetets handlingsplan støtter opp under de tre overordnede målene i universitetets handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet, som sier at arbeidsmiljøet ved universitetet skal kjennetegnes ved:

- **Gode og inkluderende arbeidsfellesskap**
- **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**
- **God sikkerhetskultur og beredskap**

HMS-handlingsplanen for 2024- 2026 beskriver hva som skal gjøres, når det skal være gjort, og hvem som har ansvaret for at det blir gjort. Planen gjelder for hele fakultetet, inkludert alle enhetene.

Handlingsplanen skal bidra til at alle som jobber ved fakultetet blir ivaretatt, og ikke utsettes for negative belastninger på grunn av arbeidet. Et systematisk HMS-arbeid er en forutsetning for at fakultetet kan levere på samfunnsoppdraget sitt. Systematisk HMS-arbeid består i å kartlegge ulike forhold, og å planlegge, prioritere og gjennomføre tiltak. Målet er at alle ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, bli behandlet med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. Respekt handler om å møte andre med vennlighet og hensyn, og alle medarbeidere skal føle tilhørighet til sin arbeidsplass og være inkludert.

Ansvaret for HMS er plassert hos ledelsen, og ledere på alle nivå. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og skal være samarbeidspartner for ledelsen. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra i arbeidsmiljøet på en positiv måte. Intern informasjon, opplæring og motivering er en forutsetning for å lykkes med en kontinuerlig forbedring av vårt HMS-arbeid.

## HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

| <b>Gode og inkluderende arbeidsfellesskap</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                    |                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------|
| <p>Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati. Gode rutiner, kanaler og møteplasser for kommunikasjon skal sikre medvirkning. Raushet, åpenhet, mangfold og dialog skal prege UiBs arbeidsfellesskap og samarbeid med omverden. UiB har en sterk internasjonal profil med kollegaer og medstudenter fra hele verden. Arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og helsefremmende, og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Dette krever god forståelse og innsikt i forhold som påvirker vårt arbeids- og læringsmiljø blant alle våre ansatte, studenter og ledere».</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                    |                                 |
| <b>Delmål</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Kort beskrivelse av tiltak</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Tidsperiode</b> | <b>Ansvarlig for oppfølging</b> |
| Delmål 1: Fakultetet skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø ved å</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gjennomføre HMS-møter i henhold til <a href="#">intensjonen</a> (Tips til verktøy: <a href="#">En bra dag på jobb</a>)</li> <li>- lage HMS-handlingsplan – gjerne i tilknytning til HMS-møtet.</li> <li>- jevnlig oppfølging av lokale HMS-handlingsplaner – gjerne i forbindelse med møter mellom linjeleder og VO.</li> </ul> | Årlig              | Ledelse                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>For ledere på alle nivåer, VO, vara-VO og andre som er involvert i HMS og HMS-møter: Digitalt møte med besøk fra seksjon for HMS og beredskap / BHT med gjennomgang av, og råd om, gjennomføring av HMS-møte.</p> <p>HMS som første punkt på agendaen i (ukentlige/månedlige?) ledermøter, seksjonsmøter, allmøter, enhetsmøter m.m.</p>                                                                                            | Høsten 2024        | Fakultetsledelse                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p><a href="#">Tilrettelegge, gjennomføre og følge opp årlige medarbeidersamtaler</a> for alle ansatte (inkludert postdoktorer og stipendiater), herunder tydeliggjøre lokal organisering og oppfølging av disse. Legge til rette for opplæring, kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte.</p>                                                                                                                                | Årlig              | Ledelse                         |



|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                               |                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           | <p>Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte ved å følge <a href="#">UiBs rutiner for mottak</a>. Vi skal styrke mottaket av nyansatte. Dette handler om å bygge kultur, holdninger, kunnskap og ferdigheter helt fra starten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Kontinuerlig                                                                  | Ledelse mentor kolleger                                                                                                                                               |
|                                                           | <p>Alle ledere skal gjennomføre kurset <a href="#">HMS for ledere</a>.</p> <p>Felles møteplasser, som forskningsdag, undervisningsdag og digitale allmøter.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Jevnlig                                                                       | Ledere                                                                                                                                                                |
|                                                           | <p><a href="#">Legge til rette for trening i arbeidstiden</a>, f.eks. ved å oppfordre ansatte til å melde seg på kampanjer som Sykle til jobben.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Jevnlig                                                                       | Ledelsen, miljøkontakter, alle ansatte                                                                                                                                |
| Delmål 2: Fakultetet skal ha et inkluderende arbeidsmiljø | <p>For økt inkludering og for å redusere risiko for utenforskap - styrke oppmerksomheten på mangfold og inkluderende arbeidsliv, bl.a. gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- å styrke lederes kompetanse innenfor mangfold og inkluderende arbeidsliv, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte</li> <li>- å sette psykisk helse på dagsordenen (for eksempel i nyhetsbrev eller enhetenes Teams)</li> <li>- at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til <a href="#">avhengighetsforebyggende arbeid</a>, som rus- og spillavhengighet</li> <li>- at alle enheter skal informere om retningslinjer og rutiner knyttet til <a href="#">sykefraværsoppfølging</a></li> <li>- å informere internasjonalt rekrutterte kollegaer om norskopplæring ved ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen</li> </ul> | <p>Jevnlig</p> <p>Jevnlig</p> <p>Årlig</p> <p>Årlig</p> <p>Ved ansettelse</p> | <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Ledelse på alle nivåer, verneombud og HR</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Ledelse på alle nivåer</p> <p>Nærmeste leder og HR</p> |

|                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                  |                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                       | - å skrive viktig informasjon for ansatte på engelsk - både på nettsider, i nyhetsbrev, epost-kommunikasjon mm.                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kontinuerlig                     | Alle ansatte                                                                                       |
| Delmål 3: Fakultetet skal ha åpenhet i prosesser og god medvirkning.                                  | Ha gode kommunikasjonsplattformer og internkommunikasjon på alle nivåer (fakultet og institutt) - allmøter, nettsider, Teams?<br><br>I inneværende periode gjelder dette særlig god informasjonsflyt og mulighet for medvirkning i den pågående prosessen med optimal organisering.                                                                                                                  | Kontinuerlig<br><br>Kontinuerlig | Fakultetsledelsen<br>Institutt-/senterledelse<br><br>Fakultetsledelsen<br>Institutt-/senterledelse |
| Delmål 4: Fakultetet skal skape best mulig forutsigbarhet og sikre et godt arbeidsmiljø ved endringer | Tydeliggjøre ansvar, roller og oppgaver i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet ved endringer gjennom <ul style="list-style-type: none"> <li>- opplæring og informasjon til ledere og alle ansatte</li> <li>- videreutvikle arenaene for informasjon, medvirkning og medbestemmelse ved enhetene</li> <li>- sette klare mål for endringene</li> <li>- gjennomføre risikovurderinger ved endringer.</li> </ul> | Når det er aktuelt               | Fakultetsledelsen<br>Institutt-/senterledelse                                                      |

## Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiB har en stor og krevende bygningsmasse. Bruken endres jevnlig og det bygges nytt. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas. Digitale verktøy, vitenskapelig utstyr og forsknings- og utdanningsfasiliteter skal være trygge og funksjonelle både på campus og ved arbeid annet steds fra»

| Delmål                                                                                              | Kort beskrivelse av tiltak                                                                                                                                     | Tidsperiode | Ansvarlig for oppfølging |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|
| Delmål 1: Sikre tilfredsstillende og forsvarlig fysisk arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovverk | Kartlegge og følge opp fysisk arbeidsmiljø (HMS-runde) årlig ved alle enheter (kontorer, laboratorier og fellesområder). HMS-runder skal gjennomføres også ved | Årlig       | Lokal ledelse            |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                      |                                                                 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| og gode medvirkningsprosesser                              | ombygninger. Mulig å be om hjelp til arbeidsplassvurdering fra BHT. Informasjon om <a href="#">e-læringskurs om ergonomi</a> .<br><br>Evaluerer og følger opp hjemmekontoravtalene for de teknisk/administrativt ansatte.                                                                                            | Medarbeider samtaler og ellers ved behov             | Lokal ledelse                                                   |
| Delmål 2: Fakultetet skal ha et godt digitalt arbeidsmiljø | Utvikle gode arbeidsprosesser og digitalt tilgjengelige prosessbeskrivelser. Alle ansatte skal ha velfungerende arbeidsplattformer og effektive digitale verktøy.<br><br>Legge til rette for gode digitale møter og gode hybridmøter.<br><br>Ledere og ansatte må ha mulighet til å utvikle sin digitale kompetanse. | Kontinuerlig<br><br>Kontinuerlig<br><br>Kontinuerlig | Ledelse<br>Alle ansatte<br><br>Alle ansatte<br><br>Alle ansatte |

## God sikkerhetskultur og beredskap

Sitat fra UiBs HMS-handlingsplan: «UiBs arbeid med sikkerhet og beredskap skal blant annet 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»

| Delmål                                                                        | Kort beskrivelse av tiltak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Tidsperiode                               | Ansvarlig for oppfølging                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Delmål 1: Fakultetet skal ha en tydelig sikkerhets- og beredskapsorganisering | Gjennomgå ansvar og roller for å ha en god og helhetlig beredskaps- og sikkerhetsorganisering.<br><br>Gjennomføring og oppfølging av risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) knyttet til sikkerhet og beredskap på fakultetsnivå.<br><br>Gjennomføre varsling- og beredskapsøvelser.<br><br>Opplæring i digitalt krisestøtteverktøy ved UiB for nye brukere i beredskapsgruppen. | Høst 2024<br><br>Høst 2024<br><br>Jevnlig | Fakultetsledelsen<br><br>Fakultetsledelsen<br><br>Fakultetsledelsen |

|                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                              | <p>Oppdatere tiltakskort i det digitalt krisestøtteverktøy (CIM)</p> <p><a href="#">HMS-avvik skal meldes</a> av alle ansatte og følges opp av operatørgruppen og linjeledelsen. Verneombud og hovedverneombud skal holdes orientert om avvik og oppfølging.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Jevnlig</p> <p>Når det oppstår et avvik</p>                                                                                            | <p>Superbrukere i CIM</p> <p>Linjeleder<br/>Operatørgruppen<br/>Ansatte</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>Delmål 2: Fakultetet skal ha god HMS-risikoforståelse</p> | <p>Gjennomføre/ajourføre HMS-risikovurderinger årlig ved alle enheter ved å bruke UiBs etablerte rutiner, og iverksette tiltak for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet</p> <p>Prioritere <a href="#">risikovurderinger/sikker jobbanalyse</a> ved klinikk og ved risikofyllt arbeid ved laboratorier, som for eksempel trygg håndtering av biologiske og kjemiske farekilder, samt strålekilder.</p> <p>Følge opp <a href="#">UiBs rutiner for ansattes sikkerhet på feltarbeid og reise.</a></p> <p>Alle ansatte skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tilbys, <b>OG</b> gjennomføre, <a href="#">brannvernkurs</a>. Ved ansettelse og ved flytting skal ansatte tas med på brannrunde.</li> <li>- ha kjennskap til retningslinjer for håndtering av vold og trusler. Disse er lett tilgjengelig for de ansatte, f.eks. via <a href="#">Sikresiden</a>.</li> <li>- gjennomføre e-læringskurset "<a href="#">I møte med livstruende vold</a>"</li> </ul> | <p>Årlig og ved behov (for eksempel ved oppstart av prosjekt)</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>2024</p> | <p>Lokal ledelse<br/>Prosjektledere<br/>HMS-ansvarlige ved laboratoriene</p> <p>Fakultetsledelse<br/>Linjeledelse<br/>Prosjektledere<br/>Alle ansatte</p> <p>Fakultetsledelsen og brannansvarlig (brukers representant) og/eller plassansvarlig<br/>Alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå<br/>Alle ansatte</p> <p>Ledelse på alle nivå<br/>Alle ansatte</p> |

**Alle enheter skal årlig:**

- Gjennomføre HMS-kartlegginger, risikovurdere og prioritere tiltak
- Utarbeide eller revidere lokal HMS-handlingsplan knyttet til universitetets HMS-handlingsplan og gjennomføre tiltak
- Gjennomgå det systematiske HMS-arbeidet og rapportere i linjen (internkontroll)

**Alle ansatte ved fakultetet skal kjenne til følgende informasjon om HMS ved UiB:**

- Retningslinjer fra UiBs regelsamling: [3.2 Helse, miljø og sikkerhet — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)
- [HMS-portalen](#)

