



Styre

Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Arkivreferanse

2021/15859

Styresak

8/26

Dokumentdato

16/02/2026

Møtedato

24.02.2026

## Årsrapport 2025 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### Bakgrunn

Alle fakultet/avdelinger ved UiB skal årlig utarbeide samlet HMS-årsrapport som skal oversendes universitetsdirektøren. Formålet er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål, avdekke forbedringspotensialer, og vurdere og prioritere tiltak.

Enhetenes rapporter behandles i UiBs arbeidsmiljøutvalg (AMU) og i universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

SV-fakultetet har åtte verneområder som er de syv instituttene og fakultetsadministrasjonen. Enhetene skal årlig rapportere på HMS ved å besvare et standardisert elektronisk spørreskjema. Skjemaet skal besvares av leder og verneombud i fellesskap. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2025.

Nedenfor følger en samlet rapport for fakultetet som er utarbeidet på bakgrunn av enhetenes HMS-rapporter og lokale HMS-handlingsplaner.

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombud for fakultetet, og lagt frem for Informasjons- og driftsutvalget.

### Del 1. Systematisk HMS-arbeid

#### HMS-organisering

Samtlige åtte enheter hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2025 med tiltak, ansvar og tidsfrister.

Som året før melder alle enhetene at de har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver som f.eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann. Samtlige enheter melder at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Enhetene oppgir også at de tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS arbeidet. Samarbeid og tilrettelegging ivaretas gjennom regelmessige felles HMS seminarer eller møter og vernerunder, medarbeidersamtaler, gjennom utarbeiding av årlige HMS handlingsplaner og møter i forbindelse med den årlige HMS rapporteringen, samt faste møter mellom leder og verneombud.

## HMS-kompetanse

I rapportering fra 2024 oppga en enhet at leder og verneombud ikke hadde fått nødvendig kursing. Målet i 2025 var å sikre at samtlige ledere og verneombud har gjennomført opplæringen. I 2025 har alle lederne gjennomført kurset, og samtlige verneombud har vært gjennom 40-timers grunnopplæring i HMS. Alle enheter oppgir at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Alle enhetene praktiserer rutiner for mottak av nytilsatte. Også retningslinjer for HMS avvik, varsling og håndtering av vold og trusler er gjort kjent i alle enhetene, men policy for trakassering og konflikt er ikke gjort kjent ved en av enhetene. Det samme gjelder for rutiner rundt oppfølging av sykmeldte.

På spørsmål om gjester ved enheten har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte, svarer tre at dette ikke er aktuelt og fem svarer ja. På samme spørsmål om studenter er svarene likelydende.

## Medarbeidersamtaler

Alle medarbeidere skal inviteres til årlige medarbeider- eller utviklingssamtaler. Arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold, kompetanseutviklingstiltak og forventninger skal avklares, og universitetet ønsker at samtaler skal motivere til innsats, utvikling og resultater i arbeidssituasjonen.

|                | Adm     | Øko     | Sosant  | Geo     | Infomed | Sos    | Sampol  | Politikk og forvaltning |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|-------------------------|
| Vitenskapelige | -       | 16 (19) | 16 (16) | 11 (14) | 2 (37)  | 8 (10) | 28 (35) | 20 (29)                 |
| Stipendiater   | -       | 2 (2)   | 10 (15) | 3 (10)  | 20 (20) | 6 (7)  | 8 (9)   | 23 (23)                 |
| Administrative | 52 (55) | 3 (3)   | 5 (5)   | 6 (6)   | 14 (14) | -      | -       | 9 (9)                   |

Tabellen viser antall gjennomførte medarbeidersamtaler fordelt på de ulike verneområdene ved SV-fakultetet med antall som skulle ha hatt samtaler i parentes. Det fremkommer av tallene at ikke alle ved enhetene har fått gjennomført medarbeidersamtale i 2025. Det er ulike begrunnelser for dette.

Administrasjonen ved fakultetet har i stor grad gjennomført medarbeidersamtale med de ansatte som takket ja til samtalen. Grunnet sykefravær og fratredelse fra stilling er det likevel ikke full score på antall gjennomførte medarbeidersamtaler.

Institutt for økonomi har tre ansatte som valgte å takke nei til samtale. Ellers har de fleste benyttet seg av tilbudet.

Ved institutt for sosialantropologi har det grunnet feltarbeid over lengre tid, eller grunnet forskningstermin, vært vanskelig å få gitt alle medarbeidersamtaler innen kalenderåret. De resterende er imidlertid blitt fulgt opp i etterkant.

Institutt for geografi hadde i 2024 et forholdsvis stort antall vitenskapelige ansatte og stipendiater som ikke har gjennomført samtale (6 av 14). Det er positivt å se at antall vitenskapelige som har gjennomført medarbeidersamtale i 2025 har økt, men antall stipendiater uten gjennomført samtale er fortsatt for stort. Det orienteres imidlertid om at stipendiater og postdoktorer ved CET blir tilbudt samtale ved senteret. Samtlige av de administrative ansatte ved instituttet har gjennomført medarbeidersamtaler.

Ved Institutt for informasjons- og medievitenskap har nesten ingen vitenskapelige ansatte fått gjennomført medarbeidersamtale i 2025. Også i fjor var tallet lavt. Det påpekes at instituttet er stort og at det er blitt vurdert hvorvidt gjennomføringen av medarbeidersamtalene skal delegeres, men instituttleder har falt ned på at man likevel ikke har valgt å gjøre dette. Det orienteres om at alle ansatte skal få tilbud om samtale i løpet av våren 2026. Samtlige stipendiater har gjennomført medarbeidersamtale hvilket er positivt. Som ved institutt for geografi har alle administrative ansatte ved instituttet gjennomført medarbeidersamtale.

Nesten alle ansatte ved Sosiologisk institutt har hatt medarbeidersamtale i 2025. Det er allerede gjort avtale med de siste om samtale snarest.

Ved Institutt for sammenliknende politikk er det gjennomført samtaler med 28 av 35 vitenskapelige ansatte og 8 av 9 stipendiater. Det er ikke laget en særskilt oppfølging for de som ikke har hatt samtale, men det meldes at noen av de ansatte takker nei til denne samtalen fordi de har nok samtaler med leder gjennom året.

Institutt for politikk og forvaltning har gitt samtlige ansatte tilbud om samtale. Likevel er det 9 ansatte som har valgt å takke nei. Ansatte inviteres særskilt og det appelleres til dem at de selv også har et ansvar for å ta del i virksomhetens psykososiale miljø. Det er imidlertid gledelig å se at samtlige stipendiater og administrative ansatte har gjennomført medarbeidersamtale.

## Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

Alle enheter har, etter gjennomføringen av FAMU/ARK i 2025, skissert tiltak som er enten utviklet eller iverksatt ved enhetene. Innspillene har tatt utgangspunkt i de områdene som enten hadde særlig dårlig eller god score på arbeidsmiljøundersøkelsen. Dette med tanke på at det også er viktig ikke bare å arbeide med forbedringsområdene, men også å ha fokus på og bevare det som allerede er bra i enhetene.

Fem enheter har psykisk helse på dagsorden mens UiB's avhengighetsforebyggende arbeid oppgis å være satt på dagsorden hos kun to av åtte enheter. Dette ble gjort gjennom å arrangere alkoholfrie sammenkomster og å invitere BHT til instituttseminar med avhengighetsforebyggende arbeid på agendaen. Psykisk helse har vært satt på dagsorden blant annet gjennom fokus på verdensdagen for psykisk helse, foredrag fra verneombud og organisasjonspsykolog fra HR sentralt, besøk av FERD, samt å fokusere på gode sosiale tiltak for en trygg kollegial atmosfære der ansatte tør å ta opp vanskelige problemstillinger. Lyslamper mot vinterdepresjon har også blitt tatt i bruk.

## God risikokultur og beredskap

Det foregår i liten grad risikofylt arbeid ved SV-fakultetet. Unntaket kan være ansatte på reise eller ansatte og studenter på feltarbeid eller ekskursjoner. Ved noen av instituttene har både studenter og ansatte reisevirksomhet i områder som kan være risikofylte. Det foretas risikovurderinger fortløpende i fagmiljøene knyttet til denne type aktiviteter. Ny felles handlingsplan for fakultetet for 2024-2026 har også et eget delmål om å sikre gode rutiner for ansatte på reiser.

Sju av åtte enheter melder at HMS risikovurdering har vært gjennomført ved enheten i 2025. Enheten som ikke har gjennomført dette har påbegynt arbeidet høsten 2025 og planlegges gjennomført vinteren 2026. BHT er benyttet av fem av enhetene i rapporteringsåret. For tre av enhetene har det ikke vært aktuelt å benytte BHT.

## Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

I 2025 var det seks av åtte enheter som hadde kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet. I 2024 rapporterte sju enheter at de har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet.

Planlegging og iverksetting av nye arbeidsplasser og HMS har ikke vært aktuelt for noen av enhetene i 2025.

## Del 2. Ytre miljøarbeid

Det samfunnsvitenskapelige fakultet har ikke utarbeidet en egen handlingsplan for ytre miljøarbeid, men følger universitetets handlingsplan.

Seks av åtte enheter ved fakultetet følger UIB's handlingsplan for klimaarbeidet mens fire av fire enheter har satt tema knyttet til ytre miljøarbeid på dagsorden. De fleste enhetene har gitt ansatte nødvendig informasjon og opplæring i kildesortering, kun en av enhetene melder at dette ikke er gjort. Reisepolicyen ved universitetet er godt kjent for alle enheter. Ombruk av møbler og IT utstyr er noe som praktiseres ved alle enhetene.

Fakultetet vil ha som fokusområde i 2026 å få formidlet ut universitetet sin handlingsplan for ytre miljø.

## Del 3. Sikring av bygg og verdier

3 av 8 enheter har i 2025 gjennomført verdivurdering i henhold til styringssystem for sikring av bygg og verdier. Det er ingen av enhetene som rapporterer at det er forhold ved byggets skallsikring som ikke er tilfredsstillende sett i forhold til verdiene enhetene forvalter.

UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved alle enhetene.

## Del 4. HMS-mål og tiltak

HMS handlingsplan for SV fakultetet for perioden 2024 – 2026 bygger på universitetets handlingsplan, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene.

Fakultetet har arbeidet ut fra og vil videreføre følgende mål og tiltaksplaner også i ny handlingsplan:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap

Det utøves et godt HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på flere områder. Det er positivt at alle enhetene også i 2025 har utarbeidet HMS-handlingsplaner med konkrete tiltak. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at alle ledere og verneombud får nødvendig opplæring og at enhetene jevnlig gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderer, og følger opp med nødvendige tiltak.

Fakultetet vil i 2026 ha spesielt fokus på følgende områder:

- Risikovurdering: I løpet av vinteren 2026 vil fakultetet iverksette arbeidet med å gjennomføre ROS analyser.
- HMS kartlegging: Fakultetet ønsker å ta i bruk verktøy utarbeidet av HR sentralt for årlig kartlegging av det lokale arbeidsmiljøet i hvert verneområde.

## Forslag til vedtak

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2025 til etterretning.

Synnøve K. N. Bendixsen  
dekan

Kirstine Kolsrud  
fakultetsdirektør

16/02/2026/Gudrun Horvei