



Til: Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Sakstype: Orienteringssak

Saksnr.: 25/26

Møtedato: 15.06.2026

Notatdato: 22.05.2026

Saksbehandler: Eva H. Mjelde, Kathrine Schou, Thor Thorsen, Synnøve Grepperud, Marie Johanne Talleraas

Arbeid med helse, miljø, sikkerhet og beredskap (HMSB) ved fakultetet i 2025

Bakgrunn

Fakultetsstyret mottar årlig orientering om fakultetets arbeid med helse, miljø, sikkerhet og beredskap (HMSB) i foregående år.

Hovedproblemstillinger

Fakultetsstyret får fremlagt HMSB-rapport for 2025. Rapporten tar for seg arbeid, oppfølging og kompetanseheving ved fakultet og tilhørende instituttet innenfor bl.a. temaene fysisk arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø, sykefraværstatistikk, varslingssaker og beredskap.

Fakultetsdirektøren orienterer om rapporten i styremøtet.

Vedlegg

1. HMSB-rapport 2025

Årsrapport 2025

Helse, miljø, sikkerhet og beredskap (HMSB) ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet), Universitetet i Oslo (UiO)

Fakultetsstyret, 15. juni 2026

Oppsummering – ledelsens kommentar

Ledelsen ved fakultetet har det overordnede ansvaret for å påse at HMSB-arbeidet drives forsvarlig. HMSB-rapporten for 2025 viser at fakultetet har en robust struktur for det systematiske HMSB-arbeidet.

Rapporten omfatter ikke arbeid innenfor feltet forskningssikkerhet.

Viktige områder for oppfølging i 2026 vil være:

1. Utvikle og sikre HMSB-kompetansen for ansatte og ledere. Fakultetet følger opp gjennomføring og dokumentering av HMS-opplæring i 2025/2026.
2. Gjennomgang av verneområder i forbindelse med arealutvikling og fysisk flytting for flere enheter.
3. Øke kompetansen for avviksregistrering og -oppfølging.
4. Kontrollere faktisk kjemikaliebeholdning opp mot registrering i stoffkartoteket.
5. Risikovurdering og merking av laboratorier i nye lokaler.

1. Organisering av arbeidet

MN-fakultetet utfører HMSB-arbeidet i tråd med [UiOs system for HMS](#). Ansvaret for godt og trygt arbeidsmiljø samt HMSB-arbeidet ligger til ledelsen ved fakultetet og enhetene slik et det er definert i lovverket og UiOs HMS-system. Det daglige arbeidet er organisert i verneområder ved enhetene, mens fakultetet ivaretar et overordnet koordinerende ansvar blant annet gjennom MN-HMS koordinatorknettverket bestående av kontorsjefer og HMS-koordinatorer fra enhetene.

For å bistå arbeidet har leder flere støttespillere i sitt systematiske HMSB-arbeid, i hovedsak lokale HMS-koordinatorer og etasjekontakter for brann, men også tett samarbeid med verneorganisasjonen i form av lokale verneombud og lokalt hovedverneombud.

Oversikt over de forskjellige rollene ved fakultetet er tilgjengelig på [MN sine nettsider om kontaktpunkter for HMSB](#).

Lokale arbeidsmiljøutvalg

Det er totalt 10 lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) ved fakultetet, ett for hvert definerte verneområde ved fakultetet. Hvert institutt er definert som eget verneområde, mens fakultetsadministrasjonen og Naturfagsenteret per i dag har ett felles LAMU. I tillegg er MN-LAMU et overordnet koordinerende organ for fakultets arbeidsmiljøutvalg. [Sakslistene og referater fra møter i MN-LAMU i 2025 er tilgjengelig her](#).

Innflytting av tre institutter til Livsvitenskapsbygningen – med utstrakt sambruk av areal og laboratorier - tilsier at det må defineres nye verneområder. Det vil være behov for en gjennomgang også for øvrige enheter, i lys av andre og mindre omfattende flytteprosesser.

2. Fysisk arbeidsmiljø

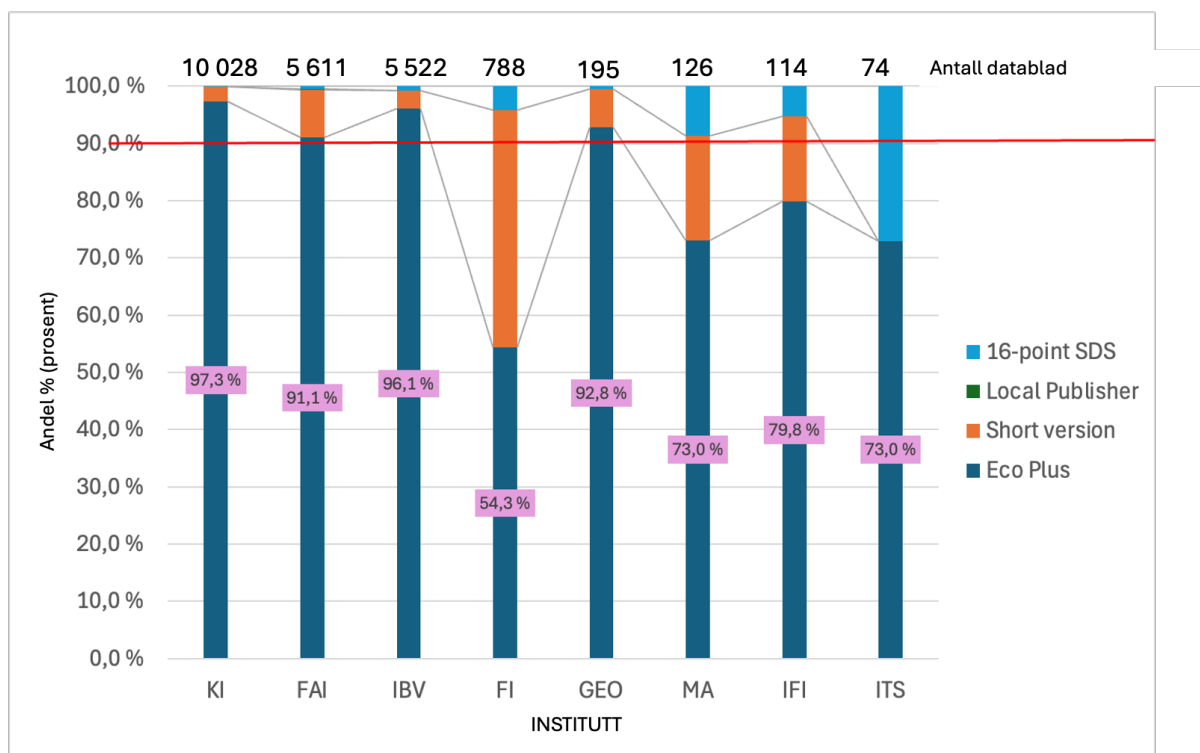
Vernerunder

Tematiske vernerunder med deltagelse av ledelsen, HMS-koordinator og lokalt ledende verneombud ble gjennomført ved alle de store enhetene ved fakultetet i tråd med UiOs prosedyre for vernerunde i 2025. I enkelte verneområder ble disse gjennomført digitalt.

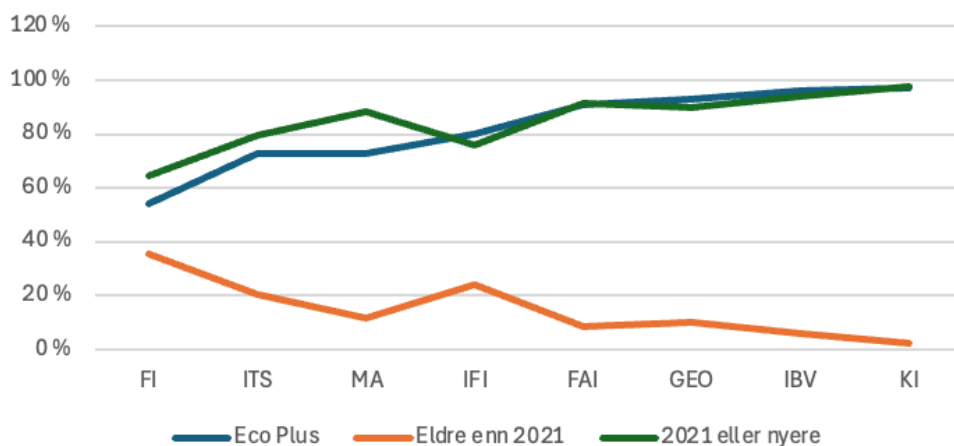
Stoffkartotek

Gjennom mange år har instituttene ved MN jobbet systematisk med å avhende kjemikalier som ikke brukes og dermed redusere antall datablader i stoffkartoteket. Videre har fakultet satt en målsetting om at minst 90% av stoffkartotekets datablader skal foreligge i ECOplus versjon. Datablader i ECOplus versjon vil oppdateres automatisk. Mot slutten av 2025 erstattet UiO ECOonline med et nytt stoffkartotekverktøy – Workplace safety (WPS). Tilsvarende funksjon for automatisk oppdatering vil gjelde for WPS. Videre er målsettingen at datablader ikke skal være eldre enn 2012.

Figuren nedenfor viser at på de tre instituttene med flest kjemikalier (Kjemisk institutt, Farmasøytisk institutt og Institutt for biovitenskap) ligger ECOplus andelen på 91,1%-97,3%. Det samme gjelder Institutt for geofag. Med 95% av databladene på MN i ønskelig versjon er målsettingen nå oppnådd.



Det er ønskelig at datablader ikke skal være eldre enn 5 år. Figuren under viser at andel datablader eldre enn 2021 er lav ved de fire instituttene med høyest andel ECOplus.



For å sikre at stoffkartoteket skal være oppdatert og gi tilstrekkelig informasjon om kjemikaliene som lagres på instituttene til enhver tid, kreves det en systematisk tilnærming til arbeid med stoffkartoteket. For å avdekke avvik kan det gjøres en manuell sjekk av varebeholdning mot stoffkartoteket. Flere institutter har etablert dette som et fast oppfølgingspunkt i forbindelse med gjennomføring av årlige vernerunder.

De tre instituttene med flest kjemikalier skal i perioden 2026 – 2027 flytte inn i Livsvitenskapsbygget. I den forbindelse er det viktig å kontrollere faktisk

kjemikaliebeholdning opp mot registrering i stoffkartoteket. Systembytte fra ECOonline til WPS vil også bidra til at utdaterte datablad tas ut av stoffkartoteket.

HMS-avvik

Det var en nedgang i antall registrerte HMS-avvik ved UiO i 2025, også ved MN. Avvikene som ble registrert, er i all hovedsak ferdig behandlet.

Innføringen av nytt HMS-avvikshåndteringssystem (Dmaze) ved UiO våren 2025 skulle gjøre det enklere for fakultetene å systematisk behandle registrerte avvik. Samtidig skulle nytt system gi både ledelsen og verneorganisasjonen systematisk mulighet til å følge opp innmeldte avvik og håndteringen gjennom rapporter med mer. Fakultetet erfarer imidlertid at tildeling av rettigheter og rutiner for oppfølging i det nye systemet ikke har kommet helt på plass. Fakultetet har hatt tett dialog med UiOs sentrale Enhet for HMSB om dette, og vi forsikres om at dette er under utbedring. MN vil i 2026 og fremover jobbe med å øke kompetansen rundt avviksregistrering og -oppfølging for å fange opp det reelle antallet HMS-avvik ved fakultetets enheter. Dette er viktig for fakultetets preventive arbeid for et forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø.

Tilsyn

Det ble ikke varslet om eller gjennomført tilsyn ved fakultetet i 2025.

3. Psykososialt arbeidsmiljø

Det har gjennom hele året vært gjennomført ulike arbeidsmiljøtiltak ute i organisasjonen.

Det er avholdt to nyansattdager i løpet av året. Alle nyansatte inviteres til arrangementet, der det ønskes velkommen og gis informasjon fra og om fakultetet, samt informasjon fra fagforeningene, bedriftshelsetjenesten, Studentsamskipnaden, verneorganisasjonen og kultur- og velferdsutvalget ved UiO. I tillegg gis det et populærvitenskapelig foredrag for å gi et lite innblikk i den faglige aktiviteten ved fakultetet. Det har vært god oppslutning om arrangementene og gode tilbakemeldinger på tiltaket i etterkant, så dette videreføres som fast arrangement.

Det ble etablert et nytt toppforskernettverk for kvinner i 2025. Målgruppen er kvinnelige toppforskere og toppforskertalenter i faste stillinger ved MN-fakultetet. Formålet med nettverket er å styrke kvinners forskningskarriere, utvikle toppforskerledere, øke kvinneandelen i faglige toppstillinger og lederroller, samt bidra til økt mangfold og likestilling i organisasjonen.

Stipendiater som starter ved fakultetet, får tilbud om veiledningssamtaler. Disse samtalene skal ta for seg livet som stipendiat, der den ansatte kan ta opp ulike utfordringer de måtte kjenne på underveis i sin stipendiatperiode. Det er også utarbeidet et opplegg for veilederopplæring på fakultetet, og det er laget et samtaleverktøy som skal brukes i forbindelse med oppstartsamtales for å sikre forventningsavklaringer og kvalitet i samarbeidet mellom stipendiat og veileder.

Ekstern veiledningstjeneste har vært benyttet for oppfølging av lokale arbeidsmiljøutfordringer ved enkelte enheter som har hatt særlige utfordringer i sitt arbeidsmiljø. Fakultetets HR-seksjon har også bistått flere miljøer i oppfølging av ARK-undersøkelsen som sist ble gjennomført i 2024, samt rundt oppfølging av arbeidsmiljøproblematikk generelt. I 2026 vil fakultetet begynne forberedelsene til ny medarbeiderundersøkelse (ARK) som skal gjennomføres i 2027.

Instituttene jobber lokalt med ulike arbeidsmiljøtiltak. Blant annet er det mange lokale initiativ til sosiale sammenkomster. Vi hører om quiz-arrangementer og felles deltagelse på kulturelle tilstelninger. Flere enheter stiller også lag til Holmenkollstafetten.

For de instituttene som skal flytte til Livsvitenskapsbygget har det vært gjennomført fellesmøter på tvers av institutter for ulike grupper som skal samarbeide – dette for å forberede at det skal samarbeides på nye måter og for å forebygge eventuelle konflikter som kan oppstå i forbindelse med slike endringer.

Ledelse er viktig for et godt arbeidsmiljø. HR har utviklet et opplegg for opplæring av nye ledere, som forventes å ha effekt både på sykefravær og på det psykososiale arbeidsmiljøet for øvrig. I 2025 ble det også avholdt to heldagssamlinger for ledere med søkelys på mangfold og inkludering.

Sykefravær 2025

Oversikten under viser utviklingen av det totale sykefraværet for alle ansatte fra måned til måned pr institutt. Med unntak av 2024 har fakultetsadministrasjonen ligget høyere enn andre enheter. Det er imidlertid rimelig å anta at det foreligger en underrapportering av sykefravær blant vitenskapelig ansatte ved instituttene, ettersom disse ansatte ikke registrerer arbeidstid. Fakultetet antar derfor at den reelle sykefraværsprosenten er høyere enn hva statistikken viser.

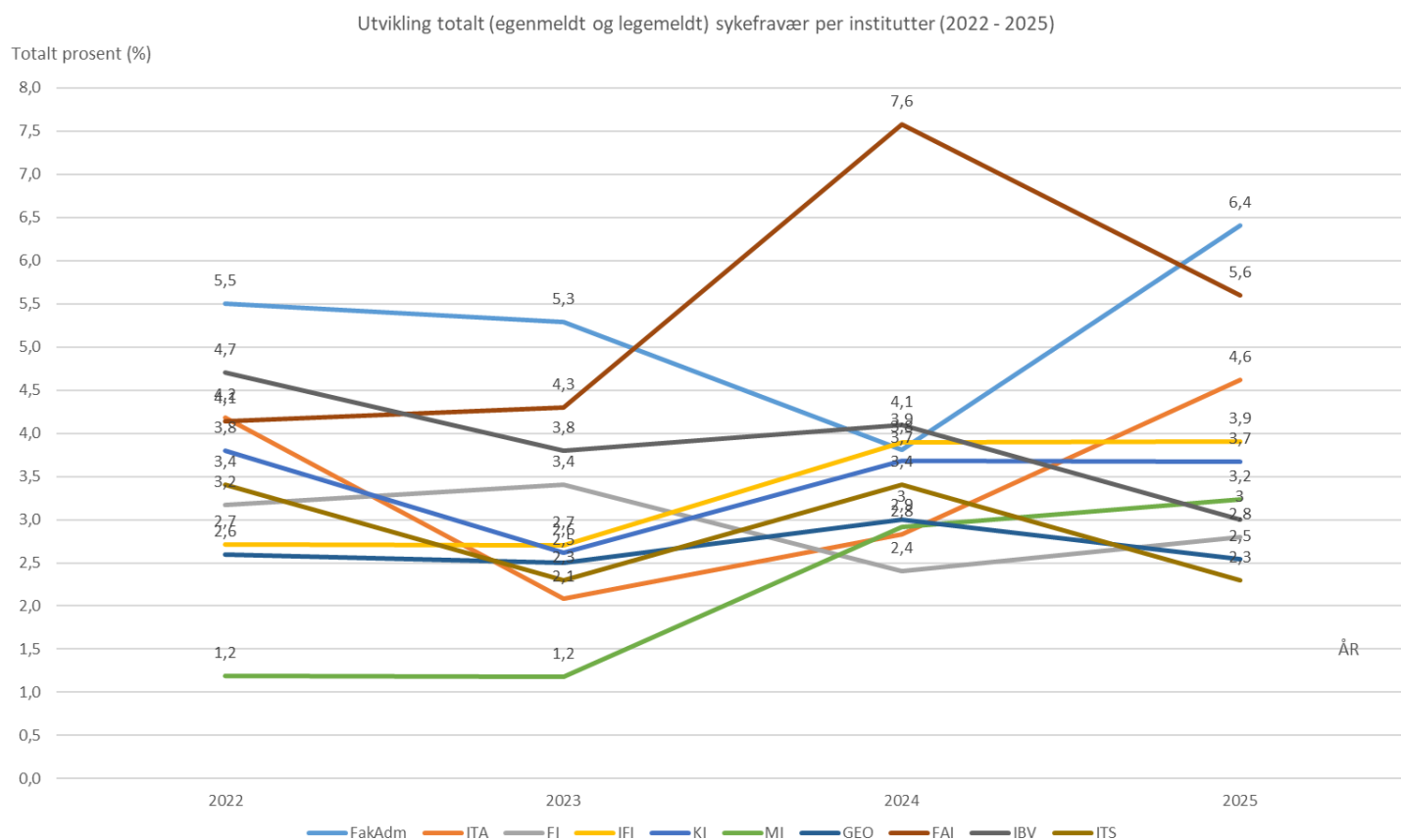
Det totale sykefraværet for MN var i 2025 på 3,8 % fordelt på 2,7 % legemeldt fravær og 1,1 % egenmeldinger. Tallene for UiO totalt i samme periode var på ca. 4,8 % for totalt fravær, fordelt på 3,5 % legemeldt fravær og 1,3 % egenmeldinger.

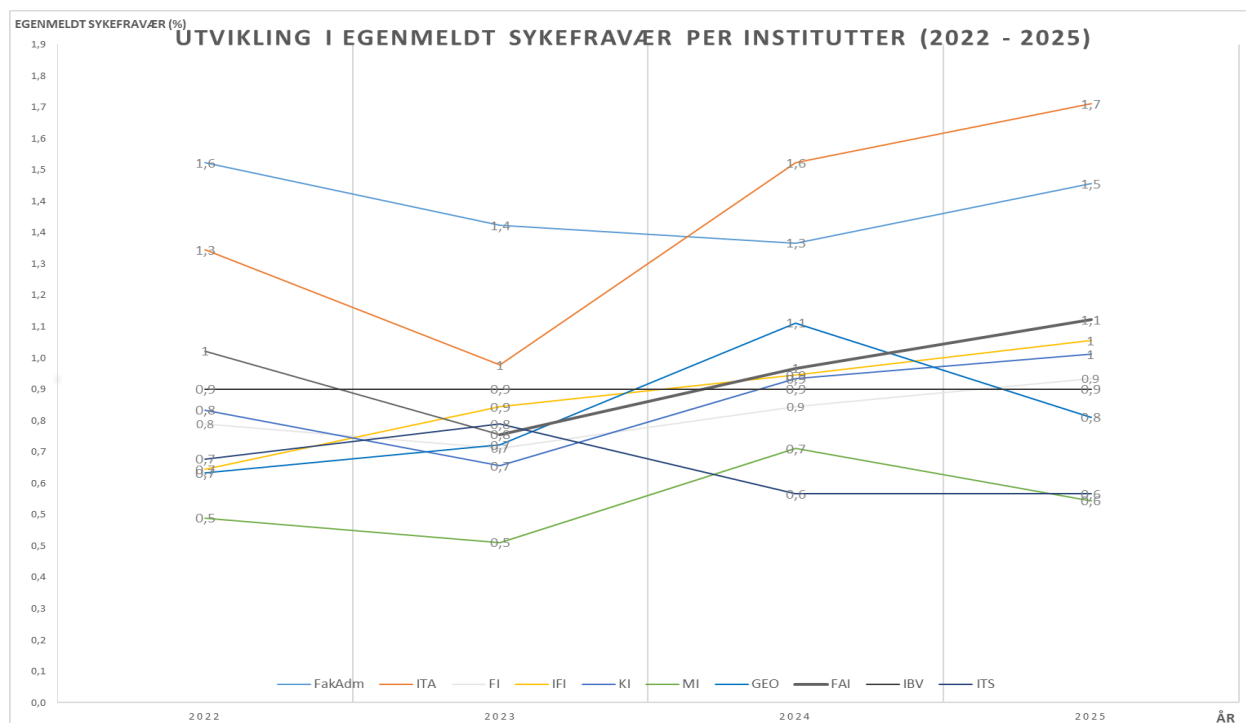
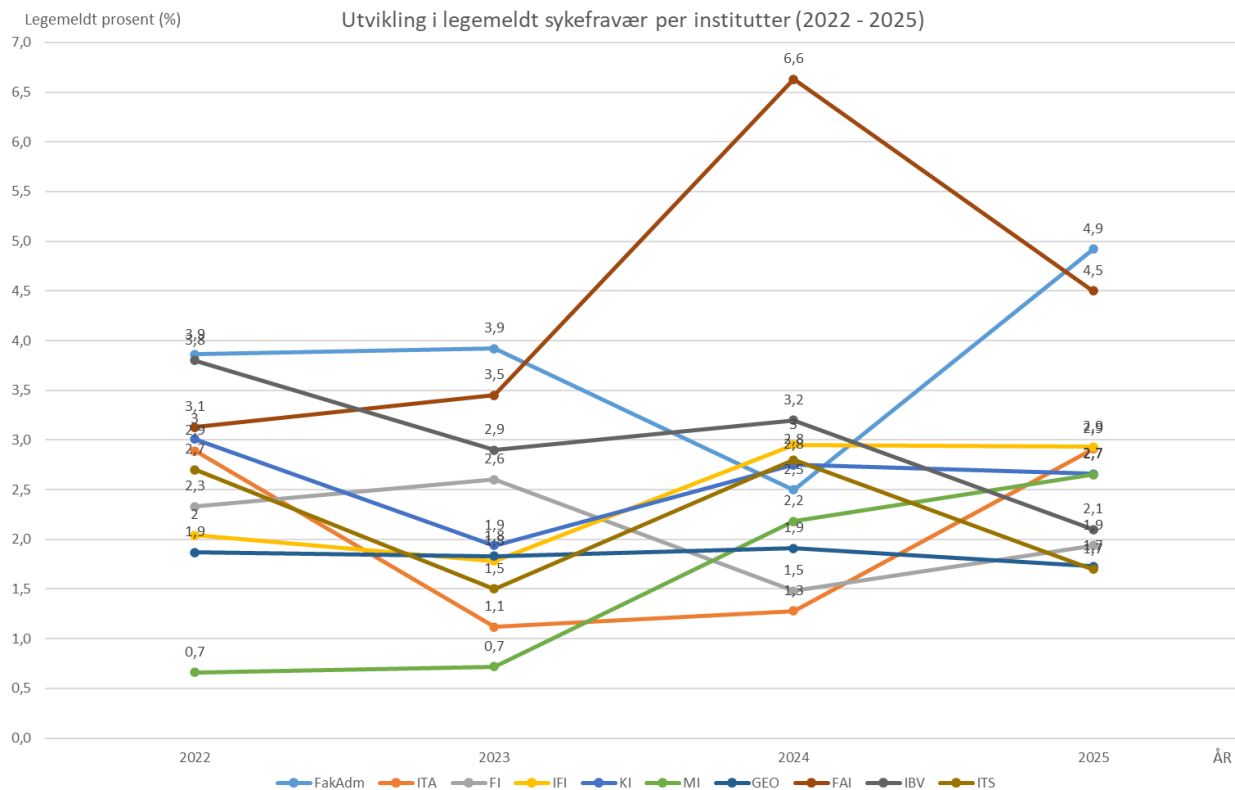
Den høye forekomsten av fravær ved Farmasøytisk institutt i 2024 må ses i sammenheng med knivhendelsen ved instituttet i august 2024.

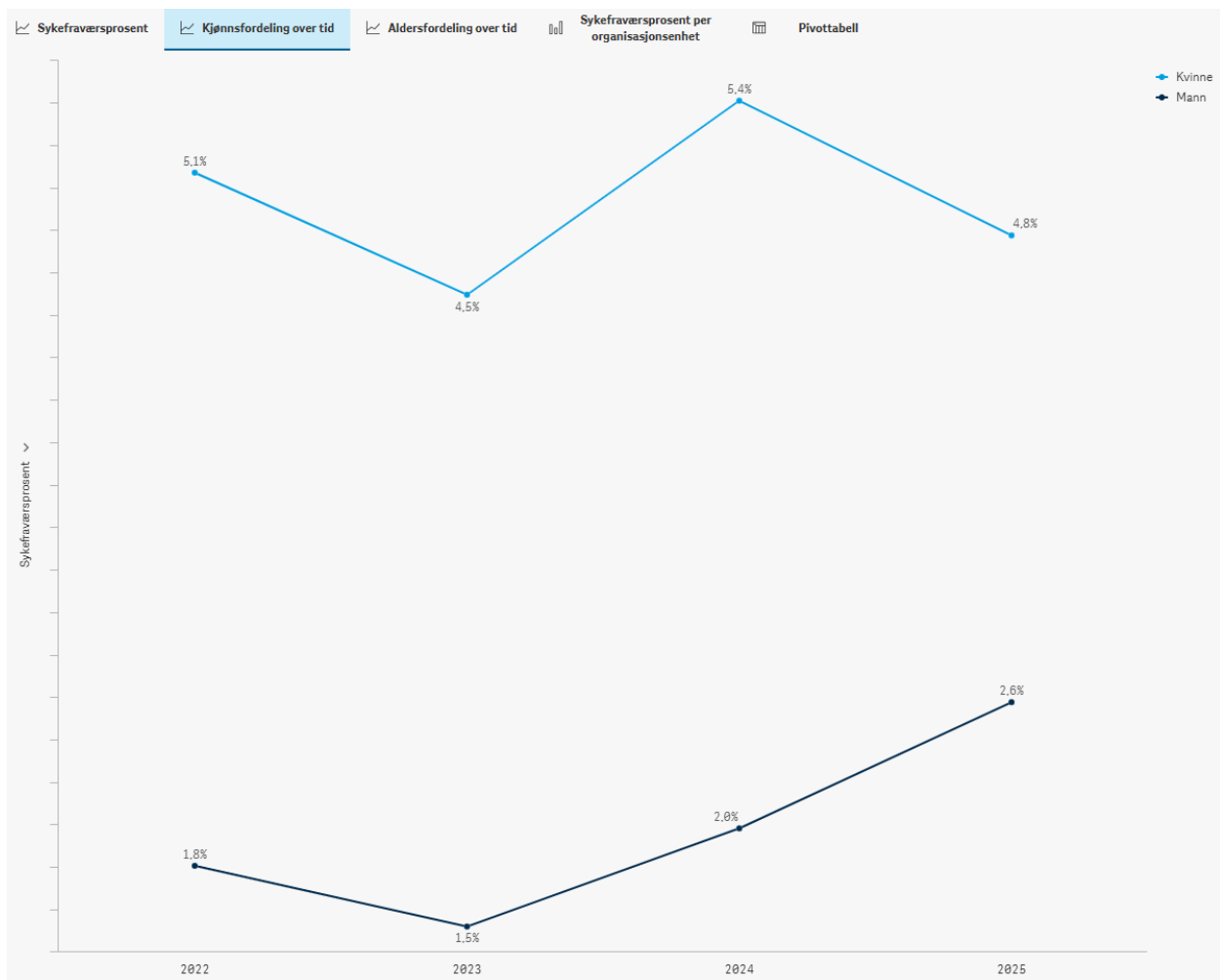
Kvinner har gjennomgående høyere sykefravær enn menn både i Norge og internasjonalt. Kjønnsforskjellen på nasjonalt nivå har holdt seg stabil de siste 20 årene. En studie gjennomført av NAV viser at ca. en femtedel av kjønnsforskjellen kan tilskrives fravær i forbindelse med graviditet, og er den enkeltfaktoren som forklarer det meste av kjønnsforskjellen. Ved MN var kvinners fravær i 2025 på 5,2 %, mens det for menn lå på 2,8 %. På landsbasis var fraværet 7,2 % for kvinner og 4,1 % for menn.

Det har historisk også vært høyere fravær blant stipendiater enn snittet på UiO og i 2025 var sykefraværet blant stipendiatene på MN 5,6 %.

Det vil i 2026 settes ned en gruppe på tvers av fakultetene ved UiO for sammen å se på tiltak for å redusere sykefraværet. Man skal i første rekke se på hvilke tiltak overfor ansatte i stipendiatstilling, men man regner med at disse tiltakene vil gi positive effekter også for øvrige ansatte.







Varslingssaker

Ansatte som opplever kritikkverdige forhold, har rett til å varsle om disse forholdene gjennom UiOs varslingslinje. Alle saker som meldes i linjen mottas av UiOs varslingsråd som vurderer og fordeler sakene videre til hensiktsmessig nivå i organisasjonen. Selve saksbehandlingen av varslingsene som angår MN er delegert til HR-seksjonen, under ledelse av seksjonsleder i HR-seksjonen.

I 2025 mottok fakultetet ni varslingsaker. I tillegg mottok fakultetet en varslingsak i 2024, som ble ferdig behandlet i mars 2025.

Varslingssakene som ble behandlet i 2025 omhandlet:

- en sak med påstand om kritikkverdige ytringer på Facebook
- en sak med påstand om brudd på GDPR
- fire saker med påstand om diskriminering, mobbing og trakassering fra nåværende eller tidligere veiledere
- en sak med påstand om diskriminering, mobbing og trakassering fra veiledere og ledelse

- to saker med påstand om diskriminering, mobbing og trakassering fra kollegaer
- en sak med påstand om diskriminering basert på kjønn

Det ble i fire av sakene konkludert om kritikkverdige forhold.

Si fra-saker fra studenter

UiO har et eget innmeldingssystem for studenter kalt Si fra-systemet. Formålet er at studentene skal oppleve at det er trygt å melde fra om opplevelser i læringsmiljøet, og at sakene blir fulgt opp på en hensiktsmessig måte. Fakultetet mottar og følger opp innmeldinger i Si fra-systemet via et eget Si fra-mottak i studieseksjonen.

Rundt 6000 studenter har opptak til et studieprogram ved fakultetet. I 2025 mottok fakultetet 60 innmeldinger fra studenter i [UiO sitt Si fra-system](#), fordelt på 52 saker.

Tematikk for innkomne Si-fra saker ved MN fakultetet 2025	Antall
Positiv tilbakemelding om studie- og læringsmiljøet ditt	0
Forhold som bør forbedres i læringsmiljøet, undervisningen eller organiseringen av studiene, herunder også interiør i undervisningsrom	6
Uakseptabel adferd du har opplevd på UiO	28
Seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet	2
Skade, ulykke eller nestenulykke du har opplevd på UiO, i praksis, feltarbeid eller på utveksling	0
Potensiell fare for helse, miljø og sikkerhet på UiO	2
Korrupsjon, tyveri eller annen økonomisk kriminalitet	2
Andre kritikkverdige forhold ved UiO	5
Andre forhold som bør forbedres ved UiO	7
Antall saker totalt	52

De fleste innmeldingene fakultetet mottar gjennom studentenes Si-fra system, er saker der studenten melder om forhold som studenten ønsker utbedret eller en situasjon som studenten har opplevd negativt.

Det var i 2025 en økning fra 2024 målt i antall innmeldinger i kategorien «Uakseptabel adferd du har opplevd på UiO». Fakultetet har gitt flere skriftlige advarsler til studenter i

2025 (totalt antall er 4) sammenlignet med tidligere år, med henvisning til Lov om universiteter og høyskoler (uhl.) § 12-5. Forstyrrende opptreden. Fakultetet har også anmodet UiOs nemnd for studentsaker om flere bortvisninger/utestengelser i 2025 sammenlignet med tidligere år, som har resultert i at det i 2025 ble det fattet vedtak om én bortvisning og én utestengelse. Vedtakene har gitt fakultetet medhold i at studenten bortvises/utestenges med ett års varighet, men på grunn av at det har gått tid fra vedtaket er fattet til studenten har fått beskjed om vedtaket har varigheten i praksis være noe kortere. Merk at noen av disse sakene startet i 2024, men vedtak ble først fattet i 2025. Tilsvarende har noen av sakene i 2025 resultert i vedtak om bortvisning og utestengelse, men vil rapporteres for 2026.

Fakultetet erfarer at kontakten med SiO Psykisk helse og Distriktpsikiatrisk senter (DPS) har økt som en del av oppfølgingen av saker i Si Fra-systemet sammenlignet med tidligere år.

Antall saker de siste tre årene har økt fra 36 saker i 2023, 48 saker i 2024 til 52 saker i 2025. Dette gir en økning på 44% i perioden 2023-2025.

4. Beredskap

I henhold til [UiOs policy for sikkerhet og beredskap](#) har ledere på alle nivå av organisasjonen et ansvar for å sikre UiOs verdier på en tilfredsstillende måte mot tap, skade og misbruk. Med verdier menes her liv/helse, miljø, kjernefunksjoner og drift, økonomiske og materielle verdier (herunder forskning) samt omdømme. Mål for sikkerhets- og beredskapsarbeidet er “risiko under kontroll”. Fakultetets ambisjon er å oppfylle dette målet gjennom systematisk oppfølging av gjeldende ROS-analyse og øvelser for lokal beredskapsledelse.

Planverk

MN-fakultetet har en beredskapsplan sist oppdatert 2023. Denne omfatter rollene i lokal beredskapsledelse, som ledes av dekanen. Denne er planlagt revidert i 2026 for å reflektere oppdaterte risiko- og sårbarhetsanalyser i sektoren og ved UiO.

Øvelser

Det skal iht. gjeldende prosedyre gjennomføres beredskapsøvelse ved fakultetet årlig, i samarbeid med seksjon for HMSB i avdeling for organisasjon og personal.

Det ble gjennomført en opplæring av lokal beredskapsledelse i mai 2025. I siste halvdel av 2025 ble det også etablert hyppige «beredskapslunsjer» for lokal beredskapsledelse, hvor

beredskapsledelsen holder korte statusmøter om beredskapsarbeidet ved fakultetet. Dette fortsetter i 2026.

Brannvern og brannøvelser

UiO har utarbeidet en overordnet [policy for brannvern](#). Fakultetet følger rutinene og prosedyrene som følger av denne policyen. Oppfølging ved instituttene er delegert til instituttleder.

I 2025 ble det gjennomført brannøvelser i regi av Eiendomsavdelingen i byggene som fakultetet disponerer. Det er utpekt lokale etasjekontakter i byggene som fakultetet og instituttene disponeres, [se egen oversikt](#).

5. Opplæring og kompetanseheving HMS

Fakultetet hadde i 2025 en målrettet oppfølging av etterslep på henholdsvis gjennomføring og dokumentasjon på gjennomføring av HMS-opplæring for ansatte. Dette gjaldt både obligatorisk generell HMS-opplæring samt sikkerhetsopplæring for felt og lab. En viktig årsak til lav dokumentasjonsgrad kan knyttes til manglende tilgjengelige HMS-kurs tilpasset de mange ulike rollene og arbeidsoppgavene. Blant annet behov for spesialtilpasset HMS-kompetanse for lab, klinikk og felt. Eksempelvis har HMS-opplæring i laboratoriesikkerhet kun vært tilgjengelig som klasseromskurs, med kurs kun tre ganger i året. Kun HMS-opplæringsmoduler for ledere, medlemmer av LAMU og verneombud har tidligere vært digitale og lett tilgjengelig. Flere HMS-kurs er gjort tilgjengelig digitalt i løpet av 2025 og fakultetet har nå en systematisk oppfølging av HMS-opplæring.

MN etablerte i 2025 også et nytt opplegg som nå sikrer dokumentert HMS-opplæring for alle studenter.

I forbindelse med overtagelsen av Livsvitenskapsbygningen i 2026 som skal huse tre av instituttene ved fakultetet, er det jobbet med å harmonisere og sammenstille relevante rutiner og annen HMS-dokumentasjon på fakultets nettsider om HMS. Dette arbeidet ble intensivert siste kvartal i 2025 og ferdigstilles våren 2026. I tillegg kom det på plass mot slutten av 2025 rutiner for å dokumentere gjennomført opplæring i personalsystemet. Dette gjør det nå mulig å overvåke at det er gjennomført tilstrekkelig HMS-opplæring blant ansatte og studenter før arbeid starter i de nye arealene og laboratoriene i LVB. Kontroll av dette gjøres nå før det gis adgang til arealene i LVB.

Fakultetet skal ha risiko for brann og eksplosjon under kontroll. En viktig del av dette arbeidet er å sikre at ansatte og studenter er godt kjent med UiOs brannvernstrutiner, og at

de som håndterer brannfarlig materiale skal ha nødvendig opplæring for å redusere risiko for brann og eksplosjon.

Ansatte ved fakultetet gjennomfører brannvernopplæring i flere ulike kanaler.

Grunnleggende brannvern er en del av det grunnleggende HMS-kurset som er obligatorisk for alle ansatte og studenter (HMS0501 Sikkerhet og fysisk miljø). Det gjennomføres årlige brannevakueringsøvelser i regi av Eiendomsavdelingen i byggene som fakultetet disponerer. Alle enheter ved fakultetet oppnevner egne [etasjekontakter for brann](#), og disse gjennomfører brannvernkurs for etasjekontakter i regi av UiO. UiO tilbyr også eget brannslukkingskurs for ansatte.

For å øke handlingskompetanse blant ansatte i tilfelle en trusselsituasjon, så tilbyr UiO kurs i pågående livstruende vold (PLIVO) flere ganger årlig. Per 1. januar 2026 er det 109 personer ved fakultetet som har gjennomført kurs i PLIVO, som utgjør rundt 6% av totalt antall ansatte (ca. 1900 per 1. januar).