



## ÅRSRAPPORT FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2017

---

### 1 Innledning

Under følger en sammenfatning av og noen utdypinger og suppleringer til verneområdenes HMS-rapportskjema og HMS-handlingsplanen for 2017 fra Det juridiske fakultet.

Årsrapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombudet, lagt frem for HMS-utvalget og informasjons- og drøftingsutvalget, og behandlet i fakultetsstyret.

### 2 HMS-arbeidet ved Det juridiske fakultet 2017

#### 2.1 HMS-organisering

Fakultetsledelsen (dekanus/fakultetsdirektør) har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet ved fakultetet, mens fakultetsstyret vedtar delmål og strategier for fakultetets helse, miljø og sikkerhetsvirksomhet. Fakultetet har opprettet et eget HMS-utvalg som bistår fakultetsledelsen i HMS-relaterte saker og sørger for fremdrift i det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet. Utvalget består av verneombudene for de to verneområdene ved fakultetet, hovedverneombudet, linjeleder/linjeleders representant, samt HMS-koordinator. Saker av prinsipiell karakter avklares med linjeleder før vedtak fattes. Linjeleder skal være til stede på minst ett møte per halvår i HMS-utvalget, og ellers etter behov der saker av mer prinsipiell karakter skal vedtas.

#### 2.2 Lokal HMS-handlingsplan for 2017 for Det juridiske fakultet

Den lokale HMS-handlingsplanen 2017 for Det juridiske fakultet følger vedlagt. Den ble behandlet i HMS-utvalget 6. mars ble vedtatt i fakultetsstyret 21. mars 2017.

HMS-handlingsplanen for 2017 tar utgangspunkt i og støtter opp om de fire målene i UiBs Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2016-2018 som sier at UiB skal kjennetegnes ved:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- Ansvar for det ytre miljø

Planen inneholder en rekke tiltak for å nå disse målene. I det følgende vil vi gi en sammenfatning av hvordan noen av tiltakene for gode arbeidsfellesskap er fulgt opp, og avslutningsvis summere opp HMS-arbeidet ved fakultetet for 2017.

### 2.2.1 Tiltak for gode arbeidsfelleskap

Fakultetet kartla det psykososiale arbeidsmiljøet ved å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse (ARK) i 2015. Ettersom det var mest å gripe fatt i fra tilbakemeldingene fra de midlertidig vitenskapelig ansatte, særlig stipendiatene, og ettersom dette er en ansattgruppe som er spesielt sårbar med tanke på arbeidssituasjon, valgte fakultetet å prioritere oppfølging av denne gruppen også i 2017. I nærværende rapport løfter vi frem tiltak som er iverksatt etter tilbakemeldinger fra stipendiatene, men fakultetet har også iverksatt andre tiltak i 2017, jf. vedlagte HMS-handlingsplan.

- Alle stipendiater får oppstartsamtale, og det etterstrebtes at samtalen skal finne sted den første uken de er på jobb. Dersom det er mulig skal kandidat, veileder, leder for ph.d.-programmet og prodekan delta i møtet. Oppstartsamtalesen tilbys i tillegg til nytilsattmøtet.
- De pedagogiske samlingene er ytterligere strukturert og ph.d.-kandidater tilbys nå et mer omfattende opplegg, ledet av professor Bjarte Askeland og førsteamanuensis Jan-Ove Færstad.
- Det ble arrangert veiledersamlinger også i 2017, én i hvert semester. Ingen av samlingene var like omfattende som den om tekstkvalitet i 2016, men det planlegges en ny, større samling, vårsemesteret 2018. Gruppen med ansvar for veilederoppfølging er fortsatt aktiv.
- Det ble arrangert motivasjonsseminar også i 2017. Denne gangen ble alle ph.d.-kandidatene invitert, uavhengig av hvor i løpet de var. Førsteamanuensis Elisabeth Schanche fra institutt for psykologi har lang erfaring med forskning på teknikker for stresshåndtering og ulike metoder for å oppnå gode arbeidsprosesser, og hun var hovedinnleder på seminaret. Videre ledet leder for ph.d.-programmet diskusjon rundt blant annet arbeidssituasjon og veiledning.
- Fakultetet har fortsatt med halvårslige møter mellom ledelsen og midlertidige vitenskapelig ansatte etter at det kom frem i ARK-undersøkelsen at slike møter var ønskelig.
- Stipendiatene har fått tilbud om to medarbeidersamtaler, en med tidligere og en med nåværende prodekan for forskning.

I 2016 vedtok fakultetet ny strategiplan og flere av punktene som kom frem i ARK-undersøkelsen ble tatt med i utformingen av strategien. Disse er tatt med videre til oppfølging i 2017.

### 2.3 Sammendrag av HMS-arbeidet for 2017 for Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet har fortsatt det systematiske HMS-arbeidet. HMS-utvalget har hatt tre møter i 2017, og fakultetsstyret har fått oversendt protokoll fra møtene til orientering. Som det fremgår av punkt 2.2.1 over, har fakultetet også i 2017 hatt spesielt fokus på og iverksatt flere tiltak for å følge opp stipendiatenes tilbakemeldinger på arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2015. Vi er ellers fornøyd med at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler også i 2017.

Det nye dekanatet tok selv regien for fakultetets HMS-møte i 2017. Ettersom det var en stund siden ARK-undersøkelsen (2015), ønsket ledelsen å kartlegge hvordan de ansatte opplever dagens arbeidsmiljø. I forkant av møtet ble det derfor sendt ut en minispørreundersøkelse der de ansatte ble invitert til å komme med innspill til hva hver enkelt kan gjøre for at arbeidsmiljøet skal kunne bli best mulig. De ansatte ble bedt om å gi tilbakemelding på hva som er bra med arbeidsmiljøet, og hva som ikke er bra eller kan forbedres. I tillegg ble de bedt om å komme med forslag til forbedringstiltak.

Resultatene ble presentert i møtet, og det ble åpnet for diskusjon.

I HMS-møtet snakket dekanen også om #metoo-kampanjen, og oppfordret alle ansatte som eventuelt måtte oppleve trakassering på jobb, til å melde fra om dette til ham eller nærmeste leder. HMS-utvalget opplever HMS-møtet som en arena der de ansatte kan få medvirke i HMS-arbeidet. Det kunne imidlertid kanskje vært opprettet flere slike arenaer.

Etter HMS-møtet har dekanatet tatt initiativ til felles Fredagslunsj i ansattkantin.

Taco-tirsdag, som er initiert av de ansatte, ble videreført av de ansatte. I desember 2017 endret Forskergruppen i sivilprosess et planlagt seminar til å være et åpent fredagsseminar. Både Taco-tirsdag og fredagsseminaret er gode eksempler på hvordan man kan skape faglige og sosiale møteplasser for fakultetet som helhet.

Fakultetet tok i bruk UiBs digitale HMS-avvikssystem i mars 2016. Vi har ikke mottatt meldinger om alvorlige avvik i de to årene som systemet har vært i bruk. I 2017 har vi kun mottatt en avviksmelding. Meldingen kom tett oppunder jul og omhandlet renhold. Klage på manglende renhold skal meldes, eventuelt sendes videre, til Lydia. Det ble ikke gjort i dette tilfellet på grunn av at vi fikk ny renholdsleverandør fra 1. januar 2018.



# Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Dine rapporter Les rapport

## HMS-årsrapport

Utskrift

### Det juridiske fakultet - administrasjonen, 2017

Formålet med den årlige gjennomgangen er å se til at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Videre skal også status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan vurderes for videre oppfølging og prioritering. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved. Skjemaet fylles ut av leder og verneombud.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Enheten markerer status ved å merke av i aktuelt felt. Skalaen går fra 1-5, hvor: 1=i svært liten grad, 2=i liten grad, 3=i noen grad, 4=i stor grad, 5=i svært stor grad. Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten i rapporteringsåret, benytter dere alternativet til høyre: Ikke aktuelt.

#### HMS-ORGANISERING

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					x	
I hvilken grad har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					x	
I hvilken grad har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?				x		
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og vernombud? <a href="#">i</a>					x	

#### HMS-KOMPETANSE


	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har leder nødvendig kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar ved enheten?					x	
I hvilken grad har verneombud nødvendig kompetanse til å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				x		
I hvilken grad sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?				x		
I hvilken grad praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? <a href="#">i</a>					x	

#### GODE ARBEIDSFELLESKAP


	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)? <a href="#">i</a>						x

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:


Se vedlagte årsrapport for 2017.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? 					x	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	15
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? 					x	




Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	100
---	-----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler? 					x	


Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	100
---	-----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

I administrasjonen får alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale med seksjonssjef en til to ganger per år. Samtalene varer fra 1-2 timer og tar utgangspunkt i forrige medarbeidersamtale oppfølgingspunkter. Fakultetsdirektør har gjennomført tilsvarende samtaler med de to seksjonssjefene.


	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte? 					x	
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?					x	
I hvilken grad følger enheten UiBs Rusmiddelpolitikk? 					x	
I hvilken grad legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden? 				x		

#### GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS? 						x

Skisser kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme):

Ikke implementert ROS ennå.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten lokale rutiner for beredskap?					x	
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern? 					x	

I hvilken grad har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					x	
I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd? <a href="#">i</a>					x	

Skisser kort hvilke tiltak enheten har gjennomført:

Påminnelser til ansatte og studenter om å lukke vinduer, låse dører og passe på verdisaker.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler? <a href="#">i</a>					x	
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik? <a href="#">i</a>				x		
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad registrerer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer? <a href="#">i</a>						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling? <a href="#">i</a>						x

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)? <a href="#">i</a>					x	
I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)? <a href="#">i</a>					x	

Hvis aktuelt skisser kort hvordan enheten har ivaretatt dette:

Årlig vernerunde og oppfølging av denne.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad blir enhetens arbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					x	
I hvilken grad har enheten iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)? <a href="#">i</a>				x		


Skisser kort iverksatte tiltak:

Folk får det de har behov for, men vi kan være flinkere til å informere om hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging.

Hvilke tre tiltak knyttet til digitalisering har enheten særlig behov for at blir iverksatt:

Kompetanseheving, og tid og rom for å ta i bruk det man lært på kurs.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
			x			



I hvilken grad har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet? 

--	--	--	--	--	--	--	--

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Sammen.

#### ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning? 			x			
I hvilken grad legger enheten til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg? 			x			

Skisser kort ytre miljø-tiltak:

Ingen nye tiltak i 2017, derfor skårer vi bare midt på treet her.

Kommentarer til enkeltpørsmål i del 1.

## DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2017) (last opp vedlegg nederst på siden).

### Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	Handlingsplan for HMS 2017 ved Det juridiske fakultet

## HMS-årsrapport

### Det juridiske fakultet - vitenskapelige, 2017

Ansvarelig for rapporten: Tine Eidsvaag (Verneombud) og Anita Hadziavdic Garden (Leder)  
Rapporten er ikke levert enda.

#### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Enheten markerer status ved å merke av i aktuelt felt.

Skalaen går fra 1-5, hvor: 1=i svært liten grad, 2=i liten grad, 3=i noen grad, 4=i stor grad, 5=i svært stor grad.  
Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten i rapporteringsåret, benytter dere alternativet til høyre: Ikke aktuelt.

##### HMS-ORGANISERING

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					x	
I hvilken grad har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					x	
I hvilken grad har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?				x		
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og vernombud?					x	

##### HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har leder nødvendig kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar ved enheten?					x	
I hvilken grad har verneombud nødvendig kompetanse til å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				x		
I hvilken grad sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?				x		
I hvilken grad praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?					x	

##### GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?						x

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Se vedlagte årsrapport for 2017.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					x	



Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	
	1 2 3 4 5 Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	100
	1 2 3 4 5 Ikke aktuelt
I hvilken grad har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	100

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

For de vitenskapelig ansatte fordeler samtaler seg vanligvis slik: Dekanen inviterer hver enkelt vitenskapelig tilsatt i fast stilling til medarbeidersamtale. Prodekan for forskning inviterer stipendiatene og øvrige vitenskapelige i midlertidig stilling til medarbeidersamtale. Fakultetet fikk nytt dekanat høsten 2017. På grunn av dekanskiftet fikk ikke alle faste vitenskapelige tilsatte særskilt invitasjon til medarbeidersamtale. I stedet sendte dekanen ut en felles forespørsel til alle i denne gruppen med tilbud om en kort medarbeidersamtale til dem som ønsket dette. Det var bare fem personer som takket ja til tilbudet. Fakultetet vil tilby og gjennomføre medarbeidersamtale for faste vitenskapelig ansatte på vanlig måte i 2018. Alle stipendiatene hadde medarbeidersamtaler med avgående prodekan våren 2017, og de fleste stipendiatene har i tillegg hatt medarbeidersamtaler med ny prodekan høsten 2017.

	1 2 3 4 5 Ikke aktuelt
I hvilken grad følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad følger enheten UiBs Rusmiddelpolitikk?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

#### GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1 2 3 4 5 Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Skisser kort hvilke risikovurderinger som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme):

Ikke implementert ROS ennå.

	1 2 3 4 5 Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten lokale rutiner for beredskap?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Skisser kort hvilke tiltak enheten har gjennomført:

Påminnelser til ansatte og studenter om å lukke vinduer, låse dører og passe på verdisaker.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					x	
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik?				x		
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?						x
I hvilken grad er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?						x
I hvilken grad registrerer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?						x
I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling?						x

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?					x	
I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?					x	

Hvis aktuelt skisser kort hvordan enheten har ivaretatt dette:

Årlig vernerunde og oppfølging av denne.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad blir enhetens arbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					x	
I hvilken grad har enheten iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)?				x		

Skisser kort iverksatte tiltak:

Folk får det de har behov for, men vi kan være flinkere til å informere om hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging.

Hvilke tre tiltak knyttet til digitalisering har enheten særlig behov for at blir iverksatt:

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?			x			

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Sammen.

#### ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			x			
I hvilken grad legger enheten til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg?			x			

Skisser kort ytre miljø-tiltak:

Ingen nye tiltak i 2017, derfor skårer vi bare midt på treet her.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

## DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2017) (last opp vedlegg nederst på siden).

### Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	HMS-handlingsplanen for Det juridiske fakultet 2017