



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
**Styresak:** 5/20  
**Møtedato:** 18.02.2020

**Dato:** 04.02.2020  
**Arkivsaksnr:** 2020/1763-  
ANISP

---

## Årsrapport 2019 - 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. Skjemaset skal besvares av leder og verneombud i fellesskap. Alle enheter har levert HMS-rapport for 2019.

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 drøftet i Informasjons- og drøftingsutvalget.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

Seks av de åtte enhetene hadde utarbeidet HMS-handlingsplaner for 2019 med tiltak, ansvar og tidsfrister. Dette er en mindre enn i 2018 og 2017. Fakultetet må fortsatt styrke arbeidet med lokale HMS-handlingsplaner ved enkelte enheter, og dette er også tilbakemeldingen fra universitetsdirektøren etter årsrapporteringen for 2018.

Enhetene melder 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), og at det i stor grad er tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

Som i 2018 melder samtlige enheter at de følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Dette praktiseres blant annet gjennom møter i forbindelse med HMS-rapportering og utarbeidelse av handlingsplaner. Noen enheter melder om jevnlig møter, mens andre har møter ved behov.

## HMS-KOMPETANSE

Samtlige enheter oppgir at leder har gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs, at verneombud har gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS og at ansatte har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Alle enhetene praktiserer også rutiner for mottak av nytilsatte.

På spørsmål om gjester og studenter ved enheten har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte, svarer enhetene noe ulikt. En enhet kommenterer at det er vanskelig å si at studentene har fått HMS-opplæring, og at det er usikkerhet rundt hva relevant opplæring skulle være.

## 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.

**Tabell 1 Antall gjennomførte medarbeidersamtaler pr verneområde i 2019 (antall som skulle hatt medarbeidersamtaler i parentes).**

	Adm	Øko	Sosant	Geo	Infomed	Sos	Sampol	Admorg
Vitenskapelige	-	10 (28)	13 (20)	10 (14)	15 (45)	24 (27)	29 (40)	9 (27)
Stipendiater	-	10 (10)	2 (5)	7 (10)	10 (19)	6 (7)	7 (12)	2 (8)
Administrative	48 (48)	-	-	-	0 (18)	-	-	-

Oversikten over i tabell 1 viser antall gjennomførte medarbeidersamtaler fordelt på de ulike verneområdene ved SV-fakultetet. Ved Institutt for økonomi har det vært skifte av instituttleder midt i året. Valgt instituttleder hadde forskningstermin første halvår 2019, og fungerende leder prioriterte medarbeidersamtaler med stipendiatene. Skifte av leder midt i året resulterte i at medarbeidersamtaler for den faste vitenskapelige staben ble skjøvet på. Det vil bli gjennomført samtaler for alle våren 2020.

Ved Institutt for sosialantropologi har alle ansatte fått tilbud om samtale, og de er gjennomført med alle som responderte på invitasjonen.

Ved Institutt for geografi har det vært gjennomført medarbeidersamtale med alle som ønsket dette, og instituttet presiserer at det er et frivillig tilbud.

Ved Institutt for informasjons- og medievitenskap har det ikke blitt gjennomført medarbeidersamtaler med teknisk/administrativt ansatte grunnet skifte av administrasjonssjef. Instituttet rapporterer også om manglende kapasitet til å rekke over alle de vitenskapelig ansatte.

Ved Sosiologisk institutt er det gjennomført medarbeidersamtaler med de fleste, men noen er utsatt bl. a på grunn av utenlandsopphold.

Institutt for sammenliknende politikk rapporterer at alle fast ansatte, postdoktorer og stipendiater har fått tilbud om medarbeidersamtale. I noen tilfeller er medarbeidersamtaler ikke gjennomført, eller utsatt, på grunn av langvarig utenlandsopphold eller foreldrepermisjon.

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap rapporterer at en del ansatte har takket nei til tilbudet, og at det skal gjennomføres samtaler på begynnelsen av 2020. Samlet sett er det gjennomført medarbeidersamtaler med ca 60 % av alle medarbeiderne.

Det har i 2019 vært en endring i skjemaet i hvordan medarbeidersamtaler rapporteres i forhold til tidligere år. Det foregående årene har enhetene oppgitt gjennomførte medarbeidersamtaler i prosent. I tabell 2 under følger en oversikt over gjennomførte medarbeidersamtaler i prosent for 2018.

**Tabell 2 Gjennomførte medarbeidersamtaler i 2018 oppgitt i prosent**

	Adm	Øko	Sosant	Geo	Infomed	Sos	Sampol	Admorg
Vitenskapelige	-	0	75	80	25	90	100	5
Stipendiater	-	0	50	80	75	100	55	10
Administrative	100	-	-	-	100	-	-	-

Fakultetet har som mål at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte, og Universitetsdirektørens kontor har gitt tilbakemelding etter rapporteringen i 2018 om at de støtter fakultetet i å fortsatt ha søkelys på at det både tilbys og avholdes medarbeidersamtaler med alle ansatte årlig.

#### GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Av alle enhetene er det kun administrasjonen som melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Administrasjonen har en HMS-komité som sammen med leder planlegger og gjennomfører HMS-samlingene.

I skjemaet nevnes både HMS-møter og ARK (arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser) som eksempler på kartlegging. Ved nærmere undersøkelser hos enhetene, viser det seg at flere enheter har gjennomført HMS-møter i løpet av året. Institutt for geografi har hatt HMS-seminar som har omhandlet introduksjon av Teams og diskusjoner rundt risikovurderinger knyttet til feltarbeid. Institutt for sosialantropologi har også hatt HMS-seminar med Teams som tema, i tillegg til fokus på personvern i forskningen. Sosiologisk institutt, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap og Institutt for sammenliknende politikk har to kombinerte HMS- og instituttseminar i året.

Alle enhetene rapporterer at UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte er gjort kjent ved enheten. Når det gjelder retningslinjer for konflikthåndtering, UiBs rusmiddelpolitikk og retningslinjer for varsling, så er dette i varierende grad gjort kjent ved enheten. Fakultetet har gjort retningslinjer for varsling kjent ved enhetene, men tilbakemeldingene kan tyde på at dette er tatt videre i ulik grad.

En enhet kommenterer at retningslinjene praktiseres ved oppstått behov, men at det er en utfordring å kunngjøre disse for absolutt alle ansatte, blant annet fordi retningslinjene bare foreligger på norsk.

Enhetene melder at det legges til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden. Det vises her blant annet til UiBs treningstilbud for ansatte på SAMMEN.

#### GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

Det foregår i liten grad risikofyllt arbeid ved SV-fakultetet. Unntaket kan være ansatte på reise eller ansatte og studenter på feltarbeid eller ekskursjoner. Ved flere institutt har både studenter og ansatte reisevirksomhet i områder som kan være risikofylte. Det foretas risikovurderinger fortløpende i fagmiljøene knyttet til denne type aktiviteter.

Institutt for geografi og Institutt for sosialantropologi er begge institutter med mye feltarbeid og ekskursionsjoner, også til områder som kan være risikofylte. Begge instituttene rapporterer at de har gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS.

Samtlige enheter melder at UiBs retningslinjer for brannvern er gjort kjent ved enheten, og at de også har gjennomført eller deltatt på brannøvelse. Dette er likt som tidligere år.

Alle enhetene har gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd, og dette er en fremgang i forhold til tidligere år.

UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler og retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik er gjort kjent ved de fleste enheter.

Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt er gjort kjent ved de enheter dette er aktuelt for.

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Syv enheter melder at de har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret mot fire enheter i 2018, og seks enheter i 2017. Dette er en fin fremgang, men i tråd med tilbakemelding fra universitetsdirektøren etter rapporteringen for 2018 vil fakultetet ha søkelys på at dette gjennomføres ved alle enheter.

HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) ved de enhetene hvor dette er aktuelt. Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap har hatt en grundig kartlegging i forbindelse med opprettelse av nye kontor plasser, og Institutt for økonomi har foretatt vurderinger av HMS i forbindelse med ombygging av datasal for studenter og lesesal som er omgjort til emerituskontor. Dette er gjort i samarbeid med prosjektleder ved Eiendomsavdelingen.

Arbeidsplasser ved alle enheter blir ergonomisk utformet og tilpasset.

Flere enheter har iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc.). Fakultetsadministrasjonen hadde HMS-samling våren 2019 med fokus på konsekvenser av digitalisering. Flere enheter melder også om innføring og bruk av Teams som ny kommunikasjons- og samarbeidsplattform, samt seminar om digital eksamen og kunnskapsdeling i bruk av digitale verktøy i undervisningen. Tilbakemeldingen fra universitetsdirektøren etter årsrapporten for 2018 var at iverksetting av arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering bør prioriteres ved alle enhetene.

Samordning av HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert/og eller driver aktivitet gjennomføres ved de tre enheter hvor dette er aktuelt. Fakultetsadministrasjonen med Sammen kantinedrift, Institutt for økonomi med SV-biblioteket, og Institutt for informasjons- og medievitenskap med Entra i Media City Bergen.

#### SAMARBEID MED BEDRIFTHELSETJENESTEN

Kun en enhet melder at de ikke er kjent med tjenestetilbudet ved UiBs bedriftshelsetjeneste. For de enhetene der dette har vært aktuelt i rapporteringsåret, meldes det om godt samarbeid.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Fakultetets handlingsplan for HMS-arbeidet gjelder for perioden 2017-2019. Handlingsplanen følger vedlagt. Den bygger på universitetets handlingsplan 2016-2018, strategiplan for fakultetet, samt årsrapporter og handlingsplaner fra de ulike enhetene.

Fakultetet har i planperioden hatt følgende mål og tiltaksområder:

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

Det utøves et godt systematisk HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på en del områder. Men i tråd med tilbakemelding fra universitetsdirektøren etter rapporteringen for 2018 vil fakultetet fortsatt ha fokus på at samtlige enheter har utarbeidet lokale HMS-handlingsplaner og at enhetene gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderer og prioriterer tiltak. I 2020 skal Informasjonssenteret og veiledningskontoret som har en utadrettet funksjon som førstelinjetjeneste på fakultetet risikovurderes, arbeidet er i gang og skal ferdigsstilles i løpet av februar.

Videre skal fakultetet opprettholde fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det må vektlegges god oppfølging av ledernivået slik at det tilbys og avholdes medarbeidersamtaler i tråd med retningslinjene.

Det er blitt utarbeidet en ny HMS-handlingsplan for UiB for perioden 2019-2021. Denne er forankret i universitetets strategi 2019-2022 «Kunnskap som former samfunnet», og omfatter følgende HMS-mål:

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

Ny handlingsplan for fakultetet som helhet vil være på plass i løpet av 2020 og vil ta utgangspunkt i UiBs HMS-handlingsplan.

### **Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2019 til etterretning.

Jan Erik Askildsen  
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt  
fakultetsdirektør

Vedlegg:  
Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2017 - 2019

# Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2017 – 2019

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS-handlingsplan) ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet er forankret i [universitetets HMS - handlingsplan](#), strategiplan for fakultetet og årsrapporter og handlingsplaner fra fakultetets verneområder. Høsten 2016 ble det gjennomført en arbeidsmiljø- og klima undersøkelse ved fakultetet. Oppfølging av resultatene som fremkom i denne undersøkelsen vil stå sentralt i HMS-arbeidet i den kommende perioden.

## Et godt arbeidsmiljø for alle

Det samfunnsvitenskapelige fakultet skal drive utdanning, forskning og formidling på høyt faglig nivå. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets mål.

I fakultetets strategiplan legges det vekt på arbeidsmiljøets betydning for virksomhetens og medarbeidernes personlige og faglige utvikling. Vi skal ha et arbeidsmiljø som er stimulerende, utviklende og inkluderende. Strategiplanen fremhever betydningen av å skape gode faglige og sosiale møteplasser, samt å legge til rette for lederutvikling og god ledelse.

HMS-handlingsplanen skal sikre gode og trygge arbeidsplasser, der alle ansatte blir ivaretatt og ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger.

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom [«Handlingsplan for styrking av læringsmiljø»](#)

## HMS ansvar

Alle ansatte har ansvar for arbeidsmiljøet i daglig samhandling og dialog. Aktiv medvirkning er en forutsetning for å oppnå et optimalt arbeidsmiljø. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, tydelig beskrivelse av organisering og klarhet i ansvarsforhold, er viktige forutsetninger for gode arbeidsmiljø.

HMS er ledelse i praksis og et lederansvar hvor dekan og fakultetsdirektør har det overordnede ansvar. Ledere på alle nivå skal ha god kunnskap om HMS-arbeid og sørge for å etablere, vedlikeholde og utvikle det systematiske arbeidet med HMS. Ledere kan ikke delegere ansvaret for HMS, men funksjoner og oppgaver.

Alle enheter skal ha verneombud. De har en viktig tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. Ledelsen skal legge til rette for at verneombudene får medvirke i de saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sørge for at det etableres faste møteplasser mellom leder og verneombud. Fakultetet ønsker at verneombudene skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte.

Ansatte, ledere og verneombud skal sammen bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø.

## Systematisk HMS-arbeid

HMS-arbeidet ved fakultetet utøves kontinuerlig og systematisk, med årlige HMS-møter, vernerunder og års-rapporteringer. Mål for HMS-arbeidet skal være nedfelt i handlingsplaner lokalt og på fakultetsnivå.

Ledere og verneombud skal ha tilstrekkelig HMS-kompetanse, og skal få tilbud om obligatoriske kurs det semesteret de blir valgt. Det skal legges til rette for at verneombudene får den opplæring som til enhver tid er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte.

Det er et mål at det gjennomføres regelmessige møter mellom verneombud og ledelsen både på institutt- og fakultetsnivå. Alle avvik og uønskede hendelser skal rapporteres slik at fakultetet kan iverksette forebyggende tiltak. Avvik rapporteres gjennom UiBs elektroniske system for HMS-avvik.

## HMS-mål

Universitetet i Bergen har gjennom handlingsplan for HMS definert fire mål for HMS-arbeidet. HMS-planen for fakultetet skal peke på viktige satsningsområder, innenfor disse målene, som er felles for alle verneområdene i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Lokale utfordringer skal omtales i handlingsplanene på enhetsnivå.

Fakultetet skal i planperioden 2017 - 2019 prioritere følgende mål og tiltaksområder:

1. *Gode arbeidsfellesskap*
  - Lederkompetanse
  - HMS-kompetanse
  - Medarbeidersamtaler
  - Gode faglige og sosiale møteplasser
  - Gode beslutningsprosesser
  - Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø
2. *God risikostyring og beredskap*
  - Risikovurdering
  - Brannberedskap
  - Sikkerhet
3. *Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap*
  - Gode funksjonelle arbeidsplasser (bygg og ergonomi)
  - Inneklima

- Universell utforming
4. *Ansvar for ytre miljø*
- Redusere bruken av papir
  - Begrense reisevirksomhet

## **Gode arbeidsfellesskap**

Arbeidsmiljøet angår alle ansatte, og er en viktig innsatsfaktor for å nå de mål fakultetet har satt seg innen undervisning, forskning og formidling. Den gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelsen viser at ved noen av enhetene er det ikke så gode arbeidsfellesskap som det burde være. Dette skal følges opp med tiltak, der det også kan være aktuelt med bistand fra fakultetet og HR-avdelingen. Fakultetet har mål om at arbeidsmiljøet skal være stimulerende, inkluderende og preget av gjensidig respekt. Man skal ta hensyn til ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Fakultet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement og arbeidsglede. Raushet, åpenhet og dialog skal prege våre arbeidsfellesskap og den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas.

### *Lederkompetanse*

Fakultetet vil i kommende planperiode prioritere å legge til rette for god lederutvikling for ledere på alle nivå. Alle ledere skal ha opplæring i både strategisk ledelse og i personalledelse og medarbeideroppfølging. Også forskningsledere/prosjektledere for store prosjekter skal få tilbud om lederopplæring. Det skal tilbys god lederstøtte på alle felt.

### *HMS-kompetanse*

Lederne ved fakultetet skal ha kompetanse og vilje til å ivareta medarbeidere og miljø. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er viktige samarbeidspartnere for ledelsen. Både verneombud og ledere skal gjennomføre UiBs opplæring i HMS.

### *Medarbeidersamtaler*

Fakultetet har som mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale årlig. Her har det vært en positiv utvikling de siste årene, men fakultetet har fortsatt et forbedringspotensial. Det skal arbeides målrettet med å få gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler på alle enheter.

HR-avdelingen har kurs for ledere i medarbeidersamtaler. Fakultetet vil oppfordre alle ledere til å delta på disse kursene.

### *Gode faglige og sosiale møteplasser*

Gode faglige og sosiale møteplasser er viktig for å ha et stimulerende og inkluderende arbeidsmiljø. Det skal tilrettelegges for og tas initiativ til ulike faglige og sosiale arrangement med deltakelse på tvers av enheter og grupper. I tillegg må det legges til rette for gode møteplasser internt på den enkelte enhet og for grupper av ansatte.

### *Gode beslutningsprosesser*

Det skal legges til rette for gode beslutningsprosesser som er transparente og basert på



kommunikasjon, samt medvirkning fra både ansatte og studenter. Åpenhet og raushet skal bidra til tillit mellom nivåer og enheter.

#### *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø*

Det psykososiale arbeidsmiljøet skal kartlegges jevnlig for å fremme felles forståelse og samarbeid og gjennomføring av tiltak. Det er ulike verktøy for slik kartlegging, blant annet HMS-samlinger, kafémodell og medarbeiderundersøkelser. De ansatte skal få tilbud som gir reell mulighet for tilbakemeldinger om det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) skal gjennomføres jevnlig.

### **Risikostyring og beredskap**

Fakultetet skal ha gode rutiner for å sikre trygge arbeidsplasser. [Fakultetets beredskapsplan](#) skal bygge på risikovurderinger og revideres jevnlig. Planen skal gjøres kjent for alle og det skal gjennomføres jevnlige beredskapsøvelser.

#### *Ansatte på reise*

Ansatte på reiser eller feltarbeid kan medføre økt risiko. Det skal gjennomføres risikovurderinger som legges til grunn for rutiner som sikrer forebyggende oppmerksomhet, kunnskaper og holdninger. Alle enheter skal ha gode rutiner for å ha oversikt over ansatte på reise. Ansatte skal oppfordres til å legge inn opplysninger om pårørende i Personalportalen.

#### *Brannvern*

Gjennom organisering, opplæring og årlige beredskapsøvelser innen brannvern, skal fakultetet fremstå som et trygt sted for ansatte og studenter. Ansatte på alle nivå skal kunne forebygge, varsle og stoppe branntilløp. Videre skal alle ansatte kunne rettlede og hjelpe til ved enhver form for evakuering av bygg.

Det er viktig at lokale brannansvarlige er seg bevisst hvilken rolle og oppgave de er tillagt. Fakultetet vil prioritere opplæring til lokale brannansvarlige. Brannansvarlige skal informere nytilsatte om lokale brannforhold og kurs i brannvern seneste innen en måned etter tilsetting. Dette følger av mottaksprogram ved tilsetting. Alle ansatte plikter å gjennomføre kurs i brannvern.

### **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser**

Fakultetet har en stor bygningsmasse med ulik standard. Det skal gjennomføres årlige HMS-runder i alle bygg og for alle ansatte der det fokuseres på det fysiske arbeidsmiljøet.

Krav til universell utforming, inneklima, ergonomi og sikkerhet skal ivaretas. Sikring av bygg, ved gjennomgang av låserutiner, skal gjennomgås årlig.

## **Ansvar for det ytre miljø**

UiB er sertifisert som Miljøfyrtårn og har forpliktet seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet, redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift, samt bidra til et bærekraftig samfunn.

Fakultetet ønsker å følge opp dette ved å:

### *Redusere papirbruken*

Fakultetet vil arbeide videre med å redusere papirbruken og ta i bruk digitale løsninger både overfor ansatte og studenter.

### *Redusere reisevirksomheten*

Det skal legges til rette for og oppfordres til bruk av telefonmøter og videokonferanser.