



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 10/22
Møtedato: 1.2.2022
Journalnummer: 2022/1550

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED DET JURIDISKE FAKULTET – RAPPORT 2021 OG HANDLINGSPLAN 2022

Fakultetet skal i tråd med myndighetskrav utarbeide:

- HMS-rapport for 2021
- HMS-handlingsplan for 2022

Vedlagte utkastet til rapport og plan behandles i fakultetets HMS-utvalg mellom ledelse og verneombudene 20.01.2022 og legges frem for fakultetets Informasjons- og drøftingsutvalg 28.01.2022. Eventuelle innspill/endringsforslag til utkastene som fremkommer i disse møtene fremlegges i styremøtet.

Fakultetet har gjennom øremerkede midler fra Eiendomsavdelingen og egne avsetninger på fakultets budsjett tilstrekkelige midler til disposisjon for å kunne imøtekomme tiltakene i handlingsplanen for 2022.

Dekan og fakultetsdirektør legger med dette fram forslag til HMS-rapport for 2021 og HMS-handlingsplan for 2022 for fakultetsstyret.

På denne bakgrunn framsettes følgende

forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar HMS-rapport for 2021 til orientering.
2. Fakultetsstyret vedtar HMS-handlingsplan for 2022

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

24.01.2022MARHO

Vedlegg:

1. HMS-tiltaksplan 2022
2. Årsrapport for helse, miljø og sikkerhet for 2021
3. Innsendt rapporteringsskjema 2021 for administrativt ansatte
4. Innsendt rapporteringsskjema 2021 vitenskapelig ansatte



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2022

Enhet:	Det juridiske fakultet	Leder:	Dekan Karl Harald Søvig Fakultetsdirektør Øystein L. Iversen
Dato:		Verneombud:	Hovedverneombud, Henning Simonsen (vara Tine Eidsvaag) Verneombud vitenskapelige, Tine Eidsvaag (vara Camilla Bernt) Verneombud administrative, Henning Simonsen (vara Kjersti Bakke Sørensen)

Tiltak	Beskrivelse av tiltaket	Tidsplan	Utført (✓)
Psykososialt arbeidsmiljø			
Ark-undersøkelsen	Følge opp resultatene fra ARK-undersøkelsene ved å arbeide videre med de aktuelle tiltakene i dialog med HMS-utvalget.	1. og 2. halvår 2022	
HMS-møte	Gjennomføre et allmøte med tema knyttet til psykososialt arbeid (jfr. gjeldende retningslinjer for et systematisk HMS-arbeid på UiB).	2. halvår 2022	
Medarbeidersamtaler	Alle ansatte får tilbud om medarbeidersamtaler etter følgende struktur: Dekan har medarbeidersamtaler med vitenskapelige i fast stilling. Prodekan for forskning	Løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2022

	har medarbeidersamtale med stipendiater og vitenskapelige i midlertidige stillinger. Ass fakultetsdirektør har medarbeidersamtaler for ansatte ved Studieseksjonen, og fakultetsdirektøren har medarbeidersamtaler med ansatte på Forsknings- og stabsseksjonen. Medarbeidersamtaler tilbys 1-2 ganger årlig.		
Ivareta midlertidige vitenskapelige ansatte	Vi fortsetter med tiltakene som vi har gjennomført siden 2017, blant annet karriereplanlegging, oppstartssamtaler, og pedagogiske samlinger for stipendiatene, veilederseminar og nytilsattmøter. Egen tiltaksplan for midlertidighet ved fakultetet.	Løpende	
Administrasjonsseminar	Årlig tiltak for alle administrativt ansatte. Fokus er faglige innlegg, kompetanseutvikling, organisasjonskultur og samarbeid.	1. halvår	
Sosiale samlinger	Hvert år gjennomføres det sosiale sammenkomster som sommerfest, julebord og semesterpizza. Dette vil også bli gjennomført i 2022. Taco-tirsdag med taco til lunsj siste tirsdag i måneden ønskes videreført når forholdene tillater det (initiert og finansiert av arbeidstakerne selv). Fredagslunsj og faglunsjer videreføres i 2022. Presentasjon av nytilsatte vil også videreføres.	Løpende Løpende (dette gjennomføres digitalt dersom det er hensiktsmessig frem til det åpnes opp for fysiske samlinger)	
Trening i arbeidstiden	Flere ansatte benytter seg av tiltaket om å trene i arbeidstiden. Ledelsen og de ansatte har funnet gode måter å gjennomføre dette på. Tiltaket fortsetter i 2022.	Løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2022

Fotball, curling	Trening etter arbeidstid for grupper av ansatte. Fakultetet subsidierer tiltaket.	Løpende (når det åpnes opp for fysisk samlinger)	
Fysisk arbeidsmiljø			
Tilpasning av kontorarbeidsplasser.	HMS-runde med vekt på fysisk arbeidsmiljø. Kartlegging av arbeidsplassene på hvert kontor og fellesarealer. Fakultetet tilbyr også oppfølging av hjemmekontorfasiliteter under covid-19.	2.halvår 2022	
Risikohåndtering			
Informasjonsarbeid	Påse at det henger oppslag med alle nødnumre på innsiden av alle evakueringsdører (de med grønt rømmingsskilt).	løpende	
Beredskapsøvelse for fakultetets ledelse	Beredskapsøvelse for fakultetets ledelse	2.halvår 2022	
Brannvern	Brannvernkurs for alle ansatte: alle ansatte skal tilbys å delta på brannvernkurs som arrangeres av UiB. Oversikt over kurs annonseres jevnlig i Fakultetsnytt.	Løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2022

	Brannvernseminar: Fakultetet skal gjennomføre et 1,5 timers seminar for plassansvarlige ved sikkerhetsansvarlig ved UiB. Temaer er rolleforståelse, bedre koordinering når alarmen går, mm.	2. halvår 2022	
	Brannvernøvelser: gjennomføres hvert semester	1. og 2. halvår 2022	
Avvikshåndtering			
Elektronisk avvikshåndtering	<p>Universitetet i Bergen innførte i 2021 nye rutiner for rapportering og håndtering av HMS-avvik. Fakultetsdirektør har ansvaret for å følge opp avvik. HMS-seksjonen ved UiB sentralt har lært opp de som skal behandle saker i systemet.</p> <p>Ansatte og studenter melder inn avvik via UiBHjelp og det er orientert nærmere om dette på egen nettside: https://www.uib.no/hms-portalen/147573/meld-hms-avvik</p> <p>Innmeldte HMS-avvik og oppfølgingen av disse skal gjennomgås i fakultetets HMS-utvalgsmøter og i ledermøter.</p>	Løpende	
Ytre miljø			
Miljøfyrtårn	<p>Fakultetet ble resertifisert 2019.</p> <p>Påse at vi etterlever kravene til å være miljøfyrtårn.</p>	løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2022



ÅRSRAPPORT FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2021

1 Innledning

Under følger en sammenfatning av og noen utdypinger og suppleringer til verneområdenes HMS-rapportskjema og HMS-handlingsplanen for 2021 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 2021

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 og superbruker i CIM. 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 2021 for Det juridiske fakultet

Den lokale HMS-handlingsplanen 2021 for Det juridiske fakultet følger vedlagt. Den ble behandlet i HMS-utvalget 26.januar 2021 og lagt frem for fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg 31.januar 2021 og ble vedtatt i fakultetsstyret 02.februar 2021.

HMS-handlingsplanen for 2021 tar utgangspunkt i og støtter opp om de fire målene i UiBs Handlingsplan for HMS 2019-2021 som sier at Universitetet i Bergen skal ha en kultur for helse, miljø, sikkerhet og beredskap som er forebyggende og helsefremmende. HMS planen ble nylig forlenget til 31.12.2022.

Det betyr at UiB skal sikre:

- et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø på campus og på reise
- Mangfold, åpenhet og inkludering
- funksjonelle og sikre bygninger og uteområder, utstyr og forskningsfartøy
- kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid gjennom aktiv medvirkning fra ansatte, verneombud og ledere.

Planen inneholder tiltak for å nå disse målene. I det følgende vil vi gi en sammenfatning av hvordan noen av tiltakene for gode arbeidsfelleskap er fulgt opp, og avslutningsvis summere opp HMS-arbeidet ved fakultetet for 2021.

2.2.1 Tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelse

Fakultetet kartla det psykososiale arbeidsmiljøet ved å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse (ARK) i første halvdel av 2021. I undersøkelsen ble det skilt mellom tre hovedgrupper: de fast vitenskapelig ansatte, de midlertidig ansatte og de administrativt ansatte. De administrativt ansatte var videre delt inn seksjonsvis.

Funnene ble gjennomgått i arbeidsmøter med de enkelte svargruppene. Svarene ga en god score på tilfredshet blant de ansatte, og tendensen var at resultatene var marginalt bedre enn ved sist undersøkelsen. I arbeidsmøtene så vi nærmere på funnene og vurderte tiltak for å bedre scoren ytterligere. Hovedutfordringen er å legge til rette for gode kollegiale relasjoner i en organisasjon som er preget av stor frihet og selvstendighet blant de ansatte. For de midlertidig ansatte vil vi fortsette vår strategi med å legge særlig til rette for samarbeid og erfaringsutveksling. Vi ser at denne gruppen ansatte opplever en større utfordring mht å bygge gode relasjoner og oppleve støtte fra et arbeidsmiljø.

Vi vil fortsette vårt arbeid med å legge til rette for sosiale felles faglige arenaer. Erfaringene fra Korona-pandemien gjør at vi vil videreføre ordningen med regelmessige digitale allmøter, noe som har vært et vellykket samlingspunkt for mange ansatte.

Oppfølgingen av ARK-undersøkelsen ble avrundet med et felles digitalt HMS-møte 26. november med god oppslutning.

2.3 Sammendrag av HMS-arbeidet for 2021 for Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet har fortsatt det systematiske HMS-arbeidet i 2021. 2021 ble lik 2020, et annerledes år, og vi har måttet fortsette fokuset på den pågående pandemien i stor grad.

HMS-utvalget har hatt 5 møter i 2021, og fakultetsstyret har fått oversendt protokoll fra møtene til orientering. Som det fremgår av punkt 2.2.1 over, har fakultetet hatt til hensikt i 2021 å følge opp tilbakemeldinger på arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2021.

Fakultetets HMS-møte i 2021 ble avholdt digitalt HMS-møte 26. november. Fysisk samling ble ikke mulig å gjennomføre på grunn av gjeldende restriksjoner. Det årlige administrasjonsseminaret og andre sosiale sammenkomster som sommeravslutninger og julebord utsettes til 2022, i håp om at det skal bli mulig å gjennomføre i år.

Alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale i løpet av 2021.

2.4.Tiltak under pandemien

Fakultetsledelsen har hatt fokus på beredskap knyttet til pandemien, og på å ivareta sine ansatte og studenter i en svært krevende tid som har vart mye lengre enn vi hadde sett for oss. Fakultetet har prioritert ivaretagelse av godt arbeidsmiljø for sine ansatte når ansatte i stor grad sitter spredt på

hjemmekontor, ved å legge til rette for digitale samlingspunkter for både faglige og sosiale møteplasser. Noen av tiltakene er:

- Regelmessige digitale allmøter for hele fakultetet, etter fulgt av faglige innslag.
- Digital morgenkaffe for administrasjonen hver morgen

Fakultetet fikk til to sosiale samlinger for de administrativt ansatte i 2021; en lunsj i Nygårdsparken i juni og en samling på Nøsteboden i november.

Fakultetsledelsen har også valgt å opprette holde 2 timers trening i arbeidstiden som et viktig ledd for å sikre god mental og fysisk helse hos ansatte som nå i stor grad sitter på hjemmekontor. Videre har vi sørget for at alle ansatte har fått nødvendig ekstra utstyr til sine hjemmekontorer (skjermer, kontorstol etc.).

Ledelsen ved fakultetet har lagt vekt på individuelle behov og vist fleksibilitet i forhold til å benytte hjemmekontor/arbeidsplass så lenge det er i tråd med smittevern. Dette er blitt gjort gjennom tett dialog med hver enkelt ansatt for å tilrettelegge.

Universitetet i Bergen innførte i 2021 nye rutiner for rapportering og håndtering av HMS-avvik som fakultetet har tatt i bruk. Ansatte og studenter melder inn avvik via UiBHjelp og det er orientert nærmere om dette på egen nettside: <https://www.uib.no/hms-portalen/147573/meld-hms-avvik>

2.5.HMS-avvik

UiBs definisjon av HMS-avvik er "uønskede hendelser og forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materielle verdier".

Dette er igjen inndelt i HMS-avvikskategorier:

- brudd på HMS-lovgivning og HMS-retningslinjer/-prosedyrer
- personskade som medførte medisinsk behandling
- arbeidsrelatert sykdom
- mindre personskade
- skadelig utslipp til miljø
- uønsket hendelse med kjemikalier/gass, biologiske faktorer og strålekilder
- vold og trusler fra tredjepart (studenter skal melde fra om dette i Si-fra-systemet)
- forhold som reduserer brannsikkerheten
- brudd på «Styringssystem for sikring av bygg og verdier»
- innbrudd og uvedkommende i/ved bygg
- større bygningsmessige skader
- skade/tap av fysiske verdier som følge av brann, tyveri, hærværk, lekkasjer eller inneklime

Det er i 2021 ikke innmeldt HMS-avvik gjennom avvikssystemet. Vår virksomhet er ikke blant de mer risikoeksponerte fagmiljøene ved UiB som laboratorier osv. og dette vil nok avspeile seg i statistikken.

Det er samtidig slik at fakultetet har hatt uønskede hendelser ved innbrudd i fakultetets bygg rapportert til Eiendomsavdelingen, uten at dette fremgår av avvikssystemet. I forbindelse med disse

innbruddene er forholdene anmeldt av UiB og fakultetet har en løpende dialog med Eiendomsavdelingen for å trygge verdiene i byggene våre.

Fakultetet har også opplevd et tilfelle av skadeverk på bygg. Gjerningspersonen er holdt ansvarlig for dette forholdet.

Ansvarlig for rapporten: Henning Simonsen (Verneombud) og Øystein L. Iversen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 27.01.2022.

Formål: Sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan skal også 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 vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har "ikke aktuelt". I tillegg er der noen tekstfelt som skal fylles ut.

HMS-ORGANISERING

	Ja	Nei
Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	x	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	x	

Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet:

Regelmessig møter i HMS-utvalget, og tett dialog mellom ledelse og verneombud, og mellom de ansatte og verneombud. Årlig HMS-møte.

	Ja	Nei
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

Skisser kort hvordan enheten praktiserer Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud:

retningslinjene følges og fra 2022 legges det opp til kvartalsvise møter mellom ledelse og verneombudene.

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Nei
Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	x	
Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	x	
Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x		
Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	x		

MEDARBEIDERSAMTALER

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	0
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	0
Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	0
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)	0
Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	30
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	30

Hva er årsaken til at det ev. ikke er gjennomført medarbeidersamtaler for alle som skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret?

ikke aktuelt

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	x	

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

ARK-undersøkelsen ble gjennomført sentralt og fakultetet arrangerte work-shoper med de ulike respondergruppene og vurderte tiltak egnet for å bedre tilfredsheten blandt de ulike gruppene ansatte. Oppsummering på felles HMS-møte i november.

	Ja	Nei
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?	x	

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

	Ja	Nei
Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	x	

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

det er gjort ulike risikovurderinger knyttet til "Menneske" i forbindelse med Covid-19. Både de sosiale konsekvensene av pandemien og de fysiske knyttet til periodevis hjemmekontor er vektlagt, gjennom ulike tiltak rette mot dette.

	Ja	Nei
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	x	
Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?	x		

	Ja	Nei
Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?		x

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

	Ja	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?			x

Skisser kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø som enheten har tatt med seg fra koronaperioden i 2020 til 2021.

Bedre fasiliteter på hjemmekontor slik at jobben kan gjøres hjemmefra og ordninger for dette. Digitale møteplasser er utviklet og fungerer godt. En har også erfart at oppfølging av medarbeidere også kan skje gjennom digitale møter.

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	x		

Skisser hvilke eksterne samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Sammen Dragefjellet

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?	x		

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2021) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil **Beskrivelse**

[Les vedlegg \(laste ned\)](#)-

Ansvarlig for rapporten: Tine Eidsvaag (Verneombud) og Øystein L. Iversen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 28.01.2022.

Formål: Sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll). Status for tiltak knyttet til UiBs HMS-handlingsplan skal også 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 vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har "ikke aktuelt". I tillegg er der noen tekstfelt som skal fylles ut.

HMS-ORGANISERING

	Ja	Nei
Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	x	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	x	

Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet:

Regelmessig møter i HMS-utvalget, og tett dialog mellom ledelse og verneombud, og mellom de ansatte og verneombud. Årlig HMS-møte.

	Ja	Nei
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

Skisser kort hvordan enheten praktiserer Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud:

retningslinjene følges og fra 2022 legges det opp til kvartsvise møter mellom ledelse og verneombudene.

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Nei
Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	x	
Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	x	
Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x		
Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	x		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	x		

MEDARBEIDERSAMTALER

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	58
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	34
Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	30
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)	29
Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	0
Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	0

Hva er årsaken til at det ev. ikke er gjennomført medarbeidersamtaler for alle som skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret?

En del av de vit ansatte takker ikke ja til samtale, selv om de tilbys det. Vi følger likevel opp en dialog også med de som ikke gjennomfører medarbeidersamtaler.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	x	

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

ARK-undersøkelsen ble gjennomført sentralt og fakultetet arrangerte work-shoper med de ulike respondergruppene og vurderte tiltak egnet for å bedre tilfredsheten blandt de ulike gruppene ansatte. Oppsummering på felles HMS-møte i november.

	Ja	Nei
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Rusmiddelpolitikk gjort kjent ved enheten?	x	

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

	Ja	Nei
Har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	x	

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

Det er gjort ulike risikovurderinger knyttet til "Menneske" i forbindelse med Covid-19. Både de sosiale konsekvensene av pandemien og de fysiske knyttet til periodevis hjemmekontor er vektlagt, gjennom ulike tiltak rette mot dette.

	Ja	Nei
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	x	
Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	x	
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?	x		

	Ja	Nei
Har enheten aktivitet som innebærer arbeid med kjemikalier, biologiske faktorer eller strålevern?		x

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

	Ja	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	x	

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?			x

Skisser kort de viktigste tiltakene/erfaringspunktene knyttet til digitalt arbeidsmiljø som enheten har tatt med seg fra koronaperioden i 2020 til 2021.

Bedre fasiliteter på hjemmekontor slik at jobben kan gjøres hjemmefra og ordninger for dette. Digitale møteplasser er utviklet og fungerer godt. En har også erfart at oppfølging av medarbeidere også kan skje gjennom digitale møter.

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med eksterne samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	x		

Skisser hvilke eksterne samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Sammen Dragefjellet.

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Er UiBs avtale om hjemmekontor/hjemmearbeid for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?	x		

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2021) (last opp vedlegg nederst på siden).