



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 5/24
Møtedato: 6.2.2024
Journalnummer: 2024/1383

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED DET JURIDISKE FAKULTET – RAPPORT 2023 OG HANDLINGSPLAN 2024

Fakultetet skal i tråd med myndighetskrav utarbeide:

- HMS-rapport for 2023
- HMS-handlingsplan for 2024

Vedlagte utkastet til rapport og plan ble behandlet i fakultetets HMS-utvalg 23.01.2024 og innspillene ble hensyntatt.

Utkastene legges frem for fakultetets Informasjons- og drøftingsutvalg 02.02.2024. Eventuelle innspill/endringsforslag til utkastene som fremkommer i dette møtet fremlegges i styremøtet.

Vedlagt følger også rapporteringsskjema for administrativt avsatte innsendt for UiB sin interne rapportering på HMS-feltet. Tilsvarende skjema vil bli innsendt for de vitenskapelig ansatte.

Fakultetet har gjennom egne avsetninger på fakultets budsjett tilstrekkelige midler til disposisjon for å kunne imøtekomme tiltakene i handlingsplanen for 2024.

Dekan og fakultetsdirektør legger med dette fram forslag til HMS-rapport for 2023 og HMS-handlingsplan for 2024 for fakultetsstyret.

På denne bakgrunn framsettes følgende

forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar HMS-rapport for 2023 til orientering.
2. Fakultetsstyret vedtar HMS-handlingsplan for 2024

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

31.01.2024 ØLI

Vedlegg:

1. HMS-tiltaksplan 2024
2. Årsrapport for helse, miljø og sikkerhet for 2023
3. Innsendt rapporteringsskjema for 2023 for administrativt og vitenskapelig ansatte



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

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

Tiltak	Beskrivelse av tiltaket	Tidsplan	Utført (✓)
Sikre psykososialt arbeidsmiljø			
Arbeidsmiljøundersøkelser	Gjennomføre en spørreundersøkelse blant stipendiatene ved fakultetet. Følge opp resultatene fra denne. Følge opp resultatene fra tidligere ARK-undersøkelsene ved å arbeide videre med de aktuelle tiltakene i dialog med HMS-utvalget.	1. og 2. halvår 2024	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

HMS-møte	Gjennomføre et allmøte med tema knyttet til psykososialt arbeid (jfr. gjeldende retningslinjer for et systematisk HMS-arbeid på UiB).	2. halvår 2024	
Medarbeidersamtaler	Alle ansatte får tilbud om medarbeidersamtaler etter følgende struktur: Dekan har medarbeidersamtaler med vitenskapelige i fast stilling. Prodekan for forskning 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.	Løpende	
Ivareta midlertidige vitenskapelige ansatte	Vi fortsetter med tiltakene som vi har gjennomført siden 2017, blant annet karriereplanlegging, oppstartsamtaler, og pedagogiske samlinger for stipendiatene, veilederseminar og nytilsattmøter. Egen tiltaksplan for midlertidighet ved fakultetet.	Løpende	
Administrasjonsseminar	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 2024. Taco-tirsdag med taco til lunsj siste tirsdag i måneden ønskes videreført (initiert og finansiert av arbeidstakerne selv). Faglunsjer videreføres i 2024. Presentasjon av nytilsatte vil også videreføres i forbindelse med de digitale allmøtene som gjennomføres hver fjortende dag, med etterfølgende sosial samling i kantinen.	Løpende Løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Synliggjøre UiB sin bedriftshelsetjeneste	Informere om UiB sin bedriftshelsetjeneste i Fakultetsnytt, og følge opp dette på et allmøte.	2. halvår	
Trening i arbeidstiden for administrativt ansatte	Flere administrativt ansatte benytter seg av tiltaket om å trene i arbeidstiden. Ledelsen og de ansatte har funnet gode måter å gjennomføre dette på.	Løpende	
Fotball, styrketrening, løping	Trening etter arbeidstid for grupper av ansatte. Fakultetet subsidierer tiltaket.	Løpende	
Fysisk arbeidsmiljø			
Tilpasning av kontorarbeidsplasser.	HMS-runde med vekt på fysisk arbeidsmiljø. Kartlegging av arbeidsplassene på hvert kontor og fellesarealer.	2.halvår 2024	
Brukermedvirkning i byggesaker og endringsprosesser	Tilrettelegge for brukermidvirkning i flytte- og ombyggingsprosesser, endringsprosesser, byggeprosjekter, byggesaker og møter.	Løpende	
Samordne HMS-arbeidet med Sammen Dragefjellet	Gjennomføre årlig HMS-møte med Sammen Dragefjellet	1. halvår.	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Avtale om hjemmekontor	Gjøre administrativt ansatte kjent med muligheten til å søke om avtale om hjemmekontor etter UiB's retningslinjer og formalisere slike ordninger i tråd med disse.	1. halvår.	
Inneklima	Legge til rette for et forsvarlig inneklima ved å sørge for måling av lys, luft og støy ved behov Sørge for at god nok luftkvalitet og behagelig arbeidstemperatur på alle enheter er ivarettatt		
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 2024	
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	
	Brannvernseminar: Fakultetet skal gjennomføre et 1,5 timers seminar for plassansvarlige ved sikkerhetsansvarlig ved UiB. Temaer er rolleforståelse, bedre koordinering når alarmer går, mm.	2.halvår 2024	
	Brannvernøvelser: gjennomføres hvert semester	1.og 2. halvår 2024	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Avvikshåndtering		1.	
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			
Oppfylle kravene som stilles til UB som miljøfyrtårn – inneha en bevisst holdning til miljørettet innsats	<ul style="list-style-type: none">• Oppfordre til kildesortering av avfall• Stimulere til reduksjon av antall flyreiser og økt bruk av digitale møter, og alternativ til flytransport og transport til og fra arbeid• Redusere bruk av engangsplast, og påvirke reduksjon av plastemballasje på produkter• Se på muligheten for gjenbruk av inventar og PCutstyr, og forlenge levetid på inventar/utstyr når det er mulig	Løpende	



DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

Redusere mengden avfallsvolum som er knyttet til anskaffelse av nytt inventar i forbindelse med byggeprosjekter og utskiftinger.	Gjenbruke eller gi bort møbler og inventar ved å legge ut på UB' side for gjenbruk.	Løpende	
Redusere reisevirksomheten	Øke bruken av digitale møteplasser som erstatning for reiser	Løpende	



ÅRSRAPPORT FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2023

1 Innledning

Under følger en sammenfatning av og noen utdypinger og suppleringer til verneområdenes HMS-rapportskjema og HMS-handlingsplanen for 2023 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 2023

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 miljøkontakt. 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 2023 for Det juridiske fakultet

Den lokale HMS-handlingsplanen 2023 for Det juridiske fakultet følger vedlagt. Den ble behandlet i HMS-utvalget 26. januar 2023 og lagt frem for fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg 3. februar 2023 og ble vedtatt i fakultetsstyret 07. februar 2023.

HMS-handlingsplanen for 2023 tar utgangspunkt i og støtter opp om de fire målene i UiBs Handlingsplan for HMS 2023-2026, som sier at Universitetet i Bergen skal ha en kultur for helse, miljø, sikkerhet og beredskap som er forebyggende og helsefremmende.

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 2023.

2.2.1 Videre oppfølging av tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelse og planlegging av arbeidsmiljøundersøkelse for stipendiatene januar 2024.

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.

I 2023 har vi fortsatt vårt arbeid med å legge til rette for sosiale felles faglige arenaer. Erfaringene fra Korona-pandemien gjorde at vi videreførte ordningen med regelmessige digitale allmøter, noe som har vært et vellykket samlingspunkt for mange ansatte. På allmøtene tar ledelsen opp aktuelle saker, presenterer nye medarbeidere, og åpner for spørsmål og kommentarer for deltagerne. Vi har hatt et oppmøte på ca 70 personer på de digitale allmøtene, noe som tilsvarer over 50% av de ansatte. I etterkant av de digitale allmøtene serverer vi vafler i kantinen og mange møtes for å slå av en prat med sine kollegaer.

Ledelsen har tatt initiativ til å gjennomføre en undersøkelse av arbeidsmiljøet for stipendiatene. Begrunnelsen for å gjennomføre en egen undersøkelse for denne gruppen er at det er her vi har sett særlige utfordringer tidligere. Undersøkelsen legges opp som en anonym spørreundersøkelse gjennomført i SurveyXact og administreres av HR-avdelingen. Spørsmålene i undersøkelsen har vært utformet i samarbeid med Verneombudene, representanter fra stipendiatgruppen og IDU. Undersøkelsen er planlagt gjennomført i siste halvdel av januar 2024 og vil bli fulgt opp når resultatet av undersøkelsen foreligger som en del av det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet i 2024.

2.3 Sammendrag av HMS-arbeidet for 2023 for Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet har fortsatt det systematiske HMS-arbeidet i 2023. 2023 ble et mer normalt år i likhet med 2022, sammenlignet med de årene som i større grad var preget av den pågående pandemien.

HMS-utvalget har hatt 4 møter i 2022, 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 2023 å fortsette å følge opp tilbakemeldinger på arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2021.

Det er videre avholdt 4 dialogmøter mellom fakultetets Hovedverneombud og fakultetsledelsen, der en foretar en systematisk gjennomgang av status og oppfølging av det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Referatene fra disse møtene er sendt i kopi til Hovedverneombudet UiB.

Fakultetet gjennomførte et fellesseminar 10. og 11. januar på Solstrand. Hovedtemaene var omleggingen av studieordningen og den fremtidige organiseringen av fakultetet. Dette er temaer som berører alle ansatte og diskusjonene på seminaret ga ansatte muligheten til å komme med innspill i de pågående prosessene. Det uformelle samværet under oppholdet er også en anledning til å styrke de kollegiale båndene internt i organisasjonen.

Fakultetets HMS-møte i 2023 ble avholdt 13. november som et fellesmøte, med etterfølgende sosial sammenkomst med bespising. Temaet var «Tilstedeværelse» - hvordan kan vi bygge et godt arbeidsmiljø ved fakultetet for alle, både vitenskapelig og administrativt ansatte, og hvorfor er tilstedeværelse på arbeidsplassen viktig for det faglige og sosiale fellesskapet? Møtet hadde svært godt oppmøte og etter innledning fra noen representanter fra de ansatte, ble det en god diskusjon med dette viktige temaet.

Den årlige sommerfesten ble avlåst grunnet svak påmelding, men fakultetet arrangerte julebord for alle ansatte. For de administrativt ansatte er det gjennomført flere sosiale samlinger. Påske og julesammenkomst ble arrangert i ansattkantinen. 22. juni var administrasjonen på omvisning på Universitetsmuseet, med etterfølgende frokost på Cafe Christie.

Alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale i løpet av 2023.

Fakultetsledelsen har også valgt å opprettholde 2 timers trening i arbeidstiden som et viktig ledd for å sikre god mental og fysisk helse hos ansatte. Videre har vi sørget for at alle ansatte har fått nødvendig ekstra utstyr til sine hjemmekontor for de som har avtale om en slik ordning.

2.4.HMS-avvik

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>.

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, hærverk, lekkasjer eller inneklime

Det er i 2023 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.

2.5 Det ytre miljøet

Det juridiske fakultet arbeider kontinuerlig med å oppfylle kravene som stilles til oss som miljøfyrtårn og å inneha en bevisst holdning til miljørettet innsats.

Ved fakultetet legges det til rette for kildesortering av avfall og en dagens skrivere/kopieringsmaskiner er ikke dimensjonert for det store volumet og masseproduksjon av papirutskrifter som virksomheten var kjennetegnet av for få år tilbake. Sakspapirer og møteinnkallinger skjer nå elektronisk og dette medvirker til at papirforbruket er betydelig redusert.

Møter avholdes i større grad digitalt, noe som sparer miljøet for utslipp knyttet til reiser.

Møbler og utstyr som er til overs tilgjengeliggjøres for gjenbruk gjennom UIB sin egen plattform for dette og vi har også gjort bruk av denne ordningen for å fornye noe av inventaret hos oss.

Lys i bygningen slukkes automatisk til visse tider på ettermiddag, noe som reduserer strømforbruket.

Innkjøp skjer gjennom UiB Innkjøp og rammeavtalene til UiB benyttes.

Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet – 2023

Formålet med rapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan (HMS-internkontroll).

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har «ikke aktuelt». I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Skjemaet fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud og blir deretter automatisk returnert i linjen. Skjema lagres automatisk underveis i utfyllingen.

Deltakere fra arbeidsgiversiden:

Dekan Søvig og Fakultetsdirektør Øystein L. Iversen

Deltakere fra vernelinjen:

Hovedverneombud Simonsen

HMS-ORGANISERING

Informasjonslenker:

[Internkontrollforskriften](#)

[Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)

[HMS-handlingsplan og tiltak](#)

Ja Nei

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?



Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?



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



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

HMS-runder, jevnlig møte i HMS-utvalget, årlig HMS-møte for alle ansatte, fokus på psykososialt arbeidsmiljø i allmøter som gjennomføres hver fjortende dag.

HMS-KOMPETANSE

Informasjonslenker:

[Arbeidsmiljøloven - § 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere](#)

[Arbeidsmiljøloven - § 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)

[Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere](#)

[Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\) - Kapittel 4. Studentenes rettigheter og plikter](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 3. Valg, opplæring m. m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 8. Opplæring](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne](#)

[Mottak av nyansatte](#)

	Ja	Nei
Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

MEDARBEIDERSAMTALE

Infolenker:

[Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler ved UiB](#)

Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)

91

Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)

74

Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)

31

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

Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.

Alle som ikke har takket ja til medarbeidersamtaler er i løpende kontakt med dekanatet om arbeidsoppgavene og gjennom denne dialogen får vi et overblikk over deres arbeidssituasjon. For tre av de som ikke hadde MS i 2023 var situasjonen den at de skulle fratre stillingen ved nyttår og derfor ikke fant det hensiktsmessig.

Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret

Dekan har ansvaret for fast vitenskapelig ansatte, prodekan for stipendiater og visedekan har ansvaret for postdoktorene. Studiedekanen har ansvaret for ulektorer.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[HMS-møte](#) og [ARK](#) (planlagts å slå sammen disse nettsidene)

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

Ja

Nei

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[HMS-møte](#) og [ARK](#) (planlagts å slå sammen disse nettsidene)

Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

Det er ikke gjennomført ARK-undersøkelse i sentral regi og vi har avventet dette. Vi gjennomføre undersøkelse for stipendiatene i 2024.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[Oppfølging av sykemeldte](#)

[Retningslinje for konflikthåndtering](#)

[Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering](#)

[Retningslinjer for varsling](#)

[Rus og spillavhengighet](#)

[Arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

	Ja	Nei
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Infolenker:

[HMS-risikovurdering](#) (skal oppdateres)

[UiBs beredskapsplan](#)

[Retningslinje for brannvern](#)

[Vold og trusler](#)

[HMS-avvik](#)

[HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

	Ja	Nei
Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?

Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?

Ja Nei Ikke aktuelt

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

Infolenker:

[HMS-runde](#)

[Planlegging av nye arbeidsplasser](#)

[Hjemmearbeid for ansatte](#)

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

Ja Nei

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?

Ja Nei Ikke aktuelt

Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?

HMS-handlingsplan

Infolenke:

[UiBs HMS-handlingsplan](#)

[Systematisk HMS-arbeid - HMS-handlingsplan og tiltak](#)

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2023)

[HMS_tiltaksplan 2023 Det juridiske fakultet \(1\).docx](#)

Kommentarer til enkeltpørsmål og eventuelle andre kommentarer:

Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet – 2023

Formålet med rapporteringen er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved enheten er i tråd med myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan (HMS-internkontroll).

Enheten vurderer status ved å merke av i aktuelt felt: Ja-nei svaralternativ, der enkelte spørsmål har «ikke aktuelt». I tillegg er det noen tekstfelt som skal fylles ut. Lokal HMS-handlingsplan for rapporteringsåret legges ved.

Skjemaet fylles ut av linjeleder i samarbeid med verneombud og blir deretter automatisk returnert i linjen. Skjema lagres automatisk underveis i utfyllingen.

Deltakere fra arbeidsgiversiden:

Dekan Søvig og Fakultetsdirektør Iversen

Deltakere fra vernelinjen:

Hovedverneombud Simonsen

HMS-ORGANISERING

Informasjonslenker:

[Internkontrollforskriften](#)

[Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)

[HMS-handlingsplan og tiltak](#)

Ja Nei

Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?



Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?



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



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

HMS-runder, jevnlig møte i HMS-utvalget, årlig HMS-møte for alle ansatte, fokus på psykososialt arbeidsmiljø i allmøter som gjennomføres hver fjortende dag.

HMS-KOMPETANSE

Informasjonslenker:

[Arbeidsmiljøloven - § 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere](#)

[Arbeidsmiljøloven - § 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)

[Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere](#)

[Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\) - Kapittel 4. Studentenes rettigheter og plikter](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 3. Valg, opplæring m. m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 8. Opplæring](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne](#)

[Mottak av nyansatte](#)

	Ja	Nei
Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

MEDARBEIDERSAMTALE

Infolenker:

[Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler ved UiB](#)

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

Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.

Alle adm ansatte har gjennomført medarbeidersamtaler.

Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret

Ass fakultetsdirektør har delegert ansvaret for ansatte i Studieseksjonen.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[HMS-møte](#) og [ARK](#) (planlagts å slå sammen disse nettsidene)

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

- Ja
 Nei

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[HMS-møte](#) og [ARK](#) (planlagts å slå sammen disse nettsidene)

Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?

Det er ikke gjennomført ARK-undersøkelse i sentral regi og vi har avventet dette.

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Infolenker:

[Oppfølging av sykemeldte](#)

[Retningslinje for konflikthåndtering](#)

[Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering](#)

[Retningslinjer for varsling](#)

[Rus og spillavhengighet](#)

[Arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

	Ja	Nei
Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Infolenker:

[HMS-risikovurdering](#) (skal oppdateres)

[UiBs beredskapsplan](#)

[Retningslinje for brannvern](#)

[Vold og trusler](#)

[HMS-avvik](#)

[HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise](#)

Med "gjort kjent" menes her at linjeleder har formidlet nødvendig informasjon om temaet, for eksempel i møter, eposter, teams, nyhetsbrev og/eller lignende.

	Ja	Nei
Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?

Ja Nei Ikke aktuelt

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

Infolenker:[HMS-runde](#)[Planlegging av nye arbeidsplasser](#)[Hjemmearbeid for ansatte](#)

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

Ja Nei

Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?

Ja Nei Ikke aktuelt

Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?

HMS-handlingsplan

Infolenke:[UiBs HMS-handlingsplan](#)[Systematisk HMS-arbeid - HMS-handlingsplan og tiltak](#)**Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2023)**

HMS_tiltaksplan 2023 Det juridiske fakultet (1).docx

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer: