DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

NOTAT

til
fakultetsstyret

Jnr. /	Sak nr. 20/14
Arkiv	Styremøte 18.03.2014

HMS VED DET JURIDISKE FAKULTET
RAPPORTER - 2013
HANDLINGSPLAN 2014

I. Innledning
Fakultetsstyret mv. skal, i tråd med myndighetskrav, Regelsamlingens Del 1, punkt 1.3. Regler for styringsorganene, UiBs interne HMS-regler, sentral HMS-handlingsplan og lokale utfordringer:

- Vedta HMS-mål, strategier og handlingsplaner.
- Sørge for at nødvendige midler blir stilt til disposisjon.
- Foreta årlig internkontroll og behandle HMS-status.

Fakultetsledelsen er pålagt å utarbeide en samlet HMS-status og handlingsplan for fakultetet og legge den frem for fakultetsstyret. Studentene er en stor og viktig del av arbeidsmiljøet ved fakultetet, men formelt HMS-rapporterer fakultetet bare på vegne av de ansatte.

II. Midler til HMS-virksomheten, jf andre kulepunkt under innledningen

Fakultetet har gjennom øremerkede midler fra Eiendomsavdelingen og egne avsetninger på fakultetsbudsjettet hatt tilstrekkelige midler til disposisjon for å kunne imøtekomme registrerte behov og vel begrunnede ønsker i 2013. Dette anses også å være tilfellet for 2014.

III. Årlig internkontroll og HMS-status, jf tredje kulepunkt under innledningen.

Fakultetet mottar hvert år et brev fra universitetsdirektøren med tilbakemelding vedrørende fakultetets HMS-rapport for foregående år. I tilbakemeldingen i brev av 02.09.2013, blir det blant annet trukket frem at det er positivt at fakultetet har gjennomført medarbeidersamtaler for alle ansatte, og at *Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud* er fulgt opp. Fakultetet blir imidlertid anmodet om å arbeide mer for tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd, og styrke oppfølgingen av HMS-avvik.

IV. Mål for HMS-arbeidet og oppdatert handlingsplan 2014, jfr første kulepunkt i innledningen
Universitetets nye sentrale Handlingsplan for helse-, miljø og sikkerhet (2013-2015) omfatter fem HMS-mål:

UiB skal kjennetegnes ved:

- *gode arbeidsfellesskap*
- *trygge og funksjonelle arbeidsplasser*
- *kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø*
- *god håndtering av HMS-avvik*
- *ansvar for det ytre miljø*

Det ble i fakultetsstyremøte 15. mars 2007 vedtatt følgende delmål for alle ansatte og studenter ved Det juridiske fakultet:

"Ved Det juridiske fakultet skal vi som delmål for HMS-virksomheten ha:
- *et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle*
- *fysiske omgivelser der alle tar et ansvar for sikkerheten - og for at det er pent og ryddig".*

I styremøtet 22. mars 2011 ble følgende formulering (lett omskrevet fra strategiplanen 2011-2015) vedtatt og lagt til ovennevnte målformulering:

"Fakultetet skal ha et trygt og attraktivt arbeidsmiljø for alle ansatte, og jobbe for en optimal ressursutnyttelse gjennom forutsigbarhet og aktivt samarbeid mellom ansatte og studentmedarbeidere i forskning og undervisning. Fakultetet ser det som en egenverdi å videreutvikle kompetansen til alle sine ansatte, og øke kompetanseoverføringen og samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte."

Hvert verneområde skal ha en oppdatert årlig plan for lokale HMS-tiltak. Et forslag til plan for 2014 er blitt utarbeidet i samråd med verneombudene. Forslaget til plan er vedlagt (vedlegg 3).

V. Forslag til vedtak
Dekan og fakultetsdirektør legger med dette HMS-rapportene for 2013 frem for styret til orientering og eventuelle kommentarer, samt oppdatert handlingsplan for vedtak. Vi vil ut fra dette invitere fakultetsstyret til å gjøre følgende

Vedtak

1. *Fakultetsstyret tar HMS-rapportene i styresak 20/14 i møtet 18.03.14 til orientering*
2. *Oppdatert lokal handlingsplan vedtas i samsvar med forslag i sak 20/14 til styremøtet 18.03.14*

Asbjørn Strandbakken
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

14.03.14
BIF

Vedlegg
- HMS-rapport 2013 for administrasjonen (1)
- HMs-rapport 2013 for de vitenskapelig ansatte (2)
- HMS-plan 2014 (felles) (3)

VEDLEGG 1.

HMS-årsrapport

Det juridiske fakultet - administrasjonen, 2013

Ansvarlig for rapporten: Eli Tjerandsen (Verneombud) og Birgit Falch (Leder)
Rapporten ble signert og levert 14.03.2014.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?	x		
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

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

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?	x		
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?		x	
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	x		
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?		x	

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

Administrasjonen gjennomførte et internt seminar i mai 2013, som et ledd i å sveise den administrative staben bedre sammen. Medarbeidersamtaler er også gjennomført med alle administrativt ansatte i 2013.

	Ja	Nei
Har alle ansatte (faste og midlertidige) fått tilbud om medarbeidersamtale?	x	

Angi antall teknisk ansatte ved enheten: 0

Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte: 0

Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	27
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	27
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	90
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	45

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre på om enheten legger til rette for fysisk aktivitet, skisser kort tiltak:

Fakultetet har et separat treningsrom med diverse apparater.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	x		
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			x

Dersom ja/må bli bedre skissert kort tiltak:

Ikke aktuelt på juridisk fakultet.

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder registrert og risikovurdert?			
Følger enheten Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Følger enheten Retningslinje for avhending av farlig avfall og problemavfall, ioniserende strålekilder og eksplosivt avfall?			

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten lokale rutiner for beredskap?		x	

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Tiltak for å redusere tyveri og innbrudd: Åpningstidene er strammet inn på fakultetet. Kontorfløy er stengt, slik at man trenger adgangskort for å komme inn.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2013):

Fakultetet skal ha et trygt og attraktivt arbeidsmiljø for alle ansatte, og jobbe for en optimal ressursutnyttelse gjennom forutsigbarhet og aktivt samarbeid mellom ansatte og studentmedarbeidere i forskning og undervisning. Fakultetet ser det som en egenverdi å videreutvikle kompetansen til alle sine ansatte, og øke kompetanseoverføringen og samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte (vedtatt i Fakultetsstyret 22.mars 2011). Ved Det juridiske fakultet skal vi som ...mål for HMS-virksomheten ha: - et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle - fysiske omgivelser der alle tar et ansvar for sikkerheten – og for at det er pent og ryddig" (Vedtatt av fakultetsstyret 15. mars 2007, sak 22/07)

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2013):

Personalkantine og møteromsfløy er blitt opprustet. Det er gjennomført vernerunder for alle ansatte, og alle som har hatt behov har fått tilpasset kontorarbeidsplass.

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

HMS-årsrapport

VEDLEGG 2.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige, 2013

Ansvarlig for rapporten: Tine Eidsvaag (Verneombud) og Birgit Falch (Leder)
Rapporten ble signert og levert 14.03.2014.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan?	x		
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

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

HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?	x		
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?	x		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	x		
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?			x

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

	Ja	Nei
Har alle ansatte (faste og midlertidige) fått tilbud om medarbeidersamtale?	x	

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	0
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	0

Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	27
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	27
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	90
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	45

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre på om enheten legger til rette for fysisk aktivitet, skisser kort tiltak:

Fakultetet har et separat treningsrom med diverse apparater.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	x		
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			x

Dersom ja/må bli bedre skissert kort tiltak:

KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder registrert og risikovurdert?			
Følger enheten Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Følger enheten Retningslinje for avhending av farlig avfall og problemavfall, ioniserende strålekilder og eksplosivt avfall?			

GOD HÅNDTERING AV HMS-AVVIK

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten lokale rutiner for beredskap?		x	

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2013):

Mål: "Fakultetet skal ha et trygt og attraktivt arbeidsmiljø for alle ansatte, og jobbe for en optimal ressursutnyttelse gjennom forutsigbarhet og aktivt samarbeid mellom ansatte og studentmedarbeidere i forskning og undervisning. Fakultetet ser det som en egenverdi å videreutvikle kompetansen til alle sine ansatte, og øke kompetanseoverføringen og samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte." (Vedtatt av fakultetsstyret 22. mars 2011, sak 20/11.) "Ved Det juridiske fakultet skal vi som ...mål for HMS-virksomheten ha: - et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle - fysiske omgivelser der alle tar et ansvar for sikkerheten – og for at det er pent og ryddig" (Vedtatt av fakultetsstyret 15. mars 2007, sak 22/07)

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2013):

Personalkantine og møteromsfløy er blitt opprustet. Det er gjennomført vernerunder for alle ansatte, og alle som har hatt behov har fått tilpasset kontorarbeidsplass.

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

Vedlegg 3

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2014

Enhet:	Det juridiske fakultet	Leder:	Dekan Asbjørn Strandbakken, fakultetsdirektør Øystein Iversen
Dato:	12.mars 2014	Verneombud:	Tine Eidsvaag, Eli Tjerandsen

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/ virksomhetsplan
Gode arbeidsfelleskap							
	Medarbeidersamtaler	Tilbud om medarbeidersamtaler til alle ansatte	X antall samtaler á ca.1 time	30.12.14	Dekan (prof,førsteam,forskere) prodekan (stip), fakultetsdirektør (seksjonssjefer) seksjonssjefer (administrative),		
	Administrasjonsseminar	Seminar for alle adm ansatte med vekt på organisasjonkultur og samarbeid.	2 dager	14-15.05.14	Fakultetsdirektør, seksjonssjefer		Avsatt i budsjett 2014
	Oppfølging av stipendiater	Fadderordning for nye stipendiater og		løpende	Prodekan, vitenskapelig ansvarlig for ph.d.		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2014

		postdoktorer			ordningen, ph.d.koordinator		
	Bruk av nytt utstyr på trimrommet.	Invitere alle ansatte til demonstrasjon av de nye apparatene. Invitere fysioterapeut fra HMS-avdelingen til å bistå med demonstrasjon og riktig bruk.	1 time	31.05.14	Seksjonssjef i samarbeid med et par stipendiater.		
	Semesterpizza	Fredagssamlinger på slutten av arbeidsdagen, med kombinasjon av et faglig innslag og deretter sosialt samvær – alle ansatte..	4 ganger / år	31-12-14	Fakultetsledelsen		Sosiale tiltak: avsatt i budsjett 2014
	Sommerfest	Fest for alle ansatte	1 kveld	30.06.14	Egen komité		Sosiale tiltak: avsatt i budsjett 2014
	Julebord	Fest for alle ansatte	1 kveld	15.12.14	Egen komité		Sosiale tiltak: avsatt i budsjett 2014
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	Tilpasning av kontorarbeidsplasser.	HMS-runde med vekt på fysisk arbeidsmiljø. Kartlegging av arbeidsplassene på hvert kontor.	2 dager	31.12.14	HR, innkjøpskonsulent og verneombud		
	Tilpasning av kontorarbeidsplasser.	Besøk av fysioterapeut fra HMS-avdelingen. Vurderer spesiell tilrettelegging av kontorarbeidsplassen for ansatte med	Oppfølging 13 personer	20.02.14	HR-konsulent	✓	Avsatt i budsjett 2014

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2014

		særskilte behov. Innkjøp av hev-senk bord og spesialstoler.					
Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø							
	Lage beredskapsplan for fakultetet.	Seminar for alle ansatte 10/3.Deretter etablere intern arbeidsgruppe som skal lage forslag til beredskapsplan.	½ dag	½ dags seminar 10.03.14. Beredskapsplan ferdig innen: 31/12	Fakultetsdirektør, dekan		Avsatt i budsjett 2014
	Førstehjelpskurs og hjertestarterkurs	Kurs for alle ansatte.	Et par samlinger á ½ dag	01.06.14	Seksjonssjef, HR-konsulent		Avsatt i budsjett 2014
	Brannvern	Gjennomføre årlig brannopplæring (løpende kurs i regi av EIA) Gjennomføre én brannøvelse pr semester i samarbeid med driften Brannrunder for nytilsatte		Hele året	Brannvernansvarlig		
God håndtering av HMS-avvik							
	Avvikshåndtering	Kontinuerlig avvikshåndtering	løpende	løpende	Ledere på alle nivå, avhengig av type avvik.		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2014

Ansvar for det ytre miljø							
	Rehabilitering av varme og ventilasjon i gamle jusbygget	Føre til bedre inneklima, temperaturregulering for studenter og ansatte. Ny møblering.		Mars/april 2015			Budsjett EIA: 28 mill.
Annet							
	Synliggjøre vernetjenesten	Intern informasjonskampanje om hva vernetjenesten kan tilby for de ansatte.		30.04.14	Seksjonssjef, verneombud		
	Videreutvikle lederutviklingsprogram	Evaluere programmet med tanke på ny igangsetting / nye moduler		31.12.14	Fakultetsledelsen		
	Kontinuerlig kompetanseutvikling	Kurs, opplæring, hospitering på alle ledd	Løpende	løpende	Fakultetsledelsen		Avsatt i budsjett 2014

Oppfølgingsmøte dato: april 2014