DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

NOTAT

til
fakultetsstyret

Jnr. /	Sak nr. 18/13
Arkiv	Styremøte 19.03.2013

HMS VED DET JURIDISKE FAKULTET
RAPPORTER - 2012
HANDLINGSPLAN 2013

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 2012. Dette anses også å være tilfellet for 2013.

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 av 11. juli 2012 blir det blant annet trukket frem som positivt at det fra 2012 planlegges innført regelmessige formelle møter mellom leder og verneombud. Det blir påpekt at det ikke ble gjennomført medarbeidersamtaler for alle ansatte i 2011, men det kommenteres som positivt at fakultetet vil prioritere å gjennomføre slike samtaler i 2012.

Trivselsaktiviteter/trim
Det ble avholdt to semesterpizzatreff i løpet av 2012 – åpent for alle ansatte inkludert fakultetsbibliotekets ansatte – med godt fremmøte. I tillegg har vi arrangert sommerfest 15. juni og julefest 30. november for alle ansatte. En gruppe ansatte spiller ukentlig innendørsfotball der halve leien blir dekket av fakultetets HMS-midler, og fakultetet støtter også en gruppe som spiller curling.
Fakultetet har også gått til innkjøp av en helautomatisk kaffemaskin som er plassert ved møteplassen i 7. etasje. Automaten er til fri benyttelse for alle ansatte ved fakultetet og vært et svært populært trivselstiltak.
Fakultetet hadde fra 2011 avsatt midler til bygging av sykkelskur, men gjennomføringen av prosjektet er ytterligere utsatt i påvente av full rehabilitering av varme- og ventilasjonsanlegget i gamlebygget høsten 2014 – et prosjekt som ventelig vil kreve brakkerigger i området der sykkelskuret er planlagt.
Administrasjonen har hatt månedlige avdelingsmøter og regelmessige faglunsjer der en vitenskapelig ansatt foreleser over et forskningsfelt. Begge er faglig-sosiale arrangementer. Det ble 19. desember gjennomført en sosial sammenkomst i kantinen for å markere at fakultetet hadde fått fem nye professorer i løpet av 2012.

Samlet vurderes HMS-tilstanden ved fakultetet generelt som god.

IV. Mål for HMS-arbeidet og oppdatert handlingsplan 2013, 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 2013 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 2012 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 18/13 i møtet 19.03.13 til orientering*
2. *Oppdatert lokal handlingsplan vedtas i samsvar med forslag i sak 18/13 til styremøtet 19.03.13*

Asbjørn Strandbakken
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

08.03.13
HES

Vedlegg
- HMS-rapport 2012 for administrasjonen (1)
- HMs-rapport 2012 for de vitenskapelig ansatte (2)
- HMS-plan 2013 (felles) (3)

HMS-årsrapport

Det juridiske fakultet - administrasjonen, 2012

Ansvarlig for rapporten: Linda Vikøyr Brynjulfsen (Verneombud) og Henning Simonsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 04.03.2013.

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 handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

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

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

Fra våren 2012 er det blitt gjennomført kvartalsvise møter mellom VO og ledelsen. Begge verneområdene (administrative og vitenskapelige) er representert på møtene.

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		

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	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:

Gjennomført HMS-møte i februar 2012 med foredrag av professor i arbeids- og organisasjonspsykologi Ståle Einarsen.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?	x	

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

HELSE OG BYGG

	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	

YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?	x		
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?		x	

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 HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

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

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

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Se vedlagt handlingsplan.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

1) Kaffeautomat er satt opp ved siden av posthyllene til de ansatte - skaper uformell møteplass - suksess. 2) Møteromsavdelingen vår er under oppgradering, inkl. åpen kjøkkenløsning og sittegruppe. 3) Til sammen 11 administrative medarbeidere har vært på femdagers engelskurs ved Universitetet i Aberdeen.

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	HMS-handlingsplan 2013 - Det juridiske fakultet

HMS-årsrapport

Det juridiske fakultet - vitenskapelige, 2012

Ansvarlig for rapporten: Tine Eidsvaag (Verneombud) og Henning Simonsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 22.02.2013.

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 handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

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

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

Fra våren 2012 er det gjennomført kvartalsvise møter mellom VO og ledelsen. Begge verneområdene (administrative og vitenskapelige) er representert på møtene.

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		

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	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:

Gjennomført HMS-møte i februar 2012 med foredrag av professor i arbeids- og organisasjonspsykologi Ståle Einarsen.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?	x	

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

HELSE OG BYGG

	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	

YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?	x		
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?		x	

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 HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

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

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

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Vi har bare ett avvik vi er klar over: kaffetrakter i feil stikkontakt (ikke med tidsur) fordi den med tidsur var opptatt (i Juss II). Er fulgt opp i praksis med installasjon av ekstra tidsbryter.

DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Se vedlagte handlingsplan.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

1) Kaffeautomat satt opp ved siden av posthyllene til de ansatte - skaper uformell møteplass - suksess. 2) Møteromsavdelingen vår er under oppgradering, inkl. åpen kjøkkenløsning og sittegruppe.

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	HMS-handlingsplan for Det juridiske fakultet.

Vedlegg 3

HMS - HÅNDBOK	HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ	

Institutt/avdeling:	Det juridiske fakultet	Dekan/Fak.dir:	Asbjørn Strandbakken/Øystein Lunde Iversen
Årstall: 2013	Side 1 av 2	Verneombud:	Tine Eidsvaag/Linda V. Brynjulfsen

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)

Nr.	Beskrivelse av HMS-område	Kort beskrivelse av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført
1	Kontinuerlig utvikling av godt arbeidsmiljø	Tilbud om medarbeidersamtaler til alle ansatte	Hele 2013	Dekan/fak.dir.	
		HMS-runde med hovedvekt på fysisk arbeidsmiljø	Januar 2013	Ass.fak.dir./verneombud	
		Fadderordning for nye stipendiater og postdoktorer	Løpende	Visedekan/ph.d.-koordinator	

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

2	Kompetanseutvikling	Oppfordre til, og tilrettelegge for, at den enkelte medarbeider får tilstrekkelig faglig videreutvikling. Aktiv karriereplanlegging gjennom medarbeidersamtalene. Interne kurs i UiB-regi Administrasjonsseminar Oppfriskning av hjertestarterkurset som ble avholdt i 2011 Tilbud om språkopplæring	Hele året Hele året mai 2013 Vår/Høst 2013 Sommer/høst	Dekanat/fak.dir. /seksjonslederne (medarbeidersamtalene) Ledelsen Fak. dir. Stabsseksjonen Ledelsen	
3	Kommunikasjon og informasjon	Jevnlige markeringer for alle ansatte ved spesielle anledninger, for eksempel nye større forskningsprosjekter, nye professorer m.m. Nyhetsbrev: Fakultetsnytt hver fredag Informasjonsmøte for stipendiatene ved semestertstart	Hele året Hele året januar/august	Dekan/visedekan Egen redaksjon (adm.) Forskerskoleleder/ph.d.-koordinator	
4	Trivselsaktiviteter	Semesterpizza Fotball i gymsal Sommerfest Julefest Lønningspilsen (tidvis)	Vår/Høst Torsdager Juni 2012 Des. 2012 Hele året	Stabsseksjonen Selvdrevet Egen komité Egen komité Selvdrevet	

		Trim- og turgruppe	Vår/sommer 2012	Egen komité	
5	Ergonomi	Tilpasning av arbeidsplassene etter individuelle behov. Kartlegges også i vernerunden. Besøk av fysioterapeut fra HMS-seksjonen er ønskelig også i fremtiden.	Hele året	Stabsseksjonen/ verneombud	
6	Fysisk arbeidsmiljø og sikkerhet ellers	Avvik/behov meldes «Ny» personalkantine (småbord og minikjøkken) - prosjekt Opprustet møteromsfløy, inkl. åpen kjøkkenløsning og sittegruppe	Hele året ved behov Sommeren 2013 Mars 2013	Alle/stabsseksjonen Ass.fak. dir./verneombud/EIA Fakultetsledelsen/EIA	
7	Brannvern	Gjennomføre årlig brannvernopplæring (løpende kurs i regi av EIA) Gjennomføre én brannøvelse per semester i samarbeid med Driften Brannrunder for nyansatte	Vår 2012 Vår/Høst 2012 Hele året	Brannvernansvarlig/ass.fak.dir. Brannvernansvarlig/ass.fak.dir. Brannvernansvarlig	
8	Arbeidsmiljø for studentene	Avvik/behov meldes	Hele året	JSU/studieseksjonen/ledelsen	

Justert i samarbeid med verneombudene 21. februar 2013.
HES – februar 2013