UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 25/17
Møtedato: 21.3.2017
Journalnummer:

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED DET JURIDISKE FAKULTET – RAPPORT 2016

Årsrapport for helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) er et verktøy for internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB. Den årlige rapporteringen skal

- sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler
- hjelpe med å vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål
- avdekke forbedringspotensialer

Det innebærer en gjennomgang av mål og resultater for HMS-arbeidet, i hvilken grad UiBs og lokale retningslinjer etterleves, og hvorvidt tiltak i både sentral og lokal HMS-handlingsplan er iverksatt og fulgt opp.

Rapporteringen for 2016 er knyttet til UiBs «Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid», UiBs «Retningslinjer for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll)», UiBs «Handlingsplan for HMS for 2016-2018», og Det juridiske fakultets lokale HMS-handlingsplan for 2016.

Linjeleder skal i samarbeid med verneombudene rapportere om HMS-arbeidet for hvert verneområde i form av standardiserte elektroniske skjemaer. HMS-rapportskjemaet for 2016 er en samlet rapport fra fakultetets to verneområder; 1) vitenskapelig og 2) administrativt. I tillegg skal det leveres en sammenfattende årsrapport basert rapportskjemaet hvor resultat og forbedringsområder trekkes frem.

Årsrapporten skal utarbeides sammen med hovedverneombudet og behandles i fakultetsstyret før den sendes videre til universitetsdirektøren innen gjeldende frist, 24. mars. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for hele universitetet der lokale HMS-rapporter er sentrale. Rapporten behandles av deretter av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret.

Vedlagte rapport ble behandlet i fakultetets HMS-utvalg mellom ledelse og verneombudene 6. mars og lagt frem for fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg (IDU) 17. mars 2017. Rapporten er godkjent av verneombudene.

Forslag til vedtak

Dekan og fakultetsdirektør legger med dette fram HMS-rapporten for 2016 for styret til orientering og eventuelle kommentarer. Fakultetsstyret inviteres til å gjøre følgende vedtak:

Vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten for 2016 til orientering.

Asbjørn Strandbakken
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

06.03.17/ANIGA

Vedlegg:

1. HMS-rapportskjema for 2016 fra verneområdene med vedlagt HMS-handlingsplan for 2016
2. Årsrapport for helse, miljø og sikkerhet for 2016

AGA030 Logout

Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Fakultetsoversikt

Hovedside **Samlet rapport**

Samlet rapport

Fakultet/avdeling: Det juridiske fakultet
Rapporteringsår: 2016

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

HMS-KOMPETANSE

Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	

Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen			x			
Det juridiske fakultet - vitenskapelige			x			
Sum	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**

Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

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

Det juridiske fakultet - administrasjonen

ARK-undersøkelse ble gjennomført i 2015. Undersøkelsen var oppdelt i fire nivåer: ledergruppen, vitenskapelige i fast stilling, vitenskapelige i midlertidig stilling, administrasjonen. Da resultatene forelå ble det gjennomført oppfølgingsmøter med hver av gruppene. På møtene ble det laget tiltaksplaner. I 2016 har vi arbeidet med oppfølging av tiltaksplanene, jf. HMS-handlingsplan for 2016, og dette vil fortsette i 2017. Fakultetet gjennomførte også et HMS-møte for alle ansatte i desember 2016. Møtet har blitt evaluert både i avdelingsmøte for administrativt ansatte, i fakultetets ledergruppe og i HMS-utvalget.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige

ARK-undersøkelse ble gjennomført i 2015. Undersøkelsen var oppdelt i fire nivåer: ledergruppen, vitenskapelige i fast stilling, vitenskapelige i midlertidig stilling, administrasjonen. Da resultatene forelå ble det gjennomført oppfølgingsmøter med hver av gruppene. På møtene ble det laget tiltaksplaner. I 2016 har vi arbeidet med oppfølging av tiltaksplanene, jf. HMS-handlingsplan for 2016, og dette vil fortsette i 2017. Fakultetet gjennomførte også et HMS-møte for alle ansatte i desember 2016. Møtet har blitt evaluert både i avdelingsmøte for administrativt ansatte, i fakultetets ledergruppe og i HMS-utvalget.

Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	
Det juridiske fakultet - administrasjonen	100
Det juridiske fakultet - vitenskapelige	100

Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	
Det juridiske fakultet - administrasjonen	100
Det juridiske fakultet - vitenskapelige	100

Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	
Det juridiske fakultet - administrasjonen	100
Det juridiske fakultet - vitenskapelige	100

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Det juridiske fakultet - administrasjonen

I administrasjonen får alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale med seksjonssjef en til to ganger per år. Samtalene varer fra 1-2 timer og tar utgangspunkt i forrige medarbeidersamtales oppfølgingspunkter. Fakultetsdirektør har gjennomført tilsvarende samtaler med de to seksjonssjefene.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige

For de vitenskapelig ansatte fordeler samtalene seg slik: Dekan inviterer til medarbeidersamtale med alle vitenskapelige i fast og midlertidig stilling. Prodekan for forskning inviterer stipendiatene til medarbeidersamtale.

Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen				x		
Det juridiske fakultet - vitenskapelige				x		
Sum	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen						x
Det juridiske fakultet - vitenskapelige						x
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen					x	
Det juridiske fakultet - vitenskapelige					x	
Sum	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**

Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen			x			
Det juridiske fakultet - vitenskapelige			x			
Sum	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Det juridiske fakultet - administrasjonen

Vi har hatt et møte med SiB i forbindelse med HMS-samordning, men dette må følges opp videre. HMS-arbeidet bør også samordnes ytterligere med renholderne på byggene.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige

Fakultetet har hatt et møte med SiB i forbindelse med HMS-samordning, men dette må følges opp videre i 2017. HMS-arbeidet bør også samordnes ytterligere med renholderne på byggene.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Ikke aktuelt**
Det juridiske fakultet - administrasjonen				x		
Det juridiske fakultet - vitenskapelige				x		
Sum	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**

Skisser kort tiltak:

Det juridiske fakultet - administrasjonen

I forbindelse med at fakultetet ble miljøsertifisert i april 2016 fikk alle ansatte et eget krus med navn, samtidig fjernet vi engangs-/papirkoppene ved kaffemaskinen. Vi skaffet også bøtter for sortering av lyspærer og batterier. Vi venter på at kildesortering for glass, metall og plast skal rulles ut i regi av EiA våren 2017.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige

I forbindelse med at fakultetet ble miljøsertifisert i april 2016 fikk alle ansatte et eget krus med navn, samtidig fjernet vi engangs-/papirkoppene ved kaffemaskinen. Vi skaffet også bøtter for sortering av lyspærer og batterier. Vi venter på at kildesortering for glass, metall og plast skal rulles ut i regi av EiA våren 2017.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Det juridiske fakultet - administrasjonen

Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse? Dette kan vi bli bedre på.

Det juridiske fakultet - vitenskapelige

Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse? Dette kan vi bli bedre på.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

DET JURIDISKE FAKULTET - LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2016

Enhet:	Det juridiske fakultet	Leder:	Dekan Asbjørn Strandbakken Fakultetsdirektør Øystein L.Iversen
Dato:	15.3.2016	Verneombud:	Hovedverneombud, Sigrid Haugros (vara Tine Eidsvaag) Verneombud vitenskapelige, Tine Eidsvaag Verneombud administrative, Sigrid Haugros (vara Bente Rosnes)

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål: (Vedtatt i Fakultetsstyret 22.3.2011): *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.*

Tiltak	Beskrivelse av tiltaket	Tidsplan	Utført (✓)
Psykososialt arbeidsmiljø			
Oppfølging av ARK-arbeidsmiljøundersøkelse fra 2015.	ARK ble gjennomført blant alle ansatte på fakultetet våren 2015. Samlet svarprosent for fakultetet var 67,86 %. For administrasjonen var svarprosenten 75 %, mens for den vitenskapelige staben var svarprosenten 62,8 %. I etterkant av undersøkelsen ble det gjennomført møter med de ulike gruppene av de ansatte der resultater og tiltak ble diskutert. I sum oppga de ansatte at arbeidsmiljøet ved fakultetet er godt, samtidig som det er noen organisatoriske utfordringer det bør gripes fatt i. Fakultetet jobber med ny strategi som skal	Løpende	✓

	være klar i løpet av 1. halvår 2016. Flere av punktene som kom fram i ARK, vil bli tatt med videre i utformingen av strategien.		
	1. ARK – stipendiater. ***«Inspirasjonsseminar».*** Fakultet planlegger et motivasjonsseminar for alle som har gjennomgått midtveisevaluering. Med et slikt seminar ønsker fakultetet å gi en tettere oppfølging fram mot innlevering. Aktuelle temaer for et slikt seminar vil være hvordan man kan holde motivasjonen i innspurten fram til innlevering av avhandlingen. ***Veilederseminar:*** Et av hovedfunnene fra ARK var at veiledersituasjonen oppgis som en av flere kilder til manglende progresjon i arbeidet. I 2015 arrangerte fakultetet et seminar for veiledere. Det er planer om å gjøre dette til et årlig tiltak. ***Forbedre rutiner for mottak og oppfølging:*** Det jobbes kontinuerlig med forbedring av rutiner for mottak og oppfølging av stipendiatene. Det skal iverksettes mer strukturert informasjon til alle nye stipendiater, og alle vil bli kalt inn til informasjonsmøte kort tid etter oppstart. Fremdriftsrapporter, medarbeidersamtaler og tettere oppfølging fra faglig og administrativt personell, er alle tiltak som vil bidra til en bedre oppfølging av stipendiatene.	September November/desember Løpende	✓ ✓ ✓
	2. ARK – vitenskapelige i fast stilling: Tilbakemeldingen fra denne gruppen var stort sett god, men flere pekte på at fakultetet har vokst og blitt mer fragmentert. Flere etterlyste også faglige, sosiale møteplasser. Det er vanskelig å sette i gang et enkelt tiltak i oppfølgingen av dette, men kjernen i	Løpende	✓

	tilbakemeldingene blir tatt inn i fakultetets prosess med ny strategi som skal være klar før sommeren.		
	3. ARK – Administrasjonen: Resultatene for administrasjonen var jevnt over gode, men det er enighet om å fokusere på kompetanseutvikling og samordning på tvers av seksjonene. Oppfølgingen skal evalueres i desember 2016.	Desember 2016	✓
HMS-møte	Gjennomføre et allmøte med tema knyttet til psykososialt arbeid (jfr. gjeldende retningslinjer for et systematisk HMS-arbeid på UiB).	Desember 2016	✓
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. Seksjonslederne har medarbeidersamtaler for ansatte i sine spesifikke seksjoner. Medarbeidersamtaler tilbys årlig.	1. halvår 2016	✓
Administrasjonsseminar	Årlig tiltak for alle administrativt ansatte. Fokus er på faglige innlegg, organisasjonskultur og samarbeid. I 2016 blir seminaret 1 dag.	1. halvår 2016	✓
Sosiale samlinger	Hvert år gjennomføres det sosiale sammenkomster som sommerfest, julebord og semesterpizza. Dette vil også bli gjennomført i 2016.	2016	✓
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 2016.	Løpende	✓

Fotball, curling	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.	November 2016	✓
Risikohåndtering			
Oppdatering av beredskapsplan for fakultetet.	Fakultetet utarbeidet en beredskapsplan i 2014. Denne skal revideres i tråd med oppdatert beredskapsplan for UiB.	1. halvår 2016	✓
Opplæring i bruk av hjertestarter og vedlikehold av rutiner for hjerte-lunge-redning (HLR)	Sammen med Røde Kors planlegger fakultetet to samlinger for ansatte i bruk av hjertestarter. Det blir demonstrasjoner både i vrimlearealet og i Juss II.	1. halvår 2016 2. halvår 2016	✓
Brannvern	Brannvernkurs for alle ansatte: alle ansatte skal delta på brannvernkurs som arrangeres av UiB. Oversikt over kurs annonseres jevnlig i Fakultetsnytt. Nytilsatte følges opp særskilt via fakultetets rutiner for «mottak av nytilsatte».	Løpende	✓
	Brannvernseminar: Fakultetet skal gjennomføre et 1,5 timers seminar for plassansvarlige ved sikkerhetsansvarlig ved UiB. Temaer er rolleforståelse, bedre koordinering når alarmen går, mm.	1. kvartal 2016	✓

	Brannvernøvelser: gjennomføres hvert semester	1. og 2. halvår 2016	✓✓
Innføringskurs i «Håndtering av vold og trusler»	Fakultetet gjennomførte et kurs i håndtering av vold og trusler i desember 2015. Kurset ble meget godt mottatt. Det vil bli gjort en vurdering av behovet for nytt kurs i 2. halvdel av 2016.	2. halvår 2016	✓
Avvikshåndtering			
Elektronisk avvikshåndtering	Fakultetet innførte UiBs elektroniske HMS-avvikssystem 1. mars. Følgende roller er avklart: Fakultetsdirektør er administrator. Seksjonssjef for Studieseksjonen er saksfordeler for avviks meldt av studentene, mens seksjonssjef for Forsknings- og stabsseksjonen er saksfordeler for avvik meldt av de ansatte. Flere av de ansatte i seksjonene har fått rolle som saksbehandlere. HMS-seksjonen ved UiB sentralt har lært opp de som skal behandle saker i systemet. Systemet er ellers brukervennlig og tas i bruk uten opplæring.	Mars 2016	✓
Ytre miljø			
Miljøsertifisering	Som et ledd i UiBs «Tiltaksplan for det ytre miljø 2012-2015» skal universitetet miljøsertifiseres, og universitetsstyret valgte i sak 23/14 «Miljøfyrtårn» som sertifiseringsordning. Universitetet har knyttet til seg miljøfyrtårnkonsulent Inki Brown fra Emisoft AS som skal lede UiB gjennom prosessen. For å bli Miljøfyrtårn må UiB oppfylle en del krav til miljøprestasjon innenfor emnene arbeidsmiljø, avfall, energi, innkjøp, system og transport. Sertifiseringen er forankret i Sentraladministrasjonen, og fakultetet får dermed en enklere sertifiseringsprosess. Miljøsertifiseringsprosessen ved Det juridiske fakultet startet i september 2015. Anita H. Garden er miljøkontakt og koordinerer miljøsertifiseringen ved fakultetet. Det er gjennomført tre arbeidsmøter for å gå gjennom krav til miljøprestasjon og	1. halvår 2016	✓

	vurdere/følge opp tiltak for å møte disse kravene. Ved Det juridiske fakultet har hovedverneombudet og innkjøpsansvarlig deltatt på møtene sammen med miljøkontakten og UiBs miljøfyrtårn konsulent. Eksempel på tiltak som skal følges opp ved fakultetet, er å innføre kildesortering (papir, plast, glass/metall etc.), samt å oppfordre den enkelte til å slå av lys når en forlater rom og å bruke termostater riktig. Miljøkonsulenten utarbeider en rapport som hun sender til kommunens sertifisør. Det er ventet at Det juridiske fakultet får besøk av sertifisøren for å gå gjennom rapporten i første halvdel av 2016.		
Annet			
Synliggjøre vernetjenesten	Oppdatert informasjon på fakultetets nettsider. Aktiv informasjon i Fakultetsnytt. Verneombudene skal presenteres på de lokale informasjonsmøtene for nytilsatte.	Løpende	✓
Kontinuerlig kompetanseutvikling	Kurs, opplæring, hospitering i alle ledd	Løpende	✓

UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

ÅRSRAPPORT FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2016

1 Innledning

Under følger en sammenfatning av og noen utdypinger og suppleringer til verneområdenes HMS-rapportskjema og HMS-handlingsplanen for 2016 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 2016

2.1 HMS-organisering

Fakultetsledelsen (dekanus/fakultetsdirektør) har det overordnete 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 er sammensatt av verneombudene for de to verneområdene ved fakultetet, hovedverneombudet og linjeleder/linjeleders representant. HMS-koordinator er linjeleders representant på de regulære HMS-utvalgsmøtene med verneombudene. 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 2016 for Det juridiske fakultet

Den lokale HMS-handlingsplanen 2016 for Det juridiske fakultet følger vedlagt. Den ble behandlet i HMS-utvalget 1. mars og vedtatt i fakultetsstyret 15. mars 2016. Planen for 2016 ble utformet mellom to strategiperioder og er forankret i fakultetets strategiplan for 2011-2015 og omfatter følgende HMS-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.»*[1]

HMS-handlingsplanen for 2016 tar videre utgangspunkt i og støtter opp om de fire målene i UiBs Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2016-2018 som sier at
UiB skal kjennetegnes ved:

[1]HMS-målet ble vedtatt i Fakultetsstyret 22.3.2011. Da den lokale HMS-handlingsplanen for 2016 ble vedtatt var altså strategiplanen for 2011-2015 fortsatt gjeldende.

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

Planen inneholder en rekke tiltak for å nå disse målene. I det følgende vil vi gi en sammenfatning av hvordan noen av tiltakene for gode arbeidsfellesskap er fulgt opp, og avslutningsvis summere opp HMS-arbeidet ved fakultetet for 2016.

2.2.1 Tiltak for gode arbeidsfellesskap

Fakultetet kartla det psykososiale arbeidsmiljøet ved å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse (ARK) i 2015. Ettersom det var mest å gripe fatt i fra tilbakemeldingene fra de midlertidig vitenskapelig ansatte, særlig stipendiatene, og ettersom dette er en ansattgruppe som er spesielt sårbare med tanke på arbeidssituasjon, valgte fakultetet å prioritere oppfølging av denne gruppen spesielt i 2016. I nærværende rapport løfter vi frem tiltak som er iverksatt etter tilbakemeldinger fra stipendiatene, men fakultetet har også iverksatt andre tiltak i 2016, jf. vedlagte HMS-handlingsplan.[2]

- Det jobbes kontinuerlig med å forbedre rutinene for mottak og oppfølging av stipendiatene. For å strukturere informasjonen til denne gruppen, og for å sikre forutsigbarhet og en god start på programmet, fikk stipendiatene som startet i 2016, tilbud om en oppstartsamtale sammen med leder for ph.d.-programmet og veileder kort tid etter oppstart. Oppstartsamtalen kom i tillegg til nytilsattmøtet som fakultetsadministrasjonen arrangerte for stipendiatene.
- Fakultetet har etablert pedagogiske samlinger for stipendiatene. Samlingene fokuserer på gruppeledelse, pedagogikk og formidling. Formålet er både å gi stipendiatene en bedre rolleforståelse og en innføring i hvilke kommunikasjons- og lederegenskaper som det vil være behov for når man skal lede teamarbeid. Opplegget har også som formål å gi stipendiatene en innføring i grunnleggende pedagogiske virkemidler og gi rom for erfaringsutveksling, slik at de kan bli mest mulig trygge i underviserrollen og ikke bruke unødvendig mye tid på forberedelse. Dette vil også medvirke til at stipendiatenes undervisningsplikter ikke forhindrer en god progresjon i avhandlingsarbeidet og doktorgradsutdannelsen for øvrig.
- I ARK-undersøkelsen ble veiledersituasjonen oppgitt som en av flere kilder til manglende progresjon i arbeidet. Både i 2015 og 2016 arrangerte fakultetet et seminar for veiledere. I 2016 hadde seminaret fokus på tekstkvalitet og tekstkommentering. Interessen for dette var stor, og hele 31 av de 48 faste vitenskapelig ansatte deltok på hele eller deler av seminaret. For å kunne planlegge gode opplæringstilbud for veiledere også i fremtiden, har fakultetet nå satt ned en gruppe som skal ha ansvar for dette.
- For å gi en tettere oppfølging frem mot innlevering, arrangerte fakultetet for første gang et motivasjonsseminar for stipendiater som har fullført midtveisevaluering. Ni stipendiater deltok på seminaret som ble holdt 1. september på Fløien. Lege og professor Ingvard Wilhelmsen holdt foredrag, som ble etterfulgt av en diskusjonsdel ledet av prodekan

[2] Punktene som løftes frem her, er også omtalt i årsrapporten for forskning 2016, sak 23/17, som legges frem for fakultetsstyret 21.3.2017.

for forskning og leder for forskerutdanningen. Evalueringen i etterkant tilsier at fakultetet skal fortsette med denne typen seminarer, men form og innhold er under vurdering.

- Fakultetet har også startet opp med halvårlige møter mellom ledelsen og midlertidige vitenskapelig ansatte etter at det kom frem i ARK-undersøkelsen at slike møter var ønskelig.

I 2016 vedtok fakultetet ny strategiplan og flere av punktene som kom frem i ARK-undersøkelsen ble tatt med i utformingen av strategien. Disse tas med videre til oppfølging i 2017.

2.3 Sammendrag av HMS-arbeidet for 2016 for Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet har en positiv utvikling i det systematiske HMS-arbeidet. HMS-utvalget hatt 6 møter i 2016, og fakultetsstyret har fått oversendt protokoll fra møtene til orientering.

Som det fremgår av punkt 2.2.1 over, har fakultetet i 2016 hatt spesielt fokus på og iverksatt flere tiltak for å følge opp stipendiatenes tilbakemeldinger på arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2015. Vi er ellers fornøyde med at vi også i 2016 har tilbudt og gjennomført medarbeidersamtaler /utviklingssamtaler med alle ansatte, og at vi har arrangert et HMS-møte for alle.

Fakultetets beredskapsplan er oppdatert i tråd med universitetets nye beredskapsplan som ble vedtatt i universitetsstyret i november 2015. Fakultetet gjennomførte beredskapsøvelse for ledelsen i desember 2016. Fakultetet har ellers jevnlig informert ansatte og studenter om fakultetets beredskapsplan. Ansatte har jevnlig fått tilbud om brannvernkurs og førstehjelpskurs (inkl. hjertestarter). Fakultetet bør likevel i større grad sørge for at ansatte/studenter og gjester har nødvendig HMS-kompetanse. Spesielt er det viktig at forelesere får informasjon om/opplæring i evakuering dersom en krisesituasjon skulle oppstå.

Fakultetet tok i bruk UiBs digitale HMS-avvikssystem i mars 2016. Vi har ikke mottatt meldinger om alvorlige avvik i det året som systemet har vært i bruk. Vi ser likevel at vi kan bli flinkere til å følge opp og kvittere ut avviksmeldinger.

I likhet med de andre avdelingene ved UiB ble Det juridiske fakultet miljøsertifisert i våren 2016. Fakultetet var spesielt fornøyde med at vi i feiring av denne begivenheten kunne overrekke alle ansatte et personlig miljøfyrtårnkrus med navn. Pappkrus ble samtidig fjernet fra fakultetets samlingspunkt, kaffemaskinen i 7. etasje.