DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

NOTAT

til
fakultetsstyret

Jnr. /	Sak nr. 20/11
Arkiv	Styremøte 22.03.2011

HMS VED DET JURIDISKE FAKULTET
RAPPORTER - 2010
HANDLINGSPLAN 2011

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 2010. Dette anses også å være tilfellet for 2011.

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

Fakultetet mottok 5. oktober 2010 den årlige tilbakemeldingen fra universitetsdirektøren vedrørende fakultetets HMS-rapport for foregående år (2009). I brevet trekkes det frem som positivt at det er vedtatt en HMS-handlingsplan for alle ansatte, at HMS-møte er gjennomført for alle ansatte, samt at hensyn til HMS er tilstrekkelig vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker). Fakultetets praksis det seneste årene med virtuelle årlige HMS-runder vurderes

som ikke tilstrekkelig. Det ble videre påpekt at forhold som har betydning for brannvern og ytre miljø (som farlig avfall og utslipp) skal også vurderes.

Universitetsdirektøren merker seg også at ikke alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men kommenterer at det er positivt at fakultetet har som mål å tilby medarbeidersamtaler med samtlige ansatte i 2010.

Brevet med tilbakemeldingen fra universitetsdirektøren ble fremlagt for fakultetsstyret som orienteringssak i møtet 26. oktober, og diskusjonen førte til at det ble lovet en styresak til neste fakultetsstyremøte i desember. I desember ble det fra visedekanen fremmet en orienteringssak til styret der status for ledelsens arbeid med HMS ble redegjort for.

I følge arbeidsmiljøloven og UiBs Handlingsplan for Helse-, miljø og sikkerhet har dette ansvarsområde tre hovedaspekter

- det psykososiale arbeidsmiljøet

- det ytre miljøet

- sikkerhet og fysisk arbeidsmiljø.

Pga av virksomhetens karakter og tilfredsstillende lokaliteter har tiltakene knyttet til de to siste aspektene et mindre omfang enn for fakultet med også annen virksomhet og andre typer lokaliteter. Vi har derfor funnet det hensiktsmessig å presentere disse aspektene samlet, men i ulike grupper. Presentasjonen vil være preget av at vi tolker HMS – og da særlig det psykososiale arbeidsmiljøet – i vid forstand.

Rapport 2010

Det sentrale felleselementet i enhetenes årlige rapporteringer om HMS-arbeidet er de standardiserte skjemaene i utfylt stand. Da fakultetet er organisert med egne verneombud for vitenskapelig tilsatte og administrativt tilsatte i tillegg til et felles hovedverneombud er det fylt ut skjema for hver av disse to gruppene. Ansvarlig for rapporteringene er de respektive verneombud og assisterende fakultetsdirektør som er fakultetets HMS-ansvarlige for hele virksomheten. Vi viser til de vedlagte rapportskjemaene fra disse som følger som vedlegg 1 og 2.

Nedenfor følger noen utdypinger og suppleringer i forhold til skjemaene.. Det meste av dette ble også omtalt i visedekanens rapport til styremøtet 14.12.10

Medarbeidersamtaler
Medarbeidersamtaler ble gjennomført for alle nytilsatte stipendiater, alle i avsluttende fase og en rekke andre stipendiater samt eksterne doktorgradskandidater som har krav på å bli integrert i fagmiljøet. Det ble i 2010 også gjennomført medarbeidersamtaler med alle postdoktorer tilsatt før 2010. Disse samtalene omfattet samlet ca. 40% av de vitenskapelige ansatte. Medarbeidersamtaler for hele administrasjonen er gjennomført. Det er et klart mål at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtaler i løpet av 2011.

HMS-møte
HMS-møte er gjennomført for administrasjonen. Det var i tillegg planlagt et felles HMS-møte i slutten av året for både vitenskapelig og administrativt tilsatte. Dette møtet var planlagt som

del av arbeidsmiljøundersøkelsen ved fakultetet – en undersøkelse som måtte utsettes da den ble koplet opp til UiBs sentrale arbeidsmiljøundersøkelse, jfr handlingsplanen for 2011.

HMS-runde
Før årsskiftet ble det planlagt en HMS-runde for alle tilsatte ved fakultetet, men av ulike grunner ble den først gjennomført primo 2011. Den registreres likevel i denne rapporten fra 2010, og den ordinære runden for 2011 vil bli avviklet ultimo 2011. HMS-runden for alle fakultetets ansatte i form av en fysisk runde ved et verneombud og en stabsmedarbeider er en kartlegging av behov vedrørende fysisk arbeidsmiljø for den enkelte ansatte. Runden resulterte i noterte behov hos 21 ansatte pluss i noen fellesområder. Tiltak er gjennomført eller er i prosess for alle de noterte behovene.

Stipendiatenes arbeidssituasjon
Det er i 2010 innført flere ordninger for å styrke rammebetingelsene for arbeidssituasjonen til stipendiater:

- Fadderordning for nye stipendiater, ved at en "eldre" stipendiat hjelper den nye til rette de første månedene (gjelder også nye postdoktorer)
- Informasjonsmøte og sosiale tiltak hvert semester
- Egen forskerskoleleder
- Automatisk velferdspermisjon for stipendiater med forlengelse i forbindelse med død og alvorlig sykdom i nær familie

Brannvern
Det har vært gjennomført to brannøvelser i 2010 og det holdes separat brannrunde hver uke for å fange opp at alt fungerer, herunder at rømningsveier ikke er stengt. Det har vært gjennomført brannvernopplæring for både vitenskapelige og administrativt ansatte i regi av UiB ved firmaet Norsk Industrivern. Noen utskiftninger av brannvernansvarlige for hver etasje er gjennomført, med oppnevnelse av vararepresentant for alle. Listen er oppdatert

Farlig avfall, utslipp etc.
Også dette har vært vurdert i samsvar med universitetsdirektørens skriv. Farlig avfall og utslipp anses som lite relevant i de arealene fakultetet disponerer på Dragefjellet. Vi har ikke registrert at det 2010 har vært problem vedr avfall og utslipp knyttet til de tekniske areal Eiendomsavdelingen disponerer på Dragefjellet. I studentarealene i gamlebygget er det registrert problem knyttet tl temperatur og ventilasjon, og dette er tatt opp i fakultetets tiltaksplan overfor Eiendomsavdelingen vedr. ombyggingstiltak og lignende. Det samme gjelder Portnerboligen hvor det må foretas omfattende oppgraderinger

Trivselsaktiviteter/trim
Både i vår- og høstsemesteret ble det gjennomført et sosialt arrangement (pizza) en fredag ettermiddag i personalkantinen for alle fakultetets ansatte. Disse semestervisse arrangementene er populære med godt fremmøte og vil fortsette. I tillegg har vi arrangert de årlige julefestene og sommerfestene for alle tilsatte. Det ble i en periode arrangert ukentlige felleslunsjer som nå er erstattet av arrangement for markering av nye tildelinger av midler til forskningsprosjekt, priser med mer. En gruppe ansatte spiller ukentlig innendørsfotball der halve leien blir dekket av fakultetets HMS-midler, og fakultetet støtter også en gruppe som spiller curling. Administrasjonen har hatt månedlige avdelingsmøter og studieseksjonen har hatt regelmessige faglunsjer, begge faglig-sosiale arrangement. Til trimrommet ble det kjøpt inn en spinningsykkel. Fakultetet deltok sykle/gå til jobben-aksjonen

Samspill fag og administrasjon
I 2010 ble det tatt to uavhengige initiativ som begge berørte forholdet mellom vitenskapelig og og administrativt tilsatte. Det ene kom fra de administrativt tilsatte i form av notatet "Administrasjonens rolle i et moderne universitet". Det andre kom fra visedekanen og gjaldt prosjektet samspill fag og administrasjon hvor fakultetet ble bistått av to eksterne konsulenter. Temaet samspill fag og administrasjon var hovedtemaet på administrasjons årlige seminar hvor 10 sentrale vitenskapelig tilsatte inkl hele dekanatet deltok og hvor konsulentene bistod oss. Ett av formålene var å kartlegge hvordan samarbeidsrelasjonene mellom de to gruppene fungerer, og identifisere mulige tiltak for å optimalisere samarbeidet og bedre arbeidsmiljøet mellom de to gruppene ansatte. Etter seminaret ble det utarbeidet en rapport med konkrete tiltak som omfattet både faglig, praktiske og sosiale relasjoner.

Samlet vurderes HMS-tilstanden ved fakultetet generelt som god.

III. Mål for HMS-arbeidet og oppdatert handlingsplan 2011, jfr første kulepunkt i innledningen
Fra universitetets sentrale Handlingsplan for helse-, miljø og sikkerhet (2009-2011) siteres:

- *fremme kreativitet, læring, arbeidsevne, helse og trivsel*

- *være slik at medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker*

- *være inkluderende også for medarbeidere og studenter som utvikler helsesvikt og redusert arbeidsevne*

- *være slik at alle medarbeidere og studenter blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Ulike former for maktmisbruk skal ikke tolereres.*

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 fakultetets strategiplan for 2011-2015 som ble vedtatt i fakultetsstyremøtet 14.12.10 ble det formulert et verdigrunnlag som ledelsen og verneombudene ønsker skal være en del av fakultetets HMS-mål. Det følgende (lett omskrevet) fra strategiplanen) foreslås lagt til den eksisterende målformuleringen fra 2007:

"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 forslg til plan for 2011 er blitt utarbeidet i samråd med verneombudene på grunnlag av blant annet fakultetstyresaken om HMS til møtet 14. desember og et møte mellom ledelsen og verneombudene avholdt 15. mars. Forslaget til plan er vedlagt (vedlegg 3).

IV. Forslag til vedtak

Dekan og fakultetsdirektør legger med dette HMS-rapportene for 2010 fram for styret til orientering og eventuelle kommentarer, samt oppdatert handlingsplan for vedtak, og vil invitere fakultetsstyret til å gjøre følgende

Vedtak

1. *Fakultetsstyret tar HMS-rapportene i styresak 20/11 i møte 22.03.11 til orientering*
2. *Oppdatert lokal handlingsplan vedtas i samsvar med forslag i sak 20/11 til styremøte 22.03.11*

Asbjørn Strandbakken

Asbjørn Strandbakken
dekan

for Eivind Buanes
fakultetsdirektør

17.03.10
HES

Vedlegg
- HMS-rapport 2010 for de teknisk.administrativt tilsatte (1)
- HMs-rapport 2010 for de vitenskapelig tilsatte (2)
- HMS-plan 2011 (felles) (3)

Vedlegg 1 styresak 20/11 22.03.11

HMS-årsrapport

Det juridiske fakultet - vitenskapelige, 2010

Ansvarlig for rapporten: Tine Eidsvaag (Verneombud) og Henning Simonsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 10.03.2011.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud foretatt en gjennomgang av 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		
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:

Se handlingsplanen.

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
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølgning ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		
Har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler?		x	

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:	ca. 80
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	ca. 30

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-møte?		x	

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten gjennomførte HMS-møtet:

jfr. rapporten fra administrasjonen: To-dagers seminar i mai der 10 vitenskapelige var med sammen med hele administrasjonen. Tema: Samspill mellom administrasjon og vitenskapelige.

HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-runde?	x		
Blir hensyn til HMS tilstrekkelig 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		

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? F.eks. arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, tokt- og feltarbeid.		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, ioniserende strålekilder 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?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Vedrørende kartlegging av egen miljøpåvirkning: Det antas at det er energiforbruk og avfallshåndtering som er forbedringspotensialet ved Det juridiske fakultet. Vedr. medarbeidersamtaler: De gjennomførte medarbeidersamtalene omfatter alle stipendiater og post.dok.'er ved fakultetet.

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 for 2010.

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

Se punktet rett ovenfor. De aller fleste punktene er gjennomført etter planen. Kommentarer til to punkter i handlingsplanen: 1. Den bebudede trivselsundersøkelsen ble planlagt, men ble utsatt, da man følte behov for å kvalitetssikre det metodiske. UiB sentralt vil gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte, og fakultetet avventer innholdet i denne før man tar stilling til behovet for egen undersøkelse og eventuell innretning på denne. 4. I tillegg til de opplistede aktivitetene ble det gjennomført en "sykle til jobben"-aksjon (også annen aktivitet telte med) der drøyt 10% av de ansatte ved fakultetet deltok.

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	-

Vedlegg 2 styresak 20/11 22.03.11

HMS-årsrapport

Det juridiske fakultet - administrasjonen, 2010

Ansvarlig for rapporten: Linda Vikøyr Brynjulfsen (Verneombud) og Henning Simonsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 14.03.2011.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud foretatt en gjennomgang av 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		
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:

Se handlingsplanen for 2011.

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
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølgning ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		
Har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler?	x		

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	ca. 27

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

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-møte?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten gjennomførte HMS-møtet:

To-dagers seminar i mai. Tema: samspill mellom administrasjon og de vitenskapelige. Til stede foruten administrasjonen: til sammen ca. ti vitenskapelige inkludert de tre dekanene.

HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført HMS-runde?	x		
Blir hensyn til HMS tilstrekkelig 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		

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? F.eks. arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, tokt- og feltarbeid.		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, ioniserende strålekilder 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?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Vedrørende kartlegging av egen miljøpåvirkning: Det antas at det er energiforbruk og avfallshåndtering som er forbedringspotensialet ved Det juridiske fakultet.

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).

For mål: se vedlagte handlingsplan for 2010.

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

Se punktet rett ovenfor. De aller fleste punktene er gjennomført etter planen. Kommentarer til to punkter i handlingsplanen: 1. Den bebudede trivselsundersøkelsen ble planlagt, men ble utsatt, da man følte behov for å kvalitetssikre det metodiske. UiB sentralt vil gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte, og fakultetet avventer innholdet i denne før man tar stilling til behovet for egen undersøkelse og eventuell innretning på denne. 4. I tillegg til de opplistede aktivitetene ble det gjennomført en "sykle til jobben"-aksjon (også annen aktivitet telte med) der drøyt 10% av de ansatte ved fakultetet deltok.

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	-

NB vedlegg til vedlegg 1 og 2.

HMS - HÅNDBOK

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ 2010

Institutt/avdeling: Det juridiske fakultet

Dekanus/Fak.dir: Asbjørn Strandbakken/Eivind Buanes

Årstall: 2010

Side 1 av 2

Verneombud: Søren Wiig/Linda V. Brynjulfsen

Mål: "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"

(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	Medarbeidersamtaler med alle ansatte	Hele 2010	Dekanus/fak.dir.	
		Gjennomføre trivselsundersøkelse (utsatt fra 2009)	Vår 2010	Ass.fak.dir/verneombud	
		HMS-runde med hovedvekt på fysisk arbeidsmiljø	Høst 2010	Ass.fak.dir./verneombud	
		HMS- møte	Nov. 2010	Dekanus/ass.fak.dir.	
2	Kompetanseutvikling	Oppfordre til, og tilrettelegge for, at den enkelte medarbeider får tilstrekkelig faglig videreutvikling.	Hele året	Dekanat/fak.dir. Alle melder behov	
		Administrasjonsseminar	Vår	Fak. dir.	

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

3	Kommunikasjon og informasjon	Jevnlig infolunsj for alle ansatte Dekanatmøter ukentlig Nyhetsbrev: Fakultetsnytt hver fredag (vurdere å innføre "Nytt fra dekanatet") Oppgradere engelske websider	Hele året Hele året Hele året Våren 2010	Dekanus Dekanus/fak.dir. Egen redaksjon (adm.) Dekanus Egen prosjektmedarbeider	
4	Trivselsaktiviteter	Semesterpizza Fotball i gymsal Sommerfest Julefest Lønningspilsen	Vår/Høst Torsdager Juni 2010 Des. 2010 Hele året	Stabsseksjonen Selvdrevet Egen komité Egen komité Selvdrevet	
5	Ergonomi	Tilpasning av arbeidsplassene etter individuelle behov. Avtale med fysioterapeut i HMS-seksjonen. Kartlegges også i vernerunden.	Hele året	Stabsseksjonen/ verneombud	
6	Fysisk arbeidsmiljø ellers	Avvik/behov meldes	Hele året behov.	Alle/stabsseksjonen	

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

7	Brannvern	Gjennomføre én årlig brannvernsopplæring Gjennomføre én brannøvelse per semester i samarbeid med Driften	Vår 2010 Vår/Høst 2010	Brannvernansvarlig/ass.fak.dir. Brannvernansvarlig/ass.fak.dir.	
8	Arbeidsmiljø for studentene	Avvik/behov meldes	Hele året	JSU/studieseksjonen/ledelsen	

Gjennomgått på HMS-møtet 18. desember 2010
HES – januar 2010

HMS - HÅNDBOK	HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ	

Vedlegg 3

Institutt/avdeling: Det juridiske fakultet Dekan/Fak.dir: Asbjørn Strandbakken/Eivind Buanes

Årstall: 2011 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 2011	Dekan/fak.dir.	
		Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse (innhold justeres i henhold til spørsmålene i den sentrale UiB-undersøkelsen V 2011)	I løpet av 2011	Ledelsen/verneombud	
		HMS-runde med hovedvekt på fysisk arbeidsmiljø	Høst 2011	Ass.fak.dir./verneombud	
		HMS- møte – i etterkant av arbeidsmiljøundersøkelsen	I løpet av 2011	Dekan/ass.fak.dir.	
		Fadderordning for nye stipendiater og postdoktorer	Innført fra høsten 2010	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.	Hele året	Dekanat/fak.dir. /seksjonslederne (medarbeidersamtalene)	
		Interne kurs i UiB-regi	Hele året	Ledelsen	
		Administrasjonsseminar	Vår 2011	Fak. dir.	
		Førstehjelpskurs for alle ansatte	Vår/Høst 2011	Stabsseksjonen	
		Tilbud om språkopplæring	Løpende	Ledelsen	
3	Kommunikasjon og informasjon	Jevnlige markeringslunsjer/infolunsjer for alle ansatte ved spesielle anledninger, for eksempel nye større forskningsprosjekter og lignende	Hele året	Dekan/visedekan	
		Nyhetsbrev: Fakultetsnytt hver fredag	Hele året	Egen redaksjon (adm.)	
		Informasjonsmøte for stipendiatene ved semestertstart	januar/august	Forskerskoleleder/ph.d.-koordinator	
		Opprette stipendiatutvalg	Vår 2011	Stipendiatene	
4	Trivselsaktiviteter	Semesterpizza	Vår/Høst	Stabsseksjonen	
		Fotball i gymsal	Torsdager	Selvdrevet	
		Sommerfest	Juni 2011	Egen komité	
		Julefest	Des. 2011	Egen komité	
		Lønningspilsen	Hele året	Selvdrevet	

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

		Curlinglag i bedriftsserien Sykle/gå til jobben-aksjon Trim- og turgruppe	Første halvår 2011 Vår/sommer 2011 Vår/sommer 2011	Selvdrevet Administrasjonen Egen komité	
5	Ergonomi	Tilpasning av arbeidsplassene etter individuelle behov. Avtale med fysioterapeut i HMS-seksjonen. Kartlegges også i vernerunden. Besøk fra fysioterapeut for nye medarbeidere. Innkjøp av slynger m.m. til trimrommet. Vurdere ytterligere behov.	Hele året Vår 2011	Stabsseksjonen/ verneombud Stabsseksjonen	
6	Fysisk arbeidsmiljø og sikkerhet ellers	Avvik/behov meldes Innkjøp av to hjertestartere, inkludert opplæring, jfr. førstehjelpskursene	Hele året ved behov Vår 2011	Alle/stabsseksjonen Stabsseksjonen	
7	Brannvern	Gjennomføre årlig brannvernsopplæring (løpende kurs i regi av EIA) Gjennomføre én brannøvelse per semester i samarbeid med Driften Brannrunder for nyansatte	Vår 2011 Vår/Høst 2011 Hele året	Brannvernansvarlig/ass.fak.dir. Brannvernansvarlig/ass.fak.dir. Brannvernansvarlig	
8	Arbeidsmiljø for studentene	Avvik/behov meldes	Hele året	JSU/studieseksjonen/ledelsen	

Gjennomgått på grunnlag av HMS-sak til fakultetsstyret 14. desember 2010.
Justert i samarbeid med verneombudene 15. mars.
HES – mars 2011