**Årsrapport for 2015 fra hovedverneombudet ved Universitetet i Oslo**



Forkortelser i årsrapporten:

HMSB – helse, miljø, sikkerhet/trygghet (security) og beredskap

HVO – hovedverneombud

LHVO – lokalt hovedverneombud (nivå 2)
LVO - ledende verneombud (nivå 3)

VO – verneombud

EA – eiendomsavdelingen

EBHT – enhet for bedriftshelsetjeneste

**Vernetjenesten**

Vernetjenesten har i 2015 bestått av HVO, vara HVO samt 12 LHVO, Ledende LVO som organiserer verneombud der hvor det er flere verneombud (gjerne ved et institutt eller en stor avdeling), og ca 200 VO samt vararepresentanter for alle.

Hovedverneombudet (HVO) ved UiO i 2015 var Hege Lynne (100% fristilt til vervet) og vara HVO Yngve Hafting (40% fristilt til vervet). Den økte fristillingen for vara HVO skyldes at det pågår prosesser hvor begge må delta for å dekke medvirkningen. HVO kan nåes på : hovedverneombudet@uio.no

Det er et tett samarbeid mellom vara HVO og HVO i alt arbeid som utføres innenfor vervet. Vara HVO representerer HVO i enkelte prosjekter. HVO har også tett kontakt med LHVO.

Det er ett LHVO ved hvert fakultet, hvert av museene samt UB og LOS.

For å gjøre det enkelt å nå riktig verneombud har vi laget e-postadresse til hvert LHVO, uavhengig av navn på personen som innehar vervet. Oversikt over adressene finner du her:

<http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/kontakt/>

HVO VS VO rollen

I virksomhet med flere verneombud skal det være hovedverneombud. Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid. Hvis det er tvil om hvilket verneombud en sak hører inn under, kan hovedverneombudet avgjøre dette.

Ut over dette har ikke hovedverneombudet noen alminnelig myndighet til å styre eller bestemme over det enkelte verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal med andre ord ikke utøve verneombudets funksjon når verneombudet fungerer tilfredsstillende på sitt område.

Link til Arbeidstilsynets beskrivelse av VO og LHVO/HVO rollen:
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78516>

**Møter og kompetanseheving**

Møter med LHVO

De lokale Hovedverneombudene representerer alle fakultetene, museer, UB, Biotec/NCMM samt LOS.

Hovedverneombudet hadde 8 møter med alle LHVO samt ledende verneombud (LVO) for Eiendomsavdelingen (EA) i 2015. Etter nøye gjennomgang av møtefrekvens og innhold, har jeg kommet frem til at jeg må ha dette antallet møter med LHVO for å kunne organisere og sikre kompetanseheving av vernetjenesten ved UiO.

Kompetansehevingen for HVO og LHVO består i at aktuelle saker/tema ved UiO belyses. I 2015 ble disse temaene tatt opp:

* Gjennomgang av Masterplanen ved UiO, ved EA Direktør John Skogen
* Gjennomgang av Beredskapsplanen ved UiO samt hendelsen 5.august, ved seniorrådgiverne Mehrbod Nasseri og Kenneth Nielsen fra Enhet for HMSB
* «Grønt UiO avfallshåndtering og kildesortering» ved Jorulf Brøvig Silde
* Nye konflikthåndteringsrutiner og varslingsrutiner ved UiO, ved Direktør Irene Sandlie og seniorrådgiver Berit Hernes Bakke fra avdeling for personalstøtte

På møtene har vi blant annet diskutert:

* Byggeprosesser og medvirkning fra vernetjenesten:

Det letter vårt arbeid at EA er blitt mer påpasselige med å informere verneombudene når en byggeprosess settes i gang. Dette gir oss en mulighet for medvirkning.

* Åpne kontorlandskap:

Vi har fått avdekket at det ikke finnes noen policy ved UiO som sier at vi primært skal bygge om til åpne kontorlandskap når det foretas en ombygging/rehabilitering eller nybygg. Vernetjenesten ble gitt et inntrykk av at dette var tilfellet.

* Sommerseminaret for verneombudene ved UiO:

Diskusjon av innhold til programmet settes opp. HVO har ansvaret for dette.

* «Lunch til lunch» med ledelsen ved UiO:

Innspill til tema og diskusjoner som forslag til ledelsen. HVO samarbeider med Universitetsdirektøren om programmet

* Erfaringsutveksling:

Gode råd og vellykkede erfaringer deles.

Det som gjør disse møtene gode er, at det er et meget godt oppmøte av LHVO, samt at meningene er mange og diskusjonene innholdsrike. En stor takk til LHVO for deres bidrag, for at dere setter av tid samt bidrar med godt forberedte faglige presentasjoner.

Nasjonal årskonferanse:

HVO og LHVO fra UiO har også deltatt på den årlige konferansen for alle hovedverneombud ved Universitetene i Norge. Konferansen arrangeres på rundgang blant universitetene, og i 2015 var vi i Bodø ved Universitetet i Nordland, UIN.

Et alltid viktig og uuttømmelig tema, psykososialt arbeidsmiljø, var et av hovedtemaene. Forelesningen ble gitt av professor Roald Bjørklund fra UiO. Hovedverneombudets rolle og oppgaver var et annet hovedtema, og ble forelest av HVO fra Helse Vest, Leif Johnsen. I tillegg hadde vi oppe temaer som ARK, arbeidsglede og den gode kultur, samt refleksjoner over samspillet mellom leder og vernetjenesten på et fakultet. Vi hadde også en omvisning på UINs forskningsstasjon i Mørkvedbukta.

Vi hadde stort utbytte av konferansen, både i form av forelesninger, diskusjoner og nettverksbygging. Man står ofte oppe i like problemstillinger, samt at noen ansatte har bistillinger ved andre universitet i Norge, derfor er denne årlige konferansen meget nyttig for oss.

Annet:

Flere verneombud har deltatt i prosjekt «Grønt UiO avfallshåndtering og kildesortering». Mange verneombud deltar også på UiOs modulbaserte HMS-kurs (ca 3 timer) ved UiO, som opplæring/kompetanseheving for ledere og verneombud:

<http://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/tema/hms/>

Disse er gode, meld dere på!

To ganger per år arrangeres det en konferanse for VO ved UiO. Disse konferansene er ment som et kompetansehevende tiltak, er gratis for alle VO, og avholdes på Campus Blindern.

Verneombudene (VO) ved UiO mottar to ganger i året et orienteringsbrev fra HVO. Til min store glede har jeg også blitt invitert inn til noen LAMU og VO-møter, for å si noe om VO-rollen ved UiO.

**Kontakt mellom vernetjenesten og ledelse**

Jeg har som HVO faste møter med Universitetsdirektøren, HMSB, EBHT, LHVO, og alle hovedtillitsvalgte for arbeidstakerorganisasjonene.

En gang i året inviterer Universitetsdirektøren alle LHVO og HVO sammen med prorektor, direktøren for personalstøtte, og direktøren for HMSB til «Lunch til Lunch». I dette møtet får LHVO og ledelsen ved UiO anledning til å belyse ulike tema sammen. Dette gir også ledelsen en unik mulighet til å danne seg et bilde av vernetjenestens arbeid og utfordringer, samt at disse får støtte for sitt arbeid. I 2015 ble dette møtet avholdt 2. til 3. mars.

Tema for «Lunch til Lunch» i 2015 var:

* + Runde rundt bordet hvor alle hadde forberedt et kort innlegg.
	+ Hvordan gjøre vervet som VO/LHVO mer attraktivt?
	+ Hvordan påvirker strategi 2020 og SAB rapporten arbeidsmiljøet?
	+ IT-sikkerhet og arbeidsmiljø (USIT orienterte)
	+ ARK: status for gjennomføring ved UiO og VO sin rolle

Både HVO og LHVO setter stor pris på at ledelsen prioriterer dette møtet.

Som HVO skulle jeg ønske at alle enhetene på nivå 2 og 3 ved UiO tok seg tid til å ha faste møter med LHVO eller VO!

Ofte har vi saker som eskalerer fordi det er vanskelig for VO å ta disse opp med en leder som man aldri har møter med. Det er i «fredstid» man bygger tillit. Det er viktig at disse møtene er uformelle, og med det mener jeg at man ikke har en lang agenda fastsatt på forhånd. Dette vil gi leder og VO en fin mulighet til å hente råd vedrørende utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet.

En gang i måneden har HVO faste møter med Universitetsdirektøren og direktøren for HMSB. Dette er et møte med lav terskel for hva som kan tas opp, og både små og store utfordringer knyttet til arbeidsmiljø diskuteres.

HVO har fast plass i AMU, som fullverdig medlem. Sakene som ble tatt opp i 2015 ligger her:

<http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2015/index.html>

**Pågående prosesser**

Som HVO medvirker jeg sammen med vara HVO i en rekke prosjekter. I 2015 var disse de største og mest tidkrevende:

* SAB gruppe 4, organisasjon og beslutningsstruktur.

Denne gruppen er en oppfølging av Strategi 2020, basert på rapporten fra Strategic Advisory Board (SAB). Dere kan lese mer om dette arbeidet:

<http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/strategic-advisory-board/>

* Organisering av brannvern

HVO har vært involvert i utviklingen av ny brannvernorganisering ved UIO. Som følge av å ha gitt innspill på etasjeansvarliges rolle ved brann, har HVO blitt inkludert i prosessen med å utvikle brannvernorganiseringen ved UiO. Prosessen startet i EA under meget god ledelse av Terje Langerød, og oppfølgingen vil bli overtatt av enhet for HMS og beredskap ved brannvernrådgiver Trond Gran Larsen. I dette arbeidet opplever HVO en reell medvirkning.

Med det nye brannvernsystemet vil rollene og ansvaret til alle i det brannforebyggende arbeidet bli gjort tydelig og synlig. HVO har stor tro på at oppryddingen her vil kunne føre til bedre rutiner og oppfølging av det brannforebyggende arbeidet.

* Byggeprosjekter

Nytt bygg for Livsvitenskap er et meget stort og krevende prosjekt, men også inspirerende å medvirke i. Utfordringene for vernetjenesten er at det kan være manglende forståelse fra prosjektledere og andre profesjonelle aktører for denne rollen inn i slike prosjekter.

Link til byggeprosjekter:

<http://www.uio.no/tjenester/eiendom/byggeprosjekter/>

Vedrørende byggesaker ved UiO så har Eiendomsavdelingen (EA) blitt flinke til å sende ut beskjed til HVO/LHVO om forestående byggearbeid på UiO. Dette betyr at det er enklere for oss å komme med i prosessene. Allikevel kan det virke som om vi er uønsket inn i disse prosessene ved enkelte enheter eller av enkelte prosjektledere. Det kan skyldes uvitenhet om VO-rollen i byggeprosjekt. Dette er en sak som HVO har fokus på. Arbeidstilsynet er klare når de sier at «- arbeidsmiljøutvalg, verneombud eller annen representant for de ansatte skal bekrefte sin medvirkning i prosessen.» Annen representant må ikke forveksles med ansatte som av naturlige grunner er med som leder eller bruker. VO har i slike saker en rolle som er forankret i arbeidsmiljøloven (AML).

**Arbeidsmiljøet ved UiO**

Masterplan for UiOs eiendommer, som Eiendomsdirektør John Skogen har stått ansvarlig for ferdigstillelsen av, er til stor hjelp for vernetjenesten ved UiO. Vi blir her realitetsorienterte om bygningsmassen vår. At vi nå på en enkel måte kan få vite hvilke bygg som står for tur for større eller mindre rehabilitering, betyr mye for både ledere og VO. Ansatte som arbeider i bygg hvor det fysiske arbeidsmiljøet påvirker i negativ grad kan få et svar på når noe skal gjøres med bygget.

Link for ned lasting av masterplan:

<http://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/los/ea/aktuelt-saker/2015/les-uios-masterplan.html>

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK blir medio 2016 gjennomført på hele UiO.

Mitt hovedinntrykk er at de fleste opplever et godt arbeidsmiljø ved UiO. Jeg har bedt om at det foretas en analyse av ARK for å avdekke om det er noe som er symptomatisk for hele UiO. Verneombudene har gjort en meget god jobb i ARK-prosessene ved UiO. Det fine med verktøyet ARK er nettopp at VO har en tydelig rolle.

Både små og store omstillingsprosesser skaper en usikkerhet for ansatte. Den største usikkerheten er nok mangel på informasjon. Her må lederne bli bedre. En sak som kan bidra til mer informasjon ovenfor ansatte, er å trekke verneombud og tillitsvalgte tidlig inn i prosessene.

Vi har også nye konflikthåndteringsrutiner ved UiO, hvor HVO har medvirket:

<http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/>

For å unngå at en konflikt eskalerer er det viktig at leder tar grep når de får vite at det pågår en konflikt. Det er fornuftig av leder å opprette dialog med VO og tillitsvalgte, da vil det være lettere å løse konflikten tidlig. Ledere som er usikre kan også få bistand fra Enhet for bedriftshelsetjeneste og Avdeling for personalstøtte. Hvis man ikke gjør noe, vil konflikten eskalere før eller siden.

**Avvikssystemet**

HMSB arbeider med et prosjekt vedrørende elektronisk avvikssystem ved UiO. HVO deltar i dette prosjektet. Et pilotprosjekt er på gang medio våren 2016. Det er bekymringsfullt at AMU mottar under 100 meldte avvik pr år. Jeg blir fornøyd om vi får mange flere meldte avvik, med tanke på hvor mange ansatte vi er. Det er viktig å tenke på at avvik kan romme alt fra å snuble/skli i en trapp/gulv, vannlekkasje, mm. I prinsippet alt som avviker fra normalen. Jeg håper og tror at antallet meldte avvik vil øke betraktelig med et elektronisk avvikssystem.

**Oppsummering og veien videre**

Jeg opplever svært få arbeidsmiljøkonflikter som jeg må håndtere. Det ser ut som om ledere tar grep, og løser konfliktene sammen med tillitsvalgte og verneombud. Ved å gjøre dette kan man unngå at konflikten blomster opp igjen og eskalerer. Det er allikevel noen enheter (på alle nivåer) som vegrer seg for å håndtere konflikter. I dag kan man hente god hjelp både fra EBHT og Avdeling for personalstøtte.

Vi er ikke i mål med at alle verneombud har faste møter med sine ledere, dette gjelder også på nivå 2. IDF-møtene erstatter ikke fast møte mellom verneombud og leder. Noen enheter har faste møter med VO på alle nivåene. Det er for meg vanskelig å forstå hvorfor noen ledere ikke ser at verneombudet er en «uutnyttet» ressurs. Man skaper engasjerte og motiverte verneombud ved å benytte deres kompetanse. Jeg vil ha fokus på dette videre.

Når det gjelder arbeidsplassutforming for fremtiden, har vi satt fokus på åpne kontorlandskap. Mange ansatte ønsker ikke slike løsninger som første valg. Jeg finner ingen rapporter som sier at dette er helsefremmende og innovativt, men derimot at det er areal- og økonomibesparende. Videre setter jeg pris på at EA har blitt flinkere til å koble inn representanter fra EBHT i byggeprosjektene.

**Fokusområde for 2016:**

***Alle verneombud skal ha faste møter med leder.***

***Vernetjenesten og lederne må sammen ha fokus på å gjøre vervet attraktivt slik at vi får reelle verneombudsvalg***.

Jeg takker for et godt samarbeid med alle verneombudene, ansatte, ledere, tillitsvalgte for tjenestemannsorganisasjonene, Enhet for HMSB, Enhet for BHT, EA, Avdeling for personalstøtte og sentral ledelse ved UiO!

Med vennlig hilsen

Hege Lynne HVO ved UiO

