

# Årsrapport for 2016 fra hovedverneombudet ved Universitetet i Oslo



Noen ganger er man usikker.....

---

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 2016 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 2016 var Hege Lynne (100% fristilt til vervet) og vara HVO Yngve Hafting (ca 35% fristilt til vervet). Fristillelsen for vara HVO (utover 20%) skyldes at det pågår prosesser hvor begge må delta for å dekke medvirkningen.

HVO kan best nåes på epost : [hovedverneombudet@uio.no](mailto: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 og møter. 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 LHVO har vi laget epostadresse 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/LHVO versus 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/kompetanseheving for LHVO/HVO

De lokale Hovedverneombudene representerer hvert sitt fakultet, museum, UB eller LOS. Hovedverneombudet hadde 8 møter med alle LHVO samt ledende verneombud (LVO) for Eiendomsavdelingen (EA) i 2016. Et av møtene ble i sin helhet viet media trening/opplæring hos Gambit H K som driver konsulentvirksomhet innen kommunikasjon. 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/ LHVO består i at aktuelle saker/tema ved UiO belyses. I 2016 ble nedenfor stående tema tatt opp LHVO og HVO og belyst av nevnte personer:

- Sikkerhet og beredskap *av direktør for EHMSB, Anita Sandberg*
- Beredskapsplanen for UiO *av sikkerhet og beredskapsrådgiver Mehrbod Nasseri*
- Arbeidet med ROS analysene ved UiO *av senior rådgiver Trond Gran Larsen*
- Nye brannvernrutiner ved UiO *av senior rådgiver Trond Gran Larsen*
- Lærings og arbeidsmiljø – hvor krysser linjene? *Belyst av prorektor Ragnhild Hennem og personaldirektør Irene Sandlie*

På møtene mellom HVO og LHVO har vi blant annet diskutert:

- Lærings og arbeidsmiljø og om hvorvidt det påvirkes av UiO`s bemanningspolitikk og sykefravær
- ARK
- Er det ok at studenter filmer under forelesinger og legger disse opptakene ute på nettet?
- Verneombudenes mulighet for medvirkning
- SAB rapporten
- Avvikssystemet ved UiO, nytt elektronisk med OD som pilot
- LHVO-forumets rolle og potensiale
- Hvordan ønsker vi at verneorganisasjonen ved UiO skal fungere i framtiden?

Det som gjør disse møtene gode er, at det er et meget godt oppmøte, samt at meningene er mange og diskusjonene innholdsrike. En stor takk til LHVO for deres bidrag, for at dere setter av tid og bidrar med godt forberedte faglige presentasjoner. De fleste temaene som diskuteres kan LHVO ta med videre til sine verneombud og ledere.

#### LHVO seminar 7. og 8. april 2016, ved Det norske institutt i Roma

Følgende tema stod på agendaen:

- Orientering om Det norske institutt i Roma ved adm. leder Anne Nicolaysen
- Presentasjon av beredskapsplanen ved adm. leder Anne Nicolaysen
- Vernerunde på instituttet
- Samlokalisering av Det juridiske fakultet – erfaringer fra hovedbrukergruppen  
V/Elisabeth Wenger-Hagene

Vi diskuterte utfordringene som fremmed språk, regelverk for norske borgere utenlands, kultur, lovverk, praktisk drift av et institutt i utlandet, og føringer som kommunalministeren har gitt oss med hensyn til kontorareal i nye bygg.

Vi var alle enige om at det var nyttig å være samlet over tid slik at vi får mulighet til å gjøre dypdykk i problemstillingene. Vi ble enige om å få til et seminar i året.

#### 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 2016 var det universitetet i Tromsø (UiT) sin tur til å arrangere.

Denne konferansen valgte å belyse følgende tema:

Hovedverneombudets medvirkning i prosesser  
Kommunikasjon – informasjon

Medvirkning – motivasjon

Trakassering-mobbing skjer det i universitetssektoren

Sterke personligheter – synlig og usynlig makt

Konferansen har blitt stor med ca 80 deltakere. UiB og NTNU er de største deltakergruppene hvor alle LHVO samt deres vara har blitt gitt muligheten til å delta. Fra UiO får alle LHVO samt LVO fra EA (pga at LVO EA er inntatt i LHVO nettverket ved UiO), og noen få vara LHVO delta.

#### Annet:

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 noen moduler selv om dere har vært verneombud lenge!

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

Verneombudene (VO) ved UiO mottar to ganger i året et orienteringsbrev/mail fra HVO.

#### **Kontakt mellom vernetjenesten og ledelse**

Jeg har som HVO også faste møter med universitetsdirektøren, personaldirektøren, eiendomsdirektøren, HMSB, EBHT, LHVO, og alle hovedtillitsvalgte for arbeidstakerorganisasjonene.

#### Lunsj til lunsj for sentral ledelse ved UiO , LHVO og HVO

En gang i året inviterer universitetsdirektøren alle LHVO og HVO sammen med prorektor, direktøren for personalstøtte, og direktøren for HMSB til «Lunsj til Lunsj». 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 2016 ble dette møtet avholdt 29.februar til 1. mars på Refsnes Gods.

Tema for «Lunch til Lunch» i 2016 var:

- Runde rundt bordet hvor alle LHVO hadde forberedt et kort innlegg om status i sitt område.
- Lærings- og arbeidsmiljøåret 2016
- Psykisk ustabil person på Campus, hva gjør vi?
- Lederopplæring med blick på medarbeidersamtaler og kommunikasjon med ansatte
- HMS-avvik

- ROS-analyser

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

### **Kommunikasjon**

Som HVO skulle jeg ønske at alle lederne på enhetene på nivå 2 og 3 ved UiO tok seg tid til å ha faste møter med LHVO og VO! Trygg kommunikasjon kan være løsningen på mange utfordringer i arbeidsmiljøet. Den trygge kommunikasjonen bygges opp over tid.

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 og ikke kjenner godt. 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 planer, saker og utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet.

Som nevnt tidligere har HVO faste møter med Universitetsdirektøren. 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 2016 ligger her:

[http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-  
amu/moter/2016/index.html](http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2016/index.html)

### **Medvirkning**

Som HVO medvirker jeg sammen med vara HVO i en rekke prosjekter. I 2016 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 etasjensvarliges 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 kanskje bli overtatt av enhet for HMS og beredskap ved brannvernrådgiver Trond Gran Larsen. I dette arbeidet opplever HVO en reell medvirkning.

Med det nye brannvernssystemet 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 for denne rollen fra prosjektledere og andre aktører i prosjektet.

Link til byggeprosjekter:

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

Vedrørende byggesaker ved UiO så har Eiendomsavdelingen (EA) blitt flinke til å sende ut epost til HVO/LHVO om forestående byggearbeid på UiO. Dette betyr at det er enklere for oss å komme med i prosessene. Arbeidstilsynet er klare når de sier at «- arbeidsmiljøutvalg, verneombud eller annen representant for de ansatte skal bekrefte sin medvirkning i prosessen.» Annen representant må herunder ikke forveksles med ansatte som av naturlige grunner er utpekt av leder eller er leder selv. VO har i slike saker en rolle som er forankret i arbeidsmiljøloven og da spesielt kapittel 6 og 7. Det er enhetens leder som skal sørge for VO medvirkningen i byggesaker (AMU referat sak 29/16).

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>

### **Arbeidsmiljøet ved UiO**

#### Masterplan

Masterplan for UiOs eiendommer, som Eiendomsdirektør John Skøgen har stått ansvarlig for ferdigstillingen 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 lastning av masterplan:

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

#### ARK

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK ble medio 2016 fullført for første gang 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. Det vil komme en rapport til AMU medio våren 2017 (AMU sak 34/16). 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.

#### Omstillinger

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.

### Konflikthåndtering og varsling

UiO har rutiner for konflikthåndtering og varsling.

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

<http://www.uio.no/om/hms/si-fra/varsling/>

### Avvikssystemet

EHMSB arbeidet i 2016 med et prosjekt vedrørende elektronisk avvikssystem ved UiO. HVO deltok i dette prosjektet. Det var bekymringsfullt at AMU mottok under 100 meldte avvik pr år. Jeg blir fornøyd om vi nå 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 skal alle uønskede hendelser og brudd på interne prosedyrer meldes i HMS-avvikssystemet. Jeg håper og tror at antallet meldte avvik vil øke betraktelig med et elektronisk avvikssystem. En systematisk oppfølging av avvikene vil gjøre det mulig å bedre arbeidsmiljøet for alle.

<http://www.uio.no/om/hms/si-fra/index.html>

### **Oppsummering og veien videre**

Jeg opplever svært få arbeidsmiljøkonflikter som jeg må håndtere. Det ser ut som om ledere i større grad 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 faste møter 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 ressurs. Man skaper engasjerte og motiverte verneombud ved å benytte deres kompetanse. Jeg vil ha fokus på dette videre.

Åpne kontorløsninger er en trend som det er vanskelig å snu. Politiske signaler gis i retning av at alle har best av å jobbe slik, hvilket ikke er i tråd med oppfatningen til mange av våre ansatte. Dette bunner ikke nødvendigvis i ønsket om et eget cellekontor, men erfaringer samt arbeidets art. Det ytres fra ansatte om at små landskap på 4-9 personer kan fungere. I byggeprosesser så mener jeg det er helt avgjørende for gode prosesser at alle ansatte blir lyttet til for å sikre gode arbeidsmiljøer i fremtiden. Jeg vil også minne om at mange av våre dyktige ansatte fremhever at arbeidsvilkårene har vært en medvirkende årsak til at de har valgt UiO fremfor andre alternativer.

### **Fokusområde for 2017:**

**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

