

# Referat fra møte i sentralt arbeidsmiljøutvalg - 4/2019

**Tid:** 18. november 2019 kl.0900-1100

**Sted:** Lucy Smiths hus, 10 etg. møterom 3

**Tilstede fra arbeidsgiversiden:**

Universitetsdirektør Arne Benjaminsen

Personaldirektør Irene Sandlie

Eiendomsdirektør John Skogen

Dekan Aud V. Tønnessen (Det teologiske fakultet)

Dekan Dag Michalsen (Det juridiske fakultet)

**Tilstede fra arbeidstakersiden:**

Hovedverneombud Hege Lynne

Tina Næss (hovedtillitsvalgt Akademikerne)

Marianne Midthus Østby (vara for Natalia Zubillaga, NTL)

Cecilie Wingerei Lilleheil (vara for Belinda Eikås Skjøstad, Forskerforbundet)

**Forfall:**

Belinda Eikås Skjøstad (hovedtillitsvalgt Forskerforbundet)

Asle Fredriksen (hovedtillitsvalgt Parat)

Natalia Zubillaga (hovedtillitsvalgt NTL)

LMU- og studentrepresentant:  
Johannes Saastad

**Observatører:**

Enhet for HMS og beredskap: Anita Sandberg, Steinar Heid og Frøydis Schulz

Enhet for BHT: Cheau Ling Poon

## SAKSLISTE

**SAK 35/19**

[Referat fra møte 3/19](#)

Referatet (pdf) er godkjent.

## ORIENTERINGSSAKER

## ROS-analyser

HMSB v/Trond Gran Larsen orienterte om bakgrunn, metode og status for gjennomføring av ROS-analyser ved UiO.

[Presentasjon vedlagt.](#)

ROS-analyser gjennomføres for å oppfylle krav i «Styringsdokument for arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren» fra Kunnskapsdepartementet, og gjøres systematisk på nivå 2 med bistand fra HMSB. Hver enhet forholder seg til risiko innenfor eget virkeområde. HMSB utarbeider også et aggregert risikobilde for UiO, basert på de lokale ROS-analysene. Dette legges frem for AMU i 2020. Eiendomsdirektør John Skogen opplyser at risikovurdering og sikker-jobb-analyser også er innarbeidet hos underleverandører i byggeprosjekter.

## Konflikthåndtering - virkemidler for forebygging og håndtering

Personaldirektør Irene Sandlie orienterte om hvilke overordnede perspektiver UiO har til personal- og arbeidsmiljøkonflikter, samt hvilke virkemidler vi har for forebygging og konkret håndtering av konflikter.

[Presentasjon vedlagt.](#)

UiOs tilnærming er at vi har oppmerksomheten rettet mot gode rammeverk og retningslinjer for å håndtere konflikter som har oppstått, samtidig som vi styrker og videreutvikler det forebyggende arbeidet. Det finnes omfattende prosedyrer, verktøy og lederkurs for personaloppfølging, arbeidsmiljøutvikling og konflikthåndtering i UiOs rammeverk. Utfordringen er til dels å bekjentgjøre dette for alle ledernivåer med personalansvar.

AMU ga god tilbakemelding på gjennomgangen og ga uttrykk for at dette bør være en del av den systematiske opplæringen lokalt. Det er viktig å ha oppmerksomheten knyttet til forebyggende arbeid og på konkret håndtering av konflikter når disse oppstår. I vår virksomhet må vi være særskilt oppmerksomme på utfordringene knyttet til akademias legitime ønske om å oppmuntre til engasjert faglig diskurs og kritisk refleksjon, samtidig som institusjonen og våre medarbeidere har krav om et forsvarlig arbeidsmiljø hvor personalkonflikter håndteres på en god måte. Videre må det legges opp til tilpassede arbeidsmiljørelaterte tiltak, siden UiO er en stor virksomhet med ulik kultur og utfordringer lokalt.

Erfaring viser at gjenoppretting av relasjoner og arbeidsmiljø etter en konflikt kan være utfordrende. Jo mer tilspisset en konflikt blir, jo mer etterarbeid skal til for å hindre at konflikten blusser opp igjen og at både involverte parter og miljøet rundt kan leve med løsningen. AMU fremholdt at ressurser til oppfølging er like viktig som ressurser brukt til håndtering av selve konflikten. Megling og relasjonsbygging er viktige verktøy som kan benyttes i denne sammenhengen.

Mobbing og trakassering er tilgrensende tema til konflikt. Det kan være behov for å synliggjøre forståelsen av begrepsbruken og hvilken håndtering som er påkrevd for disse problemstillingene.

Konfliktsituasjoner og konfliktsaker kan være av svært ulik karakter. Det er viktig å utvise godt skjønn i håndteringen, med utgangspunkt i de prosedyrene og retningslinjene som gjelder for UiOs virksomhet.

#### **SAK 38/19**

#### **LAMU-seminaret 2020**

Dato for LAMU-seminaret 2020 blir 11. mars. Alle AMUs medlemmer oppfordres til å holde av dagen.

#### **SAK 39/19**

#### **HMS-avvik**

HMS-koordinator Steinar Heid orienterte.

Avviksrapporteringen ved UiO har tatt seg opp, og vi nærmer oss god kultur for å melde fra om HMS-avvik. Fokus videre blir særlig på håndtering og lukking av innmeldte avvik. Felles varslingsportal til HMS-avvikssystem, Si-fra-systemet for læringsmiljø, varslingsrutiner, eiendomstjenester og forskningsetikk bør gjøres lettere tilgjengelig på UiO-websidene.

#### **SAK 40/19**

#### **Møtedatoer for AMU 2020**

Møtedatoer for AMU 2020 blir:

Møte 1: 2. mars

Møte 2: 25. mai

Møte 3: 21. september

Møte 4: 23. november

## **DISKUSJONSSAKER**

**SAK 41/19****Oversikt over opplæring og nytt opplegg for HMS-opplæring**

HMSB v/Steinar Heid orienterte om gjennomføringsgrad av obligatorisk, lovpålagt opplæring for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ved UiO. Det er jevnt over mangelfull opplæring av medlemmene. Ekstern opplæring, og UiO-kurs arrangert før 2012, er ikke nødvendigvis registrert i UiO-systemene, og det oppfordres til etterregistrering ved at kursdokumentasjon sendes til [hms-kurs@admin.uio.no](mailto:hms-kurs@admin.uio.no). Når systemene er oppdatert vil LAMUene få oversikt over egne opplæringsbehov.

HMS-opplæringen ved UiO for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg revideres med tanke på å overføre enkelte kurs til e-læring. Klasseromsundervisning er en viktig arena for opplæring i og diskusjon av UiO-spesifikke rutiner og prosesser og må beholdes i et visst omfang. HMSB utvikler opplæringen i samarbeid med HVO, AP og BHT. Foreslått opplegg for HMS-opplæringen gjennomføres for sentralt AMU i vårsemesteret 2020 som en pilotgjennomføring. Etter evaluering vil nytt opplæringstilbud tilbys hele organisasjonen.

**SAK 42/19****Håndtering av kjemikaliesprut i øyet, og akutt medisinsk hjelp**

Hovedverneombudet orienterte om tidligere avtale med OUS om akutt hjelp ved direkte henvendelse til OUS' avdelinger ved Ullevål sykehus. Avtalen er sårbar ved at nytt personell ved OUS ikke nødvendigvis kjenner til den, og at transport til Ullevål sykehus må besørges av UiO. Ny foreslått rutine ved akutt skade er å kontakte nødetatene, og la ambulansepersonell foreta vurderingene av hvor skaden bør behandles. Ordningen bør beskrives i policy/prosedyreverket for HMS, og bekjentgjøres ved oppslag på aktuelle steder.

**SAK 43/19****Plan for HMS-revisjoner**

HMSB v/Frøydis Schulz orienterte om HMS-internrevisjoner i 2019, og foreslo revisjonsplan for 2020. HMS-opplæring som tema for revisjon ble utsatt i 2019 på grunn av utbedring av system for registrering av opplæringen. Temaet tas opp igjen i revisjonsplanen for 2020. HMSB vil gjennomføre en postal revisjon av alle enheter på nivå 2, med tema HMS-opplæring.

## SAK 44/19

### Faste orienteringssaker

#### Aktuelt fra hovedverneombudet

En generell bekymring er hvordan få informasjon om systemer og verktøy for arbeidsmiljø, policyer og retningslinjer ut og ned i hele organisasjonen.

#### b. Aktuelt fra universitetsdirektøren

Avtale er undertegnet om felles ordning for studentombud for seks Oslo-institusjoner i sektoren.

#### c. Aktuelt fra bedriftshelsetjenesten

#### d. Aktuelt fra HMS-koordinator for UiO

Riksrevisjonen ser på hvordan KD løser krav om beredskapsarbeid i UH-sektoren, og UiO svarer og dokumenterer egen praksis.

#### e. Aktuelt fra Eiendomsavdelingen

#### f. Aktuelt fra Læringsmiljøutvalget

#### g. [Referat fra lokale arbeidsmiljøutvalg](#)

## SAK 45/19

### Eventuelt

Ingen saker meldt.

Referent Frøydis Schulz