

## Fra Avdeling for personalstøtte

### Virksomhetsrapportering Korona ansatte 20. august 2020

#### 1. Bakgrunn for saken

Universitetsstyret har bedt om tilbakemelding på hvordan de ansatte har det under Korona.

Det har ikke vært gjennomført noen samlet arbeidsmiljøundersøkelse våren 2020.

UiO har undersøkt hvilke verktøy som kan egne seg til å undersøke arbeidsmiljø i koronasituasjonen, og gjennomfører nå et opplegg i en pilot og vurderer å tilrettelegge for at hele UiO kan bruke denne.

Selv om det pr nå ikke foreligger resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser, er det likevel mulig å gi et visst inntrykk av hvordan det står til i organisasjonen. Det er eksempelvis innhentet oversikt over antall overtidstimer, egenmeldingsdager og sykemeldingsdager i perioden 12.03.19 – 01.07.19 og 12.03.20 – 01.07.20. Formålet med tallene er å sammenligne tallene i Koronaperioden med tallene fra den samme perioden året før for å se om det kan gi noen indikasjoner på hvordan de ansattes arbeidssituasjon har vært. Se mer informasjon under pkt. 4.

I tillegg har Enhet for bedriftshelsetjeneste (EBHT) oppsummert henvendelser de har mottatt i perioden fra 12.3.2020. Dette er nærmere beskrevet under pkt 2.

IDF-møter har vært avholdt hyppigere siden UiO ble stengt 12.3.2020. Dette har først og fremst vært for å sikre god dialog med de hovedtillitsvalgte om Koronasituasjonen fortløpende, men også for å få informasjon om hva som har vært spesielt viktig for de ansatte i den ekstraordinære situasjonen. Dette er tatt inn i pkt. 3.

CELL, (senter for fremragende utdanning) ved Det juridiske fakultet, lagde tidlig en spørreundersøkelse blant universiteter og høyskoler i hele landet og spurte hvordan de ansatte og studentene opplevde de første ukene med heldigital hverdag. Hovedfunnene er presentert i rapporten og det vises blant annet til at man har opplevd teknisk utfordringer, lite tilrettelagt arbeidssituasjon hjemme, psykisk stress koblet til ny digital hverdag, men mange har også gjort seg positive erfaringer med godt kollegasamarbeid og mestring av digitale verktøy. Selv om rapporten ikke går direkte på UiOs ansatte antar vi at rapporten også kan gi et bilde av situasjonen hos oss.

Rapporten kan leses i sin helhet her:



#### Avdeling for personalstøtte

Postadresse: Postboks 1071 Blindern, 0316 Oslo  
Besøksadresse: Problemveien 7, Lucy Smiths hus, 0316 Oslo

Telefon: 22 85 50 50 (sentralbord)  
e-post: [postmottak@admin.uio.no](mailto:postmottak@admin.uio.no)

<https://www.jus.uio.no/cell/digitaldugnad/rapporten-om-jusstudenters-evaluering-av-digital-undervisning-29-mars-2020.pdf>

## **2. Rapportering fra EBHT**

Rapporteringen fra EBHT er basert på EBHTs samlede generelle inntrykk av henvendelser og problemstillinger under koronapandemien, fra og med nedstengingen i mars til og med åpningen av universitetet etter sommerferien (informasjon er innhentet pr. 14. august 2020).

### **2.1 Etter nedstenging (mars)**

Det generelle inntrykket er at det umiddelbart etter nedstenging var få henvendelser. Etter hvert kom det flere fra både arbeidsgivere og arbeidstakere. EBHT kontaktet ansatte som de fra før visste var i sårbare grupper med behov for evt. ekstra oppfølging i en nedstengingsperiode. Det ble bekreftet at disse personene satte pris på å bli kontaktet og få et tilbud om oppfølging fra EBHT. Administrative ledere ble opplevd å ha svært stort arbeidspress, og at oppfølging av ansatte derfor ikke kunne gjennomføres som vanlig.

### **2.2 Under nedstenging (mars-primò juli)**

Etter et par uker etter nedstenging økte antallet henvendelser. Det kom spesielt mange henvendelser fra utenlandske ansatte som opplevde situasjonen problematisk. Mange av disse har lite nettverk og lite familie i Norge, og følte at de ble noe glemte.

Pågående konfliktsaker fra før nedstengingen måtte settes på vent. Dette opplevdes som problematisk for de berørte.

Med hensyn til bruk av hjemmekontor, så rapporterte mange ansatte også til EBHT at hjemmekontor fungerte fint og at det er produktivt. Andre opplevde det mer problematisk, spesielt i husholdninger hvor flere bor sammen og hvor forpliktelsene rundt barn og skoleoppfølging skulle oppfylles ved siden av jobb. Det har vært gjort individuelle vurderinger underveis med hensyn til om ansatte med særlige behov kunne komme helt eller delvis tilbake på kontoret fra mai.

Det at man ikke hadde godt nok utstyr hjemme til å gjøre tilfredsstillende jobb (f.eks. pc som fungerte med lyd og bilde, funksjonell lap-top, tilgang på relevant programvare, ergonomisk tilpasset arbeidsplass mv.) var en utfordring for flere. En del ansatte har imidlertid vært innom kontoret og lånt med seg hjem tilstrekkelig utstyr. Andre som ikke hadde oppgaver som egnet seg for å løses fra hjemmekontor, uttrykte at de fikk dårlig samvittighet fordi andre med funksjonelle hjemmekontor hadde mye å gjøre.

### **2.3 Etter gjenåpning av universitetet (ultimo juli/primò august)**

Det har vært registrert noe uro fra ansatte ved gjenåpningen av universitetet. Særlig om det er trygt å komme fysisk tilbake til jobb? En del opplever det problematisk at det synes å være ulik praksis mht. bruk av hjemmekontor. En del ansatte opplever at noen enheter har lav terskel for å ta i bruk hjemmekontor, mens andre oppfattes som strengere.

Det var i begynnelsen av august usikkerhet rundt bruk av hjemmekontor rett etter semesteråpning, og mange ble derved usikre på hva som var gjeldende rutine. UiO satte imidlertid inn ressurser på å tydeliggjøre dette og informerte etter EBHTs erfaring, godt.

En del henvendelser har også dreid seg om risikovurdering av arbeidsplassene og tilbakekomst til jobb, og i den forbindelse har det vært en ekstra stor etterspørsel på EBHTs tjenester. Da særlig innen yrkeshygiene, smittevern mv.

### **3. Tilbakemeldinger fra fagforeningene og vernetjenesten i IDF-møter**

Fagforeningene og vernetjenesten har i IDF-møter gitt tilbakemeldinger til arbeidsgiver basert på henvendelser de har mottatt fra ansatte. UiO har ikke konkret oversikt over hvor mange ansatte som har meldt inn disse forholdene til tillitsvalgte og verneombud

Det har blant annet blitt gitt tilbakemelding om at noen ansatte som måtte stille på jobb når universitetet var stengt opplevde utrygghet knyttet til smittevern. Enkelte grupper har opplevd å være presset på ressurser, eksempelvis i forbindelse med forsterket renhold.

For vitenskapelig ansatte skapte overgangen til digital undervisning, utsatte innleveringsfrister o.l. merarbeid.

Det har også kommet innspill om at det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor ikke er tilrettelagt med tanke på utstyr og at det har vært varierende praksis ved enhetene med tanke på tilrettelegging for innkjøp og innhenting og utkjøring av utstyr.

### **4. Tall fra SAP**

Seksjon for applikasjonsforvaltning har fremskaffet oversikt over bruk av overtid, egenmelding, sykemelding og velferdspolisregistrert i SAP (UiOs lønssystem) i perioden 12.03.20 – 01.07.20 og tall fra tilsvarende periode i 2019.

Dataen viser at bruk av egenmeldingsdager har blitt redusert under koronaperioden sammenlignet med samme periode i fjor. En mulig årsak til dette kan være at ansatte ikke har registrert egenmeldingsdager ettersom de likevel har vært hjemme. En annen årsak kan være at ansatte har vært mindre syke som følger av redusert sosial omgang og økt bevissthet rundt smittevern hensyn.

Antall sykemeldingsdager er nokså stabilt, noe som tyder på at koronaperioden ikke har påvirket grad av sykemelding blant ansatte.

Omsorg for barn har påvirket ansatte i stor grad under koronaperioden. Egenmelding på bakgrunn av sykt barn eller barnepassers sykdom har økt betraktelig i perioden 12.03.19 - 01.07.19 sammenlignet med perioden 12.03.20 - 01.07.20. Det har også vært en vesentlig økning i bruk av velferdspermisjon med lønn i samme periode, noe som også er et uttrykk for at omsorg for barn i stor grad har påvirket arbeidshverdagen til ansatte.