



Årsrapport for 2021, hovedverneombudet ved Universitetet i Oslo

Kontakt

Hovedverneombudet kan best nåes på epost:

hovedverneombudet@uio.no

For å gjøre det enkelt å nå riktig lokalt hovedverneombud har vi laget epostadresse til hvert lokalt hovedverneombud, uavhengig av navn på personen som innehar vervet. Oversikt over adressene finner du her:

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

Forkortelser i årsrapporten:

EHMS B –enhet for helse, miljø, sikkerhet/trygghet (security/safety) og beredskap

HVO –hovedverneombud (nivå 1)

LHVO –lokalt hovedverneombud (nivå 2)

LVO –ledende verneombud (koordinerende funksjon på store enheter nivå 3)

VO –verneombud (nivå 3/4/5/6)

EA –eiendomsavdelingen

AP –avdeling for personalstøtte (LOS)

EBHT –enhet for bedriftshelsetjeneste

Vernetjenesten

Vernetjenesten ved UiO har i 2021 bestått av HVO, vara HVO samt 12 LHVO, vara LHVO, LVO, vara LVO (LVO organiserer verneombudene i verneområder hvor det er flere verneombud), ca 210 VO og deres vara representanter.

Det er ett LHVO ved hvert fakultet, hvert av museene, UB (universitetsbiblioteket) og i LOS (ledelse og støtteenheter sentralt)

Hovedverneombudet ved UiO for 2021 var Hege Lynne (100% fristilt i vervet) og vara HVO var Thomas Aulin (20% fristilt i vervet).

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.

På samme måte som HVO skal samordne verneombudene ved UiO skal LHVO også gjøre det innenfor sitt verneområde.

HVO ved UiO prioriterer å hjelpe VO med tips og råd. Ta kontakt, men helst på epost:

hovedverneombudet@uio.no

Arbeidstilsynet har en beskrivelse av verneombuds rollen:

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Møter og kompetanseheving

I 2021 hadde vi tilpasset oss en ny arbeidshverdag som gjaldt for mange ansatte ved UiO. Alle interne opplæringstiltak som HVO hadde planlagt for VO'er ble avlyst. Opplæring av nye verneombud skjedde gjennom HMS grunnopplæring e-læringskurs som EHMS B fasiliterte. Hovedverneombudet har gjennomført digitale møter med alle LHVO'er hver annen uke i 2021.

Korona

Det var pandemien som ble alles fokusområde også i 2021;

- usikkerheten rundt oppmøte på arbeidsplassen igjen
- hvordan bidra med god informasjon til ansatte som var engstelige og usikre
- forutsigbarhet og gjennomsiktighet i vurdering av personlige tilpasninger om hjemmekontor.
- Opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet ved jobb hjemmefra
-

Mye av den samme usikkerheten som hersket i begynnelsen av pandemien oppstod igjen når vi åpnet mer opp høsten 2021.

Hvem skulle på jobb, hvem kunne arbeide hjemme fra? Det viste seg raskt at lederlinjen besluttet dette svært ulikt, noe som skapte frustrasjon hos en del ansatte.

I meters avstand og munnbind var svært viktig fremdeles. I tillegg fikk vi hurtigtester for covid 19, utdelt og vi hadde teststasjoner for pcr test. Forelesingene og møtene ble avholdt på zoom våren, mens man hadde dette noe fysisk på høsten da mange ansatte hadde fått vaksine. Laboratorie- og annen praktisk undervisning ble gjennomført med smittevernstiltak.

HVO inngår i beredskaps- og smitteverngruppen sentralt på UiO. Spørsmål fra LHVO tok HVO med inn til gruppene. Disse møtene ble avholdt med hyppig frekvens, 1 gang pr uke under store deler av 2021. Universitetsdirektøren fortsatte å sende ut informasjon i lederlinjen, med kopi til HVO så snart det var noe nytt fra myndighetene. HVO har så sendt epostene videre til LHVO'er som igjen har kontrollert at sine ledere sender en tilpasset versjon videre til sine ledere og ansatte. Fremdeles så ble det tolket ulikt om hvor åpne vi skulle være som arbeidsplass, men at informasjonen kommer ut i hele organisasjonen er noe som vi har hatt fokus på, og nå når den i stor grad helt ut.

I tillegg til den ekstraordinære situasjonen har omstillingsprosessene, IDF møtene, byggeprosessene og de ordinære møtene blitt avviklet med økt frekvens, både med fysisk oppmøte, hybrid løsning og zoom. Jeg har også deltatt på noen verneombudsmøter lokalt, høsten 2021.

Prosesser ved UiO som HVO arbeider med

BOTT:

Bott er et samarbeid mellom universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø om felles, standardiserte administrative og tekniske tjenester og prosesser.

Det er ikke til «å stikke under en stol» at innføringen av disse nye systemene har krevd stor innsats av flere ansattgrupper. Mange har bokstavelig talt arbeidet dobbelt opp, og mange opplever de nye systemene som mer ressurskrevende. De fleste ansatte var klar over at det ville ta noe tid før man kunne høste gevinstene av den nye måten å arbeide på. Tilbakemeldingene som vernetjenesten har mottatt tyder på at merarbeid ved overgangen, og manglende gevinstrealisering har tatt lengre tid enn forventet, og at det utover høsten har blitt meldt om slitasje og frustrasjon blant de ansatte som følge av dette.

Et fokusområde for HVO er at ansatte skal få riktig opplæring når nye systemer tas i bruk, altså opplæring tilpasset den enkelte ansatte. En del ansatte har ikke vært fornøyd med opplæringen som er gitt.

[BOTT-samarbeidet - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

[Prosjekt UiO prosessforbedring, saksbehandling og arkiv - For ansatte - Universitetet i Oslo](#)

[UiO går over til et nytt økonomi-, lønns- og personalsystem - For ansatte - Universitetet i Oslo](#)

[PowerPoint-presentasjon \(uio.no\)](#)

Livsvitenskapsbygget

Byggeprosessen har involvert og involverer mange verneombud og ansatte på UiO. HVO har i nåværende fase påpekt den viktige betydningen av å arbeide med arbeidsmiljøet og bygge en felles kultur for de ansatte som man vet skal inn i bygget. De ansatte kommer til å måtte forholde seg til andre ansatte på en annen måte enn man er vant til. De må dele lab. areal, instrumenter osv - med andre ord arbeidsplassen. Mange har i dag cellekontor som kanskje man deler med noen gode kollegaer. I Livsvitenskapsbygget er det nokså store landskap. Jeg mener det er meget viktig å bygge en god kultur før man flytter inn, og at det er et arbeid som tar tid både å planlegge og å gjennomføre.

Omstillingsprosesser

Det pågår til enhver tid omstillingsprosesser ved UiO. Under en pandemi kan det være en litt større utfordring for oss å forstå hva dette betyr i praksis. Mens en del av oss er på hjemmekontor, går prosessen. På en måte kan man lett sette seg selv på sidelinjen, fordi man ikke har de normale møteplassene. Det er vanskeligere å kunne

diskutere prosessen med kollegaer og kanskje ta endringene inn. Enkelte opplever usikkerhet om hvordan arbeidssituasjonen vil fortone seg når man skal tilbake til fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen. Jeg ønsker at lederlinjen har fokus under omstillingsprosessene på at vi er i en spesiell tid mht pandemien. Informasjon om omstillingsprosesser bør så langt som mulig presenteres i felles møter, og informasjonen bør inkludere bakgrunn for omorganisering, og hva som ønskes oppnådd med endringen. Vi har dessverre sett noen eksempler på omstillingsprosesser hvor det har blitt sendt ut en epost fredag ettermiddag om nært forekommende omstillingsprosess. Da bruker ansatte helga på å gruble, uten å ha kolleger og leder å snakke med før neste arbeidsdag.

Oppsummering

2021 var også et år hvor ingen av de vanlige aktivitetene som HVO arrangerer ovenfor vernetjenesten ble gjennomført. Det viktige med samlingene for verneombudene er å møtes fysisk, det er lettere å snakke og å spørre om råd, i tillegg til at man kan bli litt kjent med hverandre. Jeg håper at vi får gjennomført et dagsseminar for alle VO'ene i 2022. Men dere må alltid huske at dere kan sende en epost til hovedverneombudet@uio.no

Jeg kommer gjerne til verneombudsmøtene deres om jeg blir invitert.

I 2021 var det noen enheter som startet gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen ARK. Det blir spennende å se hvordan og om pandemien har hatt betydning for resultatet nå sammenlignet med tidligere undersøkelser. Vernetjenesten har flere ganger etterlyst verktøy for å undersøke både det fysiske og psykososiale aspektet ved arbeid hjemmefra. UiO har inngått en avtale om bruk av en Puls-undersøkelse. Puls-undersøkelsen er en forkortet arbeidsmiljøundersøkelse som er ment å skulle ta pulsen på nå-

situasjonen og er tilpasset dagens situasjon. Noen enheter har gjennomført denne, og andre står klare til å gjennomføre. Det vil ikke bli laget en sammenstilling av alle resultatene, så det er opp til de enkelte LAMU og lokal ledelse å følge opp resultatene.

Jeg takker alle verneombud for den innsatsen mange av dere har lagt ned i vervet i 2021!

Jeg retter også en stor takk til vara HVO Thomas Aulin, og alle lokale hovedverneombud for mye god hjelp og støtte.

Takk også til sentral ledelse ved UiO, hovedtillitsvalgte, EBHT, EA, EHMSB, AP og alle andre for et godt samarbeid i 2021.

Med vennlig hilsen
Hege Lynne
Hovedverneombud ved UiO