# Årsrapport 2023 fra Hovedverneombudet ved UiO

**Organisering**

Vernetjenesten ved UiO er organisert med 12 hovedverneområder; 8 fakulteter, 2 museer, Universitetsbiblioteket og fellesadministrasjonen. Hvert hovedverneområde har et lokalt hovedverneombud (LHVO) som også har en koordinerende rolle for enhetens verneombud (VO). De forskjellige enhetene har varierende grad av frikjøp for LHVO.

Sentralt er hovedverneombudet (HVO) frikjøpt med 100% og vara hovedverneombud (VHVO) er frikjøpt med 40%, som er en økning fra 20% i 2022. Det nye frikjøpet gjenspeiler den aktuelle tidsbruken til vervet i større grad enn tidligere år.

Både HVO, VHVO og 3 LHVO har vært nye i rollene sine. Det er en ganske markant utskiftning, og selv om noe skyldes naturlig avgang så belyser det også at tilrettelegging av vervet er noe som må jobbes med videre. Tilrettelegging og rolleforståelse har blitt jobbet med; ved starten av 2023 var det 3 LHVO som ikke hadde regelmessige møter med direktør på sin enhet. Ved utgangen året var det kun 1 LHVO som ikke hadde faste møter med sin direktør.

[Policy for verneorganisasjonen](https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/mal-policyer/policy-for-verneorganisasjonen/) sier at enhetens øverste leder er ansvarlig for at alle VO har regelmessige møter med leder(e) i sitt verneområde. Policyen sier ikke noe om frekvensen utover at HVO og Universitetsdirektøren skal ha møte minimum hver 4.uke. Møtefrekvensen mellom HVO og Universitetsdirektøren er hver 2. uke og denne møteserien har blitt til en viktig kommunikasjonskanal for å ta opp tverrfakultære saker. HVO og LHVO har også faste møter med samme frekvens, og disse møtene gir stor del av grunnlaget for hva som tas opp i møtene med Universitetsdirektøren. Dette bidrar til at universitetets øverste ledelse er oppdaterte på problemstillinger og har en mulighet til agere før ting utarter seg. Det er til det beste for både organisasjonen og arbeidsmiljøet.

Møtefrekvensen mellom LHVO og direktør på nivå 2 varier fra 0-12 ganger i året, hvorav halvparten møtes 12 ganger i året. Alle LHVO har møter med VO på egen enhet og innhenter saker som best løses på nivå 2. HVO har ikke tall på hvor mange VO som har regelmessige møte med leder i sitt verneområde, men ser på det som neste trinn å jobbe videre med nå som møter mellom LHVO og leder er på plass.

Vi har 165 verneområder og 159 verneombud, det er 6 verneområder som dekkes av et VO som også er VO for et annet område. Det er 50 verneområder som ikke har et vara VO. I gjennomsnitt har vi et VO ca per 50 ansatte. Hvis vi får til bedre tilrettelegging så håper jeg at alle verneområder også kan få en vara, og at ingen VO skal fungere i mer enn sitt eget verneområde.

Det er leders ansvar at VO får tatt tilstrekkelig opplæring. Vi har få tilfeller hvor VO melder om at leder sier at VO ikke kan melde seg på kurs. Utfordringen for VO er heller å få tid til kurs samtidig som den skal skjøtte sine normale arbeidsoppgaver. Dette er nok en del av tilretteleggingen som forhåpentligvis kommer på plass i 2024.

Etter omorganiseringen av IT-avdelingen, har de nå fått ledende verneombud (LVO) med koordinerende funksjon for verneombudene der. LVO IT er på samme måte som LVO EA tatt opp i LHVO-nettverket som møtes hver 14.dag. Selv om begge enhetene ligger under Fellesadministrasjonen så er det enheter som er til stede på hele UiO og som kan bidra med innsikt i mange saker.

**Faste oppgaver**

* Koordinere vernetjenesten ved UiO, utførelse av oppgaven er i stor grad beskrevet over.
* Medlem av AMU
* Møterett, inklusive tale- og forslagsrett i IDF
* Medlem SBL
* Møter med BHT
* Møter med HMSB
* Møter med Universitetsdirektøren
* Møter med Eiendomsdirektøren
* Møter LHVO
* Møter HVO UH-sektoren (UiO er i år møteansvarlig)
* Arrangere årlig seminar for alle VO UiO
* Arrangere årlig seminar for alle LHVO, Universitetsdirektør og Personaldirektør
* Bidra på UH-sektorens årlige HVO-konferanse.
* Bidra på det årlige LAMU-seminaret, herunder delta i arbeidsutvalget

**Andre oppgaver**

* Deltagelse i arbeidsgruppe for revidering av IA-avtalen og sykefraværsoppfølging
* Deltagelse i arbeidsutvalget for ARK
* Deltagelse i arbeidsgruppe for organisering av HMSB
* Deltagelse i hovedbrukergruppe for LVB

**Fokusområder**

* **Bli kjent med egen virksomhet.** HVO og VHVO har besøkt TF, MED, OD, NHM, JUS og HF. Målet har vært å bli kjent med ledelse, bygninger, VO, høre hvordan man samarbeider lokalt og hvilke utfordringer som er spesielle for de enkelte stedene. Fokusområdet vil videreføresinn i 2024 for å besøke de resterende enhetene.
* **Kartlegging av vernetjenesten.** Dels som en utvidelse av det å bli kjent med egen virksomhet, og dels for å få innsikt i hvordan det står til med vernetjenesten på de forskjellige enhetene på nivå 2 i virksomheten, så har HVO innhentet tall på antall verneombud, vara verneombud og møtefrekvens både mellom verneombud og deres leder, samt internt i vernetjenesten. Tallene fra denne kartleggingen har blitt brukt i beskrivelsen av vernetjenestens organisering tidligere i denne årsrapporten. Ved årets start var det 3 LHVO som ikke hadde fast møte med leder nivå 2, og ved årets slutt var det kun 1 sted uten fast møtefrekvens. Fokusområdet vil videreføres i 2024, med ønske om å få frem ytterligere tall, spesielt hvor mange som har gjennomført obligatorisk grunnkurs HMS (modul 1-7).
* **Tilrettelegging av verv for alle verneombud**. For å både hjelpe til med å rekruttere nye verneombud og for å bedre vilkårene for eksisterende verneombud har HVO fremhevet arbeidet med å tilrettelegge for vervet. I AMU sak 36/23 ble det fremmet ønske om en samarbeidsavtale mellom leder og verneombud i hvert verneområde. En slik avtale vil være med å tydeliggjøre både VO og leders oppgaver og roller, bidra til økt rolleforståelse og skape forutsigbarhet om hvordan verneombudets normale arbeidsoppgaver skal prioriteres når hen er opptatt med å utføre vervet. Enkelte verneombud opplever dessverre å bli upopulære hos egen ledelse på grunn av sin utførelse av vervet.
* **Kompetanseheving.** HVO ønsker økt fokus på opplæring av både verneombud, ledere, LAMU-medlemmer og andre ansatte. Ved UiO finnes det ett obligatorisk lederkurs, og HVO mener det er for lite, noe som er nevnt i den årlige gjennomgangen av UiO sin kursportefølje, ref IDF (OPA) 12.01.2023, sak 1. HVO ønsker bedre oppfølging fra arbeidsgiver når det gjelder å gjennomføre det obligatoriske HMS-kurset for ledere, og at det innføres rutiner for å sikre at gjennomføres før man får personalansvar. Verneombud og LAMU-medlemmer skal ha gjennomført grunnkurs i HMS. Per nå er det kun ledere som kan sjekke hvem av sine ansatte som har tatt slike kurs. HVO ønsker at denne informasjonen hentes fra SAP til selvbetjeningsportalen slik at alle ansatte enkelt kan sjekke selv hvilke kurs de har tatt. HVO ønsker også at kursoversikt for ledere, verneombud og LAMU-medlemmer presenteres årlig for LAMU, som et ledd i AML § 7-2(1) og 7-2(2)e

**Større enkeltsaker**

* **OD/MED.** Universitetsdirektørens ønske om å se på mulige faglige gevinster av en sammenslåing av det odontologiske og medisinske fakultet har vært en sak som har ledet til uro i et større arbeidsmiljø, og som har ledet til flere avisartikler og to ekstraordinære AMU-møter. Ved tidligere medvirkning i denne saken, så kunne kanskje mye av uroen vært forhindret ved at bakgrunn og hensikt kunne vært tydeligere kommunisert. HVO opplever fremdeles at ansatte har utfordringer med å ha tillit til at ledelsen ved UiO kun ser etter mulige gevinster. Vernetjenesten har til nå fokusert på hva som er kommunisert og at ansatte må ha tiltro til at det ikke finnes noen annen agenda enn det som har blitt sagt.
* **Knivhendelse ved farmasøytisk institutt.** Livstruende vold mot en ansatt har satt spor på et helt arbeidsmiljø, og resten av UiO. Hendelsen har fått fokus langt ut over UiO og hovedverneombud fra hele UH-sektoren forteller om bekymringer fra egne ansatte om at tilsvarende kan skje hos dem. HVO håper hendelsen kan bidra til å sette fokus på systematiske risikovurderinger, opplæring og andre preventive tiltak. Vernetjenesten ønsker at UiO styrker arbeid med krisehåndtering og ivaretakelse av de ansatte i og etter en krisesituasjon.
* **Livsvitenskapsbygget.** Livsvitenskapsbygget er ikke lenger kun en byggesak, men i større og større grad en sak om menneskene som skal inn i bygget. Hvem som skal inn, hvor og når de skal inn, og hvordan samarbeidet skal organiseres på tvers samtidig som man beholder nåværende linjestruktur er et arbeid som det ikke finnes en fasitløsning på. Alle de involverte må bidra i fellesskap for å skape et godt arbeidsmiljø og konvergenseffektene som prosjektet ønsker å utløse.
* **ARK.** UiO skal for første gang gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse samlet i 2024, under felles mal. Det sentrale forarbeidet har blitt utført under ledelse av OPA, i samarbeid med representanter fra flere fakulteter, BHT og vernetjenesten.
* **Hjemmekontor.** Hjemmekontor er i utgangspunktet ikke en enkeltsak, men er den tematikken som vernetjenesten oftest får henvendelse om. UiO har retningslinjer for arbeid hjemmefra, men det som skaper støy er at retningslinjene praktiseres vidt forskjellig fra sted til sted. Vernetjenesten ønsker mer helhetlig praktisering og at både vedtak og avslag skal kunne etterprøves. Vernetjenesten ønsker at alle ansatte skal få en saklig begrunnelse for både tilslag og avslag og mener det vil bidra til mer lik praktiseres av retningslinjene.

**Utfordringer 2024**

* **Tilrettelegging av verv for alle verneombud.** Selv om arbeidet er startet, så er det mer enn kun en avtale som må på plass. HVO ønsker også at alle VO og leder rapporter inn til sitt LAMU en gang i året om hvordan de opplever samarbeidet dem imellom, i tråd med AML §7-2(2)a som sier at LAMU skal behandle spørsmål som angår den interne vernetjenesten. HVO ønsker at det lages retningslinjer for hvordan frikjøp i vervet organiseres, samt løpende utgifter til kompetanseheving for alle verneombud. I dag er det opp til hver enhet å selv organisere dette, og noen steder resulterer det at en enhet må gi fra seg arbeidskraft til et koordinerende verv uten å fa noen kompensasjon. Dette gir en større belastning på små miljø enn på store miljø hvor et fravær på 20% ikke merkes i like stor grad. Det er også vanskelig å rekruttere i så små stillinger som frikjøp ofte er, så det betyr i praksis at arbeidsoppgavene fordeles på de ansatte som allerede er til stede.
* **Samarbeid leder og verneombud.** I løpet av 2023 har samarbeidet mellom LHVO og leder blitt styrket. HVO ønsker at det utvides til alle nivå slik at alle ledere ser på det som en selvfølge å involvere lokalt verneombud når man diskuterer endringer som kan påvirke arbeidsmiljøet.
* **Verneombudsundersøkelse.** Det er 12 år siden forrige gang det ble foretatt en undersøkelse om verneombudenes opplevelse av vervet. I samarbeid med BHT ønsker vernetjenesten at det gjennomføres en ny undersøkelse som kartlegger hvordan det oppleves å inneha vervet.
* **Medvirkning i virksomhetsovergripende organiseringer.** Hvordan ta ut medvirkningi prosesser som styres over UiO-nivå? BOTT-prosessen innebar løsninger som ikke ble gjenstand for medvirkning, vernetjenesten ble først involvert når løsningene skal implementeres lokalt. Det er UH-sak som velger løsningen, mens UiO-sak er redusert til «Prosjektkontoret til UiO-sak har ansvar for innføre de nye løsningene fra UH-sak på UiO.» Dette er etter HVO sitt syn ikke i tråd med AML §4-2(1) som sier at ansatte og deres tillitsvalgte skal være med ved utformingen av nye systemer. Problemstillingen er ikke kun relatert til de to nevnte prosessene, og HVO antar den igjen vil dukke opp i årene som kommer.
* **Styrke verneombudenes kobling til LAMU.** I henhold til AML §7-2(2)a og b skal LAMU behandle saker som omhandler den interne vernetjenesten og opplæring som har betydning for arbeidsmiljøet. HVO ønsker at enhetene årlig rapporterer til LAMU om gjennomføring av all obligatorisk HMS-kompetanse, herunder opplæring av verneombud, ledere og LAMU-medlemmer.

Thomas Aulin, Oslo 14.02.2024

Hovedverneombud UiO