UiO **Universitetet i Oslo**

Referat fra møte i sentralt arbeidsmiljøutvalg - 2/2019

Tid: 20.mai 2019 kl.0900-1200

Sted: Lucy Smiths hus, 10 etg. møterom 3

Tilstede fra arbeidsgiversiden:

Universitetsdirektør Arne Benjaminsen

Personaldirektør Irene Sandlie

Torborg Storaas (vara for eiendomsdirektør John Skogen)

Dekan Dag Michalsen (Det juridiske fakultet)

Dekan Aud V. Tønnessen (Det teologiske fakultet)

Tilstede fra arbeidstakersiden:

Hovedverneombud Hege Lynne

Tina Næss (hovedtillitsvalgt Akademikerne)

Asle Fredriksen (hovedtillitsvalgt Parat)

Natalia Zubillaga (konst. hovedtillitsvalgt NTL)

Belinda Eikås Skjøstad (hovedtillitsvalgt Forskerforbundet)

Forfall:

Eiendomsdirektør John Skogen

Observatører:

Enhet for HMS og beredskap: Anita Sandberg, Elin Agathe Hult og Frøydis Schulz

Enhet for BHT: Bjørnar Vold-Sarnes

LMU- og studentrepresentant: Peter Linge Hessen

SAKSLISTE

SAK 18/19

Referat fra møte 1/19

Referatet (pdf) godkjent.

ORIENTERINGSSAKER

SAK 19/19

Ruspolicy

Personaldirektør Irene Sandlie orienterte muntlig og kort om status for arbeidet med utarbeidelse av ny ruspolicy for UiO. Arbeidsgruppa har laget et forslag som skal på høring til dekaner/fakultetsdirektører, og drøftes i IDF, før saken legges fram til endelig behandling i AMU til høsten. Det nye dokumentet vektlegger forebyggende arbeid, og har et bredere perspektiv på avhengighet.

SAK 20/19

Rapport over HMS-avvik

HMSB orienterte om avviksmeldinger; positiv trend med økning i antall avvik som meldes, trender i avvikene. Avviksrapportering gir godt grunnlag for videre forbedring. Presentasjon vedlagt.

VEDTAKSSAKER

SAK 21/19

BOTT-statusoppdatering og medvirkning i nasjonale prosjekter

Johannes Falk Paulsen fra Lederstøtte presenterte BOTT-samarbeidet. Presentasjon og notat vedlagt.

BOTT-samarbeidet har pågått siden 90-tallet, med fagsamarbeid (IT, økonomi, HR) og prosjekter. I hovedsak har samarbeidet vært uformelt, men har i noen saker blitt mer formalisert. Det er tre pågående prosjekter (Saksbehandling/arkiv, økonomi/lønn og ny løsning for HR-system).

Personaldirektør Irene Sandlie presenterte oversikt over medvirkningsprosess. Presentasjon, covernotat og notat vedlagt.

Noen bestemmelser kommer fra politiske beslutninger hvor man ikke har rett til drøfting eller medbestemmelse, mens andre kommer fra lokale initiativ. AMU verdsetter at AP jobber med å lage en sjekkliste for når verneombud og fagforeninger skal inn i prosjektsammenheng.

Ansattrepresentantene formidler mye usikkerhet rundt disse prosessene blant de ansatte, og uklarhet rundt når og hvor beslutningspunktene er. Prosjektene er store og komplekse, og det kan være vanskelig å forutsi omfang og konsekvenser ved starten av et prosjekt. God informasjon til enheter og ansatte underveis er viktig for å sikre god og riktig medvirkning. Ledelsen ved UiO ønsker å invitere hovedtillitsvalgte og lokale hovedverneombud til et seminar for å gå gjennom systemene og de store anskaffelsene, og diskutere effekter for arbeidsmiljøet.

Vedtak: Ledelsen ved UiO inviterer hovedtillitsvalgte og lokale hovedverneombud til et seminar om arbeidsmiljørelaterte spørsmål knyttet til BOTT-prosessene.

SAK 22/19

Oppfølging LAMU-seminar

Underutvalget orienterte om resultater fra risikokartleggingen som ble gjort i grupper under seminaret, og foreslår vedtak om anbefaling til LAMUene. Presentasjon vedlagt.

AMU støtter at LAMUene på nivå 2 oppfordres til å diskutere hvordan risikokartlegging best kan gjennomføres ved sine respektive enheter. Studenter/stipendiater vurderes som en utsatt gruppe – viktig at deres perspektiver er ivaretatt i prosessen med risikokartlegging lokalt.

Vedtak: AMU oversender resultater fra gruppearbeidet til LAMUene på nivå 2, sammen med en presentasjon og mal som kan brukes i arbeidet med risikokartlegging. LAMUene oppfordres til å vurdere hvordan risikokartlegging kan gjennomføres, og forebyggende tiltak utarbeides, ved enheten.

ORIENTERINGSSAK

SAK 23/19

Varslingsrutiner

Avdeling for personalstøtte ved Irene Sandlie og Berit Hernes Bakke orienterte kort om arbeidet med å justere de varslingsrutinene vi har. De oppleves som gode, men trenger en gjennomgang. Rutinene må bringes mer i tråd med veiledningen for varslingsprosedyrer i staten. Erfaring fra enkeltsaker ved UiO tas inn i arbeidet. Endringene handler mye om tydeliggjøring av prosessen for å gi de berørte partene god og enkel informasjon om stegene i en varslingssak.

Vi trenger også å øke kunnskapen i organisasjonen om hva som er varslingssaker og hva som ikke er det, *når* varslingsrutinene skal brukes, og når andre mekanismer må vurderes.

DISKUSJONSSAK

SAK 24/19

Faktaundersøkelser og håndtering av varslinger og konfliktsaker ved UiO

Diskusjonen om faktaundersøkelser inneholdt både konkrete erfaringer ved UiO, medieoppslag i UH-sektoren, og håndtering av arbeidsmiljøkonflikter i et bredt perspektiv.

Faktaundersøkelser settes oftest inn etter en varsling, når konflikten har nådd et nivå som er vanskelig å håndtere. Den formaliseringen som en faktaundersøkelse bringer inn, kan virke skremmende, og eskalerende i seg selv.

Metoden som sådan anses som god, og ivaretar viktige prinsipper for forsvarlig saksbehandling ihht forvaltningsmessige prinsipper, som kontradiksjon. I noen sammenhenger er bruk av faktaundersøkelser en god og ryddig måte å få alle opplysninger fram for å avgjøre om det foreligger brudd på Arbeidsmiljøloven. Men metoden må omfattes av en god og forsvarlig startprosess (informasjon, framdriftsplan, ivaretakelse av involverte) og en god oppfølging av rapportens konklusjon (informasjon, tiltak, ivaretakelse av de involverte).

Problemer som er meldt ved bruk av faktaundersøkelser, handler mye om at metoden brukes som erstatning for god lederhåndtering ved konflikter. Mange saker kan løses dersom ledere har kunnskap og mot til å ta tak i situasjoner før de eskalerer.

Leders involvering og bruk av skjønn er uansett viktig i håndtering av konfliktsaker, også der faktaundersøkelser kan være en riktig metode å bruke.

Noen viktige erfaringer ved bruken av faktaundersøkelser ved UiO er at prosessen ikke alltid gjennomføres på en god måte. Noen opplever å ikke få svare ut påstander, at ikke alle relevante opplysninger hentes inn og at ikke riktige intervjuobjekter tas med. «Dom» i saken oppleves dermed ikke tilstrekkelig balansert. Mangel på kompetanse i gjennomføringen av faktaundersøkelser gir utslag i feil bruk og feil forventninger til prosessen.

Uansett hvor godt gjennomført en faktaundersøkelse, er det behov for å avklare forventninger til prosessen; tidsplan, rolleavklaring og oppfølging i etterkant. Det er viktig å øke kompetanse og bevissthet hos ledere, både rundt bruk av faktaundersøkelser og andre måter å håndtere konflikter på. BHT er en viktig ressurs i slike saker, og bør brukes aktivt tidlig i konfliktsaker.

Det er en utfordring å overholde taushetsplikten samtidig som det er et informasjonsbehov når arbeidsmiljøkonflikter preger hverdagen til de ansatte. Dersom leder er helt taus om konflikten og håndteringen som pågår, kan belastningene på arbeidsmiljøet forsterkes ytterligere.

Oppfølging: Diskusjonen reiste mange interessante og viktige problemstillinger. Viktig at vi ikke ser på faktaundersøkelser/faktaundersøkelseslignende metoder som den eneste kuren mot konflikter. Vi må se på god ledelse og støtte til ledere som et viktig verktøy. Ledere må være godt kjent med forventninger som stilles til dem vedrørende personalledelse og håndtering av konflikter. Vi må bruke BHT på riktig nivå. Vi må finne balansen mellom å overholde taushetsplikten og å ikke kommunisere i det hele tatt. Håndtering av konflikter er lengre prosesser hvor alle parter og arbeidsmiljøet skal ivaretas.

UiO-ledelsen kommer tilbake til AMU med forslag som kan bidra til at arbeidsmiljøkonflikter kan håndteres bedre. Flere verktøy, bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, samt kompetanseutvikling – er sentralt.

ORIENTERINGSAKER

SAK 25/19 **Faste orienteringssaker**

Aktuelt fra hovedverneombudet

Hovedverneombudet anbefaler verneombud som står i en omstillingsprosess å løfte verneombudsmedvirkningen et hakk opp, slik at verneombudet på nivået over involveres. Slik kan lokalt verneombud medvirke i egenskap av ansatt.

Lokale hovedverneombud opplever større krysspress – de skal ivareta ansattinteressene i et større arbeidsmiljø enn det de er ansatt i, og ressursbruk utover egen enhet må avklares.

b. **Aktuelt fra universitetsdirektøren**

UiO-ansatte fra Unio og LO kan tas ut i streik fra 24. mai. Vi har et godt opplegg for å håndtere streik. Hovedverneombudet informerer om at dersom verneombud tas ut i streik kan vara inntre i rollen.

c. **Aktuelt fra bedriftshelsetjenesten**

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

e. **Aktuelt fra Eiendomsavdelingen**

Oppstart av Livsvitenskapsbygget kan føre til noe støy.

f. **Aktuelt fra Læringsmiljøutvalget**

g. **Referat fra lokale arbeidsmiljøutvalg**

SAK 26/19 **Eventuelt**

Ingen saker meldt.

Referent Frøydis Schulz

Publisert 3. juni 2019 18:16 - Sist endret 3. juni 2019 18:16