



Rapport fra Enhet for bedriftshelsetjeneste

Verneombudsundersøkelsen ved UiO september 2024

Rapporten publisert 9.oktober 2024

Kristine Mollø-Christensen og Carolina Lybäck-Forsbacka

[Publish Date]



Enhet for bedriftshelsetjeneste (EBHT)
Postadresse: Postboks 1043 Blindern, 0316 Oslo
Besøksadresse: Kristian Ottosenshus, underetg.
Problemveien 9, 0316 Oslo

Telefon: 22858895
E-post: ebht-post@admin.uio.no
Web: <http://www.uio.no>

Forord

Hovedverneombudet ved UiO, Thomas Aulin var initiativtaker til gjennomføring av undersøkelsen om arbeidssituasjonen for verneombudene (VO) ved Universitetet i Oslo.

Selve undersøkelsen er gjennomført av Enhet for bedriftshelsetjeneste (BHT), ved seniorrådgiver Kristine Mollø-Christensen og bedriftsfysioterapeut Carolina Lybäck-Forsbacka september 2024. Enhet for BHT er en egenordning for Universitetet i Oslo.

Sammendrag

Målet med undersøkelsen er å få mer eksakt kunnskap om verneombudenes situasjon ved Universitetet i Oslo (UiO), med sikte på å forbedre muligheter for utøvelse av vervet. Det er hele 14 år siden en liknende undersøkelse ble gjennomført ved UiO.

Denne rapporten er dermed tenkt å bidra med informasjon for å sikre god medvirkning og god utvikling av arbeidsmiljøet.

Det ble sendt ut et spørrebatteri via verktøyet Quest Back til verneombud, vara verneombud, ledende verneombud og lokale hovedverneombud. Det er en kvantitativ undersøkelse, men med noen åpne spørsmål. Undersøkelsen er anonym, og det ble valgt å ikke ta ut resultater for enhetstilknytning. Det er tatt ut resultater for VO som helhet, samt ledende verneombud sammen med lokale hovedverneombud.

Hovedinntrykket er at de fleste VO på Universitetet i Oslo har et bra samarbeid med leder, at de får et grunnlag for utførelse av vervet gjennom grunnopplæringen, men at en del av verneombudene står i utfordringer som de ønsker mer kurs og opplæring i.

Det er særlig det å ha et godt samarbeid med ledelsen og å sørge for at de formelle rutinene (som vernerunder) blir ivaretatt, som peker seg ut som viktige "strategier" for VO.

62% mener at de er "helt enig"/"delvis enig" i at de tas med på råd i omstillings- og planleggingsprosesser. Men bare en tredel av VO opplever at de tas med i diskusjoner og planer om strategiske tiltak. I og med at dette er noe lov- og forskriftsverket er klare på at VO skal, så er det et forbedringspotensial her. Det samme gjelder VOs deltakelse i risikovurderinger og risikoanalyse.

Flertallet av VO opplever at de har et godt samarbeid med ledelsen med jevnlige møter. Men mange angir også at det er et forbedringspotensial når det gjelder leders forståelse av VO-rollen og tidsbruk.

Tid til å utføre vervet - vurderingen av om en har den nødvendige tid skal hovedsakelig ligge hos VO i henhold til regelverket. Det er tre VO som har skriftlig avtale, men det er ikke spurt i undersøkelsen om det er muntlige avtaler med leder om tidsbruk. Det er svært få VO som har en plan for ivaretagelse av ordinære arbeidsoppgaver når en utfører verneombudsvervet. Det kan være både kilde til rollekonflikt og stress.

Mer kontakt verneombud imellom etterlyses. Det gjelder både på det enkelte institutt/fakultet og på UiO. Dette for å lære av hverandres erfaringer, få informasjon samt oversikt over hvor en kan søke støtte.

Arbeidsmiljø og klima-undersøkelsen ble gjennomført for hele Universitetet i Oslo våren 2024. I verneombudsundersøkelsen har vi spurt spesielt om verneombudenes syn på prosessen og egen involvering. Det er 70% av VO som opplever at de har fått nok informasjon om sin rolle i ARK prosessen. Et av spørsmålene dreide seg om VO har vært med i planleggingen av det første møtet etter at resultatene forelå. Dette for å sikre at VO's kjennskap til arbeidsmiljøet skulle tas med i planleggingen. Hoveddelen av VO (59%) har vært med i en slik planlegging, og 19% svarte "delvis". Det er altså 22% som ikke har vært med i planleggingen, noe som utgjør 24 verneombud av de som har svart på undersøkelsen.

VO er spurt om hvilke områder de tror blir viktige for dem framover. Som svar på dette går oppfølging av ARK igjen, deretter forskjellige problemstillinger i forhold til omstillinger og endringer, kontorløsninger, psykologisk trygghet og organisasjonskultur, arbeidsoppgaver og stress samt konflikter.

BHT foreslår noen forslag til satsningsområder i slutten av rapporten, men det vil være opp til verneorganisasjonen å foreslå videre tiltak.

Summary

The aim of the survey is to obtain more precise knowledge about the situation of safety representatives at the University of Oslo (UiO), with the goal of improving opportunities for fulfilling the role. It has been 14 years since a similar survey was conducted at UiO.

This report is thus intended to contribute information to ensure good participation and development of the work environment.

A questionnaire was sent out via the Quest Back tool to safety representatives, deputy safety representatives, leading safety representatives, and local chief safety representatives. It is a quantitative survey, but with some open-ended questions. The survey is anonymous, and it was decided not to extract results based on unit affiliation. Results were extracted for the safety representatives as a whole, as well as for leading safety representatives together with local chief safety representatives.

The main impression is that most safety representatives at the University of Oslo have good cooperation with their leaders, receive a foundation for performing their role through basic training, but a number of safety representatives face challenges for which they desire more courses and training.

Particularly, having good cooperation with leadership and ensuring that formal routines (such as safety inspections) are maintained stand out as important "strategies" for safety representatives.

62% believe they "strongly agree"/"partially agree" that they are consulted in transformation and planning processes. However, only a third of safety representatives feel they are involved in discussions and plans regarding strategic measures. Given that legislation and regulations clearly stipulate that safety representatives should be involved, there is potential for improvement here. The same applies to safety representatives' participation in risk assessments and risk analyses.

The majority of safety representatives feel they have a good working relationship with management, with regular meetings. However, many also indicate that there is room for improvement in terms of management's understanding of the safety representative role and time allocation.

Time to perform the role – the assessment as to whether one has the necessary time should principally lie with the safety representative according to the regulations. Three safety representatives have a written agreement, but the survey did not ask about verbal agreements with leaders regarding time allocation. Very few safety representatives have a plan for managing regular work tasks when performing the safety representative role. This can be a source of role conflict and stress.

More contact between safety representatives is sought after. This applies both at individual institutes/faculties and across UiO. This is to learn from each other's experiences, obtain information, and overview where support can be sought.

The Work Environment and Climate Survey (ARK) was conducted for the entire University of Oslo in the spring of 2024. In the safety representatives survey, we asked specifically about safety representatives' views on the process and their involvement. 70% of safety representatives feel they have received sufficient information about their role in the ARK process. One of the questions concerned whether the safety representatives were involved in planning the first meeting after the results were available. This is to ensure that the safety representatives' knowledge of the work environment was taken into account in the planning. The majority of safety representatives (59%) were involved in such planning, and 19% answered "partially." Thus, 22% were not involved in the planning, which constitutes 24 safety representatives among those who responded to the survey.

Safety representatives were asked which areas they believe will be important for them going forward. In response, following up on ARK prevailed, followed by various issues related to transformations and changes, office solutions, psychological safety and organizational culture, work tasks and stress, as well as conflicts.

The Occupational Health Service suggests some focus areas at the end of the report, but it will be up to the safety organization to propose further measures.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	2
Summary	3
Innhold	5
Kort innføring i metode og gjennomføring	6
Presentasjon av resultater	7
Respondentene	7
Om selve verneombudsrollen	7
Verneområdet og verneombudsordningen på UiO	7
Å starte opp som nytt verneombud	10
Hvordan verneombudene på UiO jobber	10
Stengingsproblematikken	12
Opplæring	12
Samarbeid og medvirkning	13
Samarbeid verneombud og leder	13
Planlegging, endringer og omstillinger	15
Hvilke risikoområder er aktuelle for VO nå og i framtid?	17
Hovedområder VO arbeider med i dag	17
Gjennomføring av tiltak – initiativtaking og resultat	17
Hvilke områder tror verneombudene blir viktige framover?	19
Verneombudene og ARK	19
Verneorganisasjonen ved UiO	21
Samarbeid med andre VO	21
Forbedring av verneombudsordningen	21
Oppsummering og konklusjon	22
Forslag til satsningsområder	23
Referanser og vedlegg	24
Vedlegg	24

Kort innføring i metode og gjennomføring

Det er gjort en kvantitativ undersøkelse i form av et spørreskjema. Spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og representanter fra verneombudene. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe bestående av hovedverneombud ved Universitetet i Oslo (UiO), Thomas Aulin, lokalt hovedverneombud ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Kristin Flood Strøm, lokalt hovedverneombud ved Det odontologiske fakultet, Catherine Anne Heyward, og Carolina Lybäck-Forsbacka og Kristine Mollø-Christensen fra Enhet for bedriftshelsetjeneste (BHT). Arbeidsgruppen har hatt tre møter underveis i prosjektet (18.juni, 26.august og 3.oktober) samt kontakt via epost.

Kartleggingen er gjennomført i form av et spørreskjema på norsk (se vedlegg 1). En e-post med informasjon om undersøkelsen (vedlegg 2) gikk ut sammen med invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen. I tillegg har spørsmålene knyttet til ARK-undersøkelsen (arbeids- og klimaundersøkelsen) blitt drøftet i UiOs arbeidsgruppe for ARK.

Spørrebatteriet bygger dels på en tidligere spørreundersøkelse blant VO på UiO tilbake i 2010, som hadde spørsmål fra Sintef som grunnlag, og dels på spørsmål fra en undersøkelse Universitetet i Sørøst-Norge gjennomfører jevnlig. I tillegg er det UiO spesifikke spørsmål – for eksempel i forbindelse med medvirkning ved ARK undersøkelsen. Det var noen supplerende spørsmål for lokale hovedverneombud. Spørsmålene er fundert på det lov- og regelverk som gjelder for medvirkning, verneombud og leders ansvar i arbeidsmiljøspørsmål.

BHT fikk en liste over alle VO på UiO og spørreskjemaet ble sendt ut via Questback til de 264 respondentene på denne listen. Svarprosenten ble 44 % etter å ha sendt ut en purring. Dette er en lavere svarprosent enn forventet og en bør derfor være noe forsiktig med å generalisere resultatene. Det var dårlig kvalitet på den navnelisten over verneombud som ble levert til BHT. Det viste seg at disse listene ikke var oppdaterte. Det er derfor å anta at den lave svarprosenten kan ha bakgrunn i at det var mange på listen som ikke lenger var verneombud. Det var også flere som opprinnelig ikke sto på listen, men som rapporterte tilbake at de ikke hadde fått tilsendt undersøkelsen. Disse fikk mulighet til å delta i undersøkelsen ved tilleggsutsendelse. Ansvaret for oppdatering av listene over verneombud er et administrativt ansvar på den enkelte enhet.

Undersøkelsen var anonymisert. Spørreskjema har ligget ute fra 3. til 14.september 2024. Resultatene ble presentert for lokale hovedverneombud 9.oktober 2024.

Presentasjon av resultater

Resultatene blir presentert i prosent som rundes av til hele tall, samt med noen tabeller. BHTs kommentarer står i kursiv under de forskjellige temaene.

Respondentene

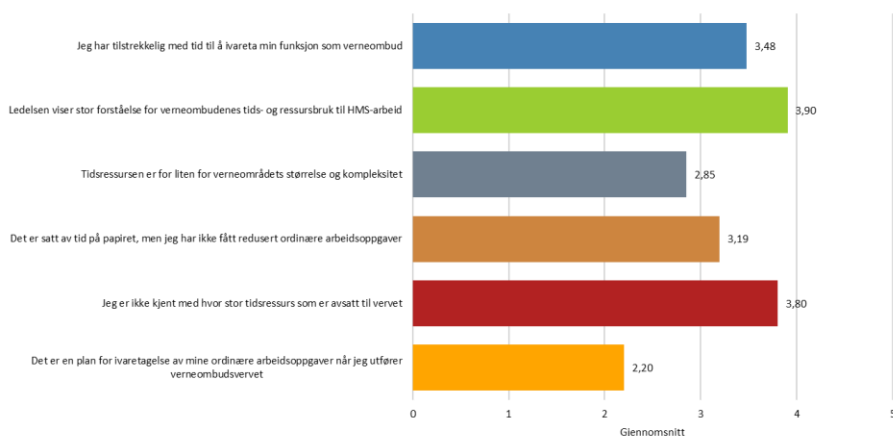
- Totalt antall svar 116 av 264, det vil si en svarprosent på 44 %
- 63 % av respondentene er verneombud, dvs 73 personer
- 21% av respondentene er vara-verneombud, dvs 24 personer
- 16 % av respondentene er ledende verneombud eller lokalt hovedverneombud, dvs 19 personer
- 81 % har vært ansatt på UiO mer enn 5 år
- 38 % har vært verneombud under 2 år, 33 % mellom 2-5 år og 29 % i mer enn 5 år
- Størrelse på verneområde: 15% har “ansvar” for mer enn 100 ansatte, 20 % har 51-100 ansatte, 45 % har 21-50 ansatte og 20 % har færre enn 20 ansatte.

Om selve verneombudsrollen

Verneområdet og verneombudsordningen på UiO

I henhold til Arbeidsmiljøloven §6-1 (2) skal hvert verneområde være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte. På spørsmål om hvordan verneområdet er avgrenset svarte 74% at verneområdet består av en organisatorisk enhet og 22% at verneområdet består av en geografisk enhet (f.eks. en bygning eller etasje). Kun to respondenter svarte at det er uklart hvordan verneområdet er inndelt og to hadde en annen avgrensning som var tematisk.

Tid til å utføre vervet. Under finner du en del utsagn. Hvor enig er du i utsagnene?



Tabell 1. Gjennomsnittssvar på spørsmål om tid til å utføre vervet. Skalaen er fra 1-5 med alternativene helt uenig, delvis uenig, verken eller, delvis enig, helt enig.

Arbeidsmiljøloven fastsetter i §6-5 (2) at verneombudet skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Dette fremgår også av UiOs HMS-prosedyre for verneombud.

Tabell 1 viser i hvilken grad respondentene er enige i ulike utsagn som gjelder tidsbruken. Vi har videre sett på hvordan fordelingen av svarene er på de ulike utsagnene. Rundt 60 % svarte at de er helt eller delvis enig i at de har tilstrekkelig tid til å ivareta sin funksjon som verneombud, men samtidig er det nesten 30% som er helt eller delvis uenig i dette.

På spørsmål om ledelsen viser forståelse for verneombudenes tids- og ressursbruk til HMS-arbeid svarte majoriteten av respondentene at ledelsen viser stor forståelse. Det var 36 % som var helt enig i påstanden og 32 % som var delvis enig. De lokale hovedverneombudene var mindre enige i påstanden der 25% var delvis uenige i at ledelsen viste stor forståelse, mot kun 4% av verneombudene. De ledende VO og lokale hovedverneombudene ble også spurt om de har en skriftlig avtale om bruk av arbeidstid til verneombudsvervet. Der var det kun 3 av 17 personer som svarte at de har det.

BHTs kommentar: Det vil antagelig være flere oppgaver som havner hos et lokalt hovedverneombud enn hos et vanlig VO, og dermed kan det oppleves som at ledelsen ikke viser forståelse for all tidsbruken. Å ha en skriftlig avtale på tidsbruk vil kanskje kunne avhjelpe noe av det problemet, men avtalen bør heller ikke bli en begrensende faktor i å bruke den tiden en faktisk trenger. I kommentarene til Arbeidsmiljøloven fremkommer det at hva som er nødvendig tid for et VO å bruke, er det i utgangspunktet ombudet selv som avgjør.

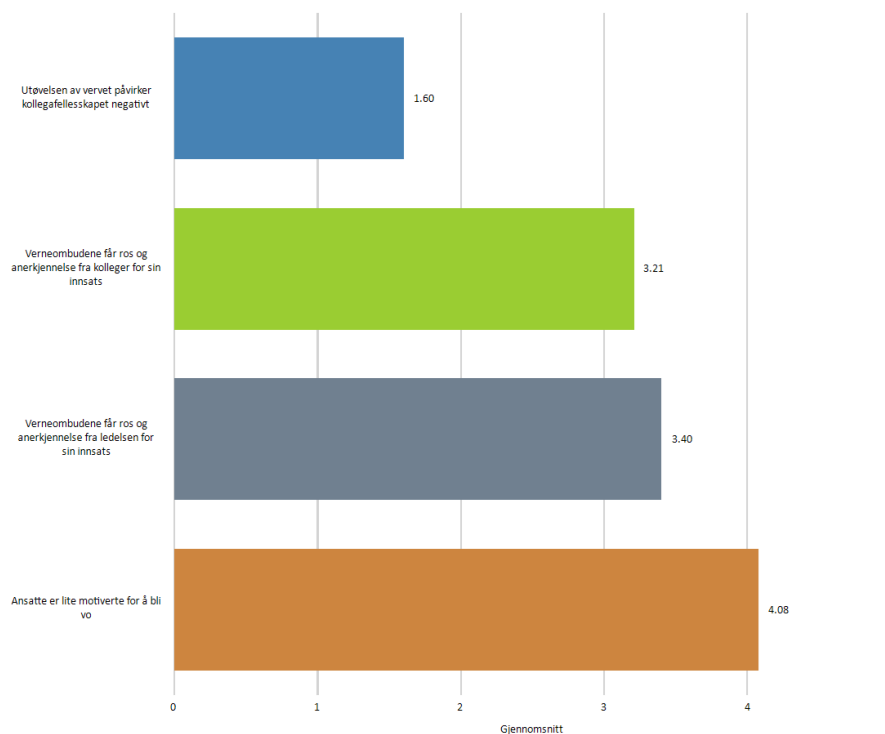
På spørsmål om tidsressursen er for liten for verneområdets størrelse og kompleksitet er det sprikende svar. Det er 8 % (9 stk) som er helt enig i påstanden, mens resterende svar fordeler seg relativt likt over svarsalternativene delvis enig, verken eller, delvis uenig og helt uenig. Dette samsvarer også delvis med at det er en relativt jevn fordeling over ulike størrelser på verneområder blant verneombud.

Den påstanden som får lavest score er om det er en plan for ivaretagelse av VO's ordinære arbeidsoppgaver når verneombudsvervet utføres. Der er det 42 % som er helt uenige i at det foreligger en slik plan.

BHTs kommentar: Det at det ikke er en plan for ivaretagelse av ordinære arbeidsoppgaver kan være en mulig stressfaktor for VO. Dersom VO må jobbe overtid og utføre vernearbeid utenom arbeidstiden, gjelder regelen for overtidsgodtgjørelse i henhold til AML § 10-4.

Det ble også spurt om hvordan verneombudene opplever sin status på arbeidsplassen. De ble bedt om å vurdere noen utsagn på en fem graders skala fra helt uenig til helt enig, se tabell 2.

Verneombudets status på arbeidsplassen. Under finner du en del utsagn. Hvor enig er du i utsagnene?



Tabell 2. Gjennomsnittssvar på spørsmål om hvordan verneombudets status på arbeidsplassen er, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.

Majoriteten av respondentene (68 %) svarte at kollegafelleskapet ikke blir påvirket negativt av verneombudets utøvelse av vervet, mens 11 % var delvis enig i dette og resterende svarte “verken eller” eller “delvis enig”. Når det gjelder å få ros og anerkjennelse for sin innsats, fra både ledelse og kollegaer, er alle verneombudskategorier nokså enige i at de får det, men det er en noe større andel som er helt enige i at de får ros fra leder kontra ros fra sine kollegaer.

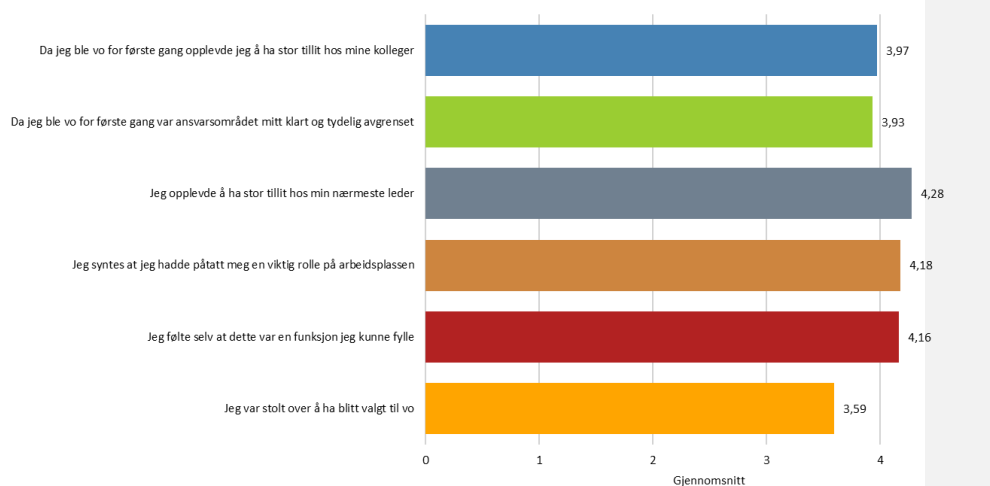
BHTs kommentar: Her er det tenkelig at leder i større grad er både informert om og involvert i det VO jobber med, og ansatte i verneområdet ikke er på samme måte klar over hvilken innsats VO gjør. Det er uansett positivt at så mange opplever å få ros og anerkjennelse for jobben de gjør. Dette som en form av sosial støtte, som er en viktig komponent i det psykososiale arbeidsmiljøet og kan være en buffer mot stress.

Det er også stor grad av enighet blant respondentene om at ansatte på UiO er lite motiverte for å bli VO. Her svarte 75 % enten at de var helt enig eller delvis enig i den påstanden.

Å starte opp som nytt verneombud

Da respondentene ble valgt til verneombud var det 60% som ble valgt av de ansatte, og resterende ble utpekt av leder. Det ble spurt om hvordan de opplevde å begynne som verneombud og ble presentert for noen påstander der en skulle si hvor enig eller uenig en var i påstandene. Skalaen som ble brukt var følgende fra 1-5; helt uenig, delvis uenig, verken eller, delvis enig, helt enig. For eksempel, på utsagnet om VO opplever å ha tillit hos nærmeste leder, er det 56 % som har sagt seg helt enig i påstanden.

Hvordan opplevde du å begynne som verneombud? Under finner du en del utsagn. Hvor enig er du i utsagnene?

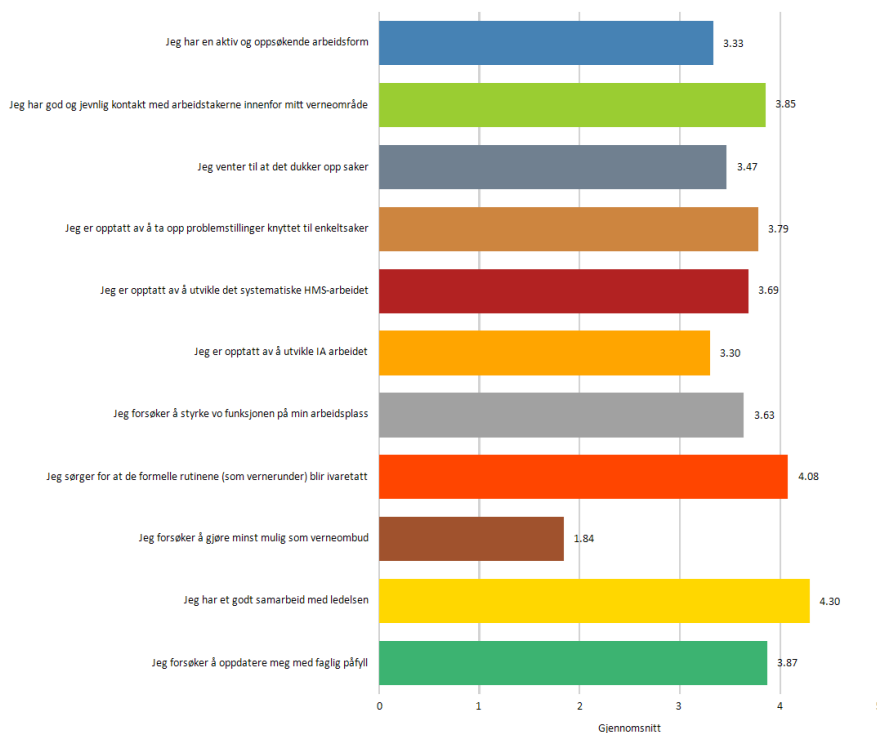


Tabell 3. Gjennomsnittet på svarene på utsagn om hvordan respondentene opplevde det å begynne som verneombud.

BHTs kommentar: Her viser spørsmålet og utsagnene at en stor majoritet av verneombudene har en positiv opplevelse av å starte opp som verneombud, noe som selvsagt er viktig for både motivasjonen og det å gjøre en god jobb som VO.

Hvordan verneombudene på UiO jobber

Det ble spurt om hvilken arbeidsform verneombudet har, altså hvordan en jobber. Respondentene ble bedt om å vurdere noen utsagn på en skala fra 1-5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig. Se tabell 4.



Tabell 4. Gjennomsnittssvar på hvordan verneombudet jobber. Fem graders skala der 1 er “helt uenig” og 5 er “helt enig” i påstanden.

Det er særlig det å ha et godt samarbeid med ledelsen og å sørge for at de formelle rutinene (som vernerunder) blir ivaretatt, som peker seg ut som viktige “strategier” for VO. I tillegg er det å ha god og jevnlig kontakt med arbeidstakerne innenfor verneområdet, oppdatere seg med faglig påfyll, ta opp problemstillinger knyttet til enkeltsaker og å utvikle det systematiske HMS-arbeidet som forekommer hyppigst blant svarene. Her er det en større andel av gruppen lokale HVO, sammenlignet med vanlige VO, som er opptatt av både å ta opp enkeltsaker og å utvikle det systematiske HMS-arbeidet. På utsagnet om faglig påfyll er det en klart større andel av lokale HVO (63 % kontra 22%) som er helt enige i den påstanden.

Det er også flere lokale HVO, sammenlignet med vanlige VO, som er opptatt av IA-arbeidet og å styrke VO-funksjonen på arbeidsplassen.

Det er få, men totalt 10 personer, som svarte at de forsøker å gjøre minst mulig.

Stengingsproblematikken

I henhold til Arbeidsmiljøloven § 6-3 har VO rett til å stanse helsefarlig arbeid. 5 % av respondentene svarte at de har benyttet seg av denne retten, mens 15 % hadde vurdert det, men valgt å ikke stanse arbeidet. De sistnevnte ble spurt om hva som var årsaken til å ikke bruke stansingsretten. Litt over halvparten svarte at ledelsen lovte å løse problemet. At en stansing ville hatt store negative konsekvenser for hele arbeidsplassen og at VO vurderte at forholdet ikke var skadelig for liv helse, var de to andre mest forekommende årsakene som ble oppgitt (17 % på hvert spørsmål). Det var veldig få, men likevel noen, som svarte at en var redd for sanksjoner fra ledelsen eller at det ville få negative konsekvenser for karrieren.

På spørsmål om problemet, som førte til stansing eller vurdering av stansing ble løst, svarte majoriteten at problemet fikk en varig eller midlertidig løsning. På dette spørsmålet hadde det sneket seg inn en teknisk feil, slik at respondenter som hadde svart nei på stansingsretten, også fikk dette spørsmålet. Dermed var det mange som har svart “annet” og skrevet i kommentarfeltet at spørsmålet ikke var relevant/aktuelt og at de hadde svart nei på stansingsretten. Her er det også en kommentar på at løsning av problemet fortsatt er i prosess samt at problemet ikke ble løst pga pandemien.

Opplæring

Opplæring er et viktig punkt. I flg. AML. § 6-5, skal arbeidsgiver sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19 utdyper krav til opplæringens innhold og omfang, blant annet knyttet til særskilte eksponeringer, risikoforhold og særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer, som krever tilleggsopplæring utover obligatorisk 40-timers grunnkurs.

74% har svart ja eller er delvis enig i at de fikk raskt tilbud om opplæring etter at de var valgt. For 19% av respondentene var ikke dette tilfelle, 7% har svart “verken eller”. Når det gjelder spørsmål om de mener opplæringen er tilfredsstillende til å utføre vervet, ligger hoveddelene av besvarelsene på “delvis enig”, som sammen med “helt enig” gir 69% av totalen som synes opplæringen gir et greit grunnlag for utførelse av vervet. 13% mener at opplæringen ikke gjør det. Hvis en ser på de som er “vanlige” verneombud, så er det en større del som er fornøyd - hele 72%, men også her ligger hoveddelen på “delvis enig”.

BHTs kommentar: Det kan kanskje tolkes slik at det er noe forbedringspotensialer her på opplæringssiden.

Når en ser på resultatene fra spørsmål om HMS-kompetansen til VO blir tilstrekkelig oppdatert, ligger hoveddelen i “delvis” enig med 48%, 16% har svart helt enig, mens 16% har svart “helt uenig” eller “delvis uenig” på dette. Resten ligger på “verken eller”.

58% anser at de får nok så løpende tilbud om kurs og oppdatering. 27% er “helt uenig” eller “delvis uenig” i det. I de åpne feltene så er det flere som tar opp at de ikke har fått noe tilbud – en tolkning kan være at de kanskje ikke er registrert i verneombudslistene.

Det ble spurt om VO opplever at de har tilgang til uavhengig faglig ekspertise ved behov, og 19% har svart “helt enig” på det, 38% “delvis enig”. 15% har svart på den negative siden på dette. Resten ligger på “verken eller”.

Kommentar fra BHT: Verneombudsrollen kan ofte føles “ensom”, det er viktig at VO opplever både støtte i vernelinjen samt har tilgang til faglig bistand når de trenger det. Mange VO har vanskelige og sammensatte problemstillinger innenfor sitt verneområde.

På spørsmål om det er spesielle temaer en ønsker opplæring i så er det flest som nevner mer på verneombudsrollen og da rolleforståelse, erfaringsoverføring fra andre verneombud og støtte. Det andre punktet som går igjen er konflikter i arbeidsmiljøet - hvordan forebygge, begrense og bidra til håndtering. Det å snakke med folk som opplever en utfordrende arbeidssituasjon og som har det vanskelig, er også flere ønsker noe kursing i. Det ønskes mer opplæring innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Flere tar opp formen på helheten i opplæringen, de ønsker seg mer praktiske case i UiO-setting.

På spørsmål som de er aktive selv når det gjelder å skaffe seg faglig påfyll, svarer 64% at de delvis eller helt er det.

Samarbeid og medvirkning

Samarbeid verneombud og leder

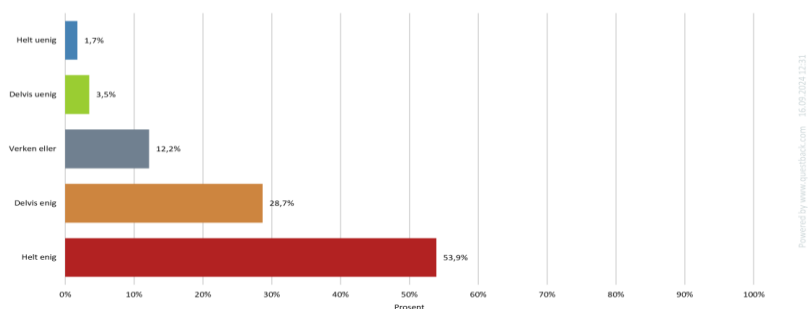
Et godt samarbeid mellom leder og verneombud er helt sentralt i å få til et godt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet skriver på sine nettsider at formålet med verneombudsordningen er at den:

- skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet (slik at arbeidstakernes sikkerhet blir ivarettatt og at de ikke utsettes for fare)
- skal være en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø.

På UiO opplever flertallet av verneombud at de har et godt samarbeid med ledelsen, se tabell 5.

Verneombudsundersøkelsen UiO 2024

32. Jeg har et godt samarbeid med ledelsen



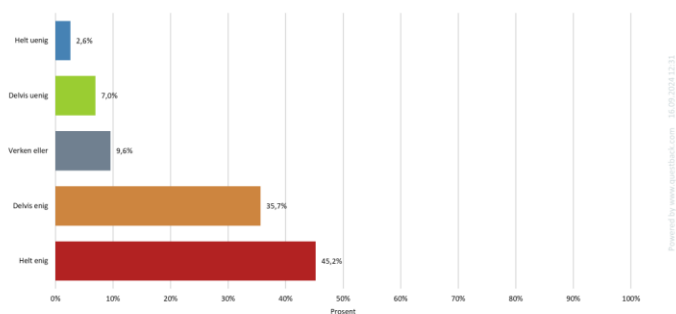
Tabell 5. "Jeg har et godt samarbeid med ledelsen"

I undersøkelsen er verneombudene bedt om å si hvor enige de er i utsagnet "Verneombudene får ros og anerkjennelse fra ledelsen for sin innsats". Her er tallene litt lavere enn på spørsmålet om gode samarbeidsforhold med ledelsen. 22% sier seg "helt enig" i utsagnet om ros og anerkjennelse, 28% er "delvis enig" og ca 20% har svart negativt på dette. Omtrent en tredel har svart "verken eller". De lokale hovedverneombudene og ledende verneombud svarer noe mer på den positive siden når det gjelder ros og anerkjennelse enn "vanlige" VO.

Kommentar fra BHT: Dette henger jo også sammen med leders forståelse for VO rollen, og kan påvirke motivasjonen til å bli – og å forbli verneombud.

Verneombudsundersøkelsen UiO 2024

114. Leder forstår rollen til vo



Tabell 6. "Leder forstår rollen til VO"

Det er 45% som er enige i at “leder forstår rollen til VO” og 36% er “delvis enig”.

BHTs kommentar: God rolleforståelse er essensielt for samarbeidet. I det ligger bl.a. kjernen til forståelse for tidsbruk, og at en ikke er i møter som “ansatt” når en er i møter i kraft av å være verneombud.

Kontakten mellom leder og VO:

- 62% har jevnlig eller delvis jevnlig møter med leder
- 76% er helt eller delvis enig i at det er trygt å ta opp vanskelige saker
- 44% er helt enig i utsagnet “Jeg er ikke redd for negative konsekvenser”, 26% er delvis enig.
- 43% er helt uenig i at de i rollen som verneombud ofte kommer i lojalitetskonflikt overfor arbeidsgiver.

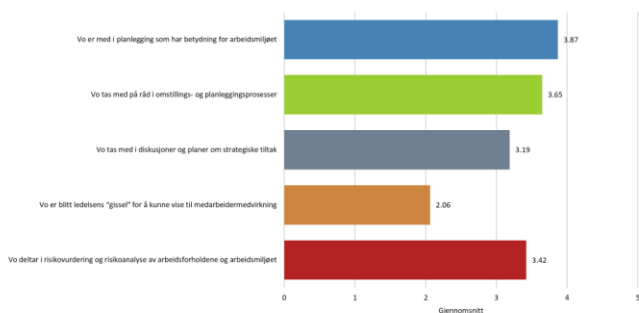
BHTs kommentar: Det er positivt at så mange opplever at det er trygt å ta opp vanskelige saker, derimot burde det kanskje vært flere som hadde svart “Jeg er ikke redd for negative konsekvenser”. Dette dreier seg blant annet om verneombudenes opplevelse av psykologisk trygghet.

Planlegging, endringer og omstillinger

Arbeidsmiljølovens § 6-2 (4), sier at verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet (jf. AML. kap. 4).

Verneombudsundersøkelsen UiO 2024

103. Samarbeid og medvirkning innenfor ditt verneområde. Under finner du en del utsagn. Hvor enig er du i utsagnene?



Tabell 7. Samarbeid og medvirkning innen planlegging, endringer og omstillinger.

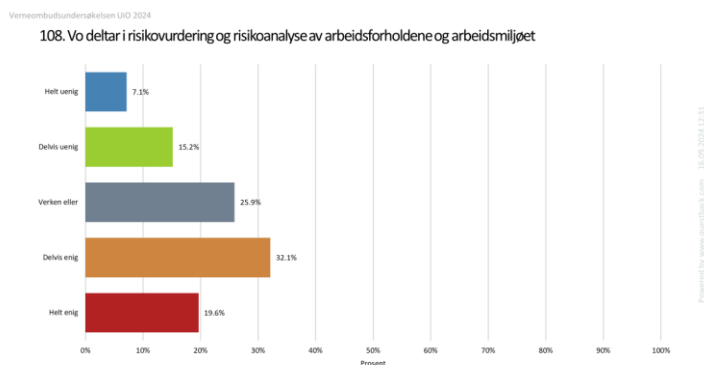
På spørsmål om VO er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet, svarte 33% seg “helt enig” i at det var de, 40% svarte “delvis” og 15% har svart at de ikke er det (delvis uenig 10% og helt uenig 4%). Resten har svart “verken eller”.

62% mener at de er “helt enig”/“delvis enig” i at de tas med på råd i omstillings og planleggingsprosesser.

Svarene endrer seg når det gjelder spørsmålet “VO tas med i diskusjoner og planer om strategiske tiltak”. Her har 21% svart på den negative siden (“helt uenig”/”delvis uenig”), 24% “verken eller”, og 44% at de er delvis enig” eller “helt enig” i utsagnet.

Kommentar fra BHT: At det er såpass mange verneombud som ikke opplever å bli tatt med i diskusjoner om planer om strategiske tiltak, kan muligens være fordi det er uklar forståelse av hvordan slike planer påvirker arbeidsmiljøet.

På spørsmål om VO er blitt ledelsens “gissel” for å kunne vise til medarbeidermedvirkning, svarer 12% – dvs 12 verneombud, seg “delvis enig”/”helt enig” i det, og 19% har svart “delvis uenig”. Men den største gruppen av verneombudene oppfatter det ikke slik, med “helt uenig” på 44%. Det er også mange som har svart “verken eller” på dette - 25%.



Tabell 8. Her er det spurt om verneombudene er i enig i utsagnet om at de deltar i risikovurdering og risikoanalyse av arbeidsforholdene på egen enhet.

52% av alle VO har svart “delvis enig” eller “helt enig” på at de deltar i risikovurdering og risikoanalyse. 22% deltar ikke eller i liten grad, og 26% har svart “verken eller”.

Når vi ser på svarene fra de som har krysset av for at de er lokalt hovedverneombud og ledende verneombud, så er det flere av dem som deltar i risikovurdering og risikoanalyse.

BHTs kommentar: Krav til risikovurdering av arbeidsforhold og et systematisk HMS-arbeid framgår av Arbeidsmiljølovens §3-1 og Internkontrollforskriftens §5. Det framgår videre at dette skal gjøres i samarbeid med verneombud eller tillitsvalgte. Risikovurdering må gjøres på alle arbeidssteder og i alle arbeidsmiljøer.

Hvilke risikoområder er aktuelle for VO nå og i framtid?

Hovedområder VO arbeider med i dag

Verneombudene ble spurt om å krysse av for de arbeidsmiljøfaktorene de har arbeidet med de siste 12 månedene. De ti arbeidsmiljøfaktorene som flest VO har jobbet med er:

67%	Inneklima
50%	Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
45%	Arbeidsplassløsninger (hjemmekontor, felleskontor, åpne kontorlandskap)
39%	Støy
37%	Ergonomi (f.eks. tunge løft, arbeidsstillinger)
31%	Belysning
30%	Samarbeidsforhold mellom kolleger
29%	Sikkerhet og beredskap
27%	Omstilling og endring
25%	Stress

BHTs kommentar: Verneombudene har jo svært forskjellige verneområder, og det er klart at er det spesielle faktorer i ditt arbeidsmiljø - som f.eks. arbeid med biologisk materiale, så er det noe de verneombudene der har jobbet spesielt med.

Gjennomføring av tiltak – initiativtaking og resultat

Det ble spurt om hvor vellykket tiltakene som ble satt i gang ble ansett for å være. Respondentene kunne velge mellom følgende svarsalternativer:

- Problemet ble helt løst
- Vi fikk til en bedring
- Ingen endring
- Problemet ble verre
- Vi arbeider fremdeles med tiltak
- Ikke aktuelt

På majoriteten av arbeidsmiljøfaktorene har størst andel svart at man fikk til en bedring etter at tiltak var igangsatt. Det nest mest forekommende svaret er man fremdeles jobbet med tiltakene. På noen arbeidsmiljøtemaer har flest svart at det ikke ble noen endring etter at tiltak er igangsatt. Det gjelder på inkluderende arbeidslivsspørsmål og sykefravær, for høyt arbeidstempo, for stor bruk av overtid, stress, arbeid med mangfold, konflikter og varslingsaker. På temaet arbeidsplassløsninger (hjemmekontor, felleskontor, åpne kontorlandskap) er det flest som har svart at man fremdeles jobber med tiltak, på andre plass kommer både “ingen endring” og “vi fikk til en bedring”. Det er kun et VO som på noen få temaer har svart at problemet ble verre.

Respondentene ble bedt om å ta stilling til hvem som hadde vært den primære initiativtakeren til gjennomføring av tiltak for å forbedre en rekke arbeidsmiljøfaktorer. Alternative de kunne velge mellom var:

- Jeg som VO
- Nærmeste leder
- Tillitsvalgt
- LAMU
- En annen ansatt
- ARK-koordinator
- HMS-koordinator
- Enhet for HMSB
- Ikke aktuelt

VOs opplevelse ser ut til å være at det ofte er verneombudet selv som tar initiativ til at tiltak skal gjennomføres. Men på en del av de fysiske arbeidsmiljøfaktorene, slik som inneklima, støy og belysning, er det også nesten like ofte at en annen ansatt tar initiativ. På kjemisk arbeidsmiljø, stråling, røyk/damp/gasser er det like vanlig at HMS-koordinator er initiativtaker.

Innenfor arbeid med inkluderende arbeidslivs spørsmål og sykefravær, samt arbeidsplassløsninger (hjemmekontor, felleskontor, åpne kontorlandskap) og ved omstilling og endring er det ifølge respondentene oftest leder som er initiativtakeren. På IA-arbeid blir også LAMU nevnt av flere, og på arbeidsplassløsninger er det også andre ansatte som tar initiativ.

Når det gjelder psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er det VO selv som oftest har tatt initiativ til gjennomføring av tiltak (24 %), etter det kommer andre ansatte (18 %) og leder (17 %) som initiativtaker. På de ulike temaområdene innenfor dette feltet varierer det hvem de mener tar initiativ til gjennomføring av tiltak. Det er få respondenter som har svart at det er jobbet med tiltak på “for høyt arbeidstempo” og “for stor bruk av overtid”, men der de har gjort det, har det oftest vært enten en annen ansatt, VO eller nærmeste leder som er initiativtaker. Det samme gjelder for initiativtaker til stressrelaterte problemstillinger. Når det gjelder “mobbing, trakassering og diskriminering”, “arbeid med mangfold” og “varslingssaker” er det også svart at VO er den som oftest har tatt initiativ, men på “konflikter” er det like ofte leder som VO (16 % på begge grupper). Initiativ til tiltak som gjelder “sikkerhet og beredskap” samt “trusler og vold” deles relativt likt mellom VO og leder, men her blir også LAMU, andre ansatte, HMS-koordinator og Enhet for HMSB nevnt av noen få respondenter.

Det er en tendens til at ledende VO og lokale HVO oftere svarer at LAMU tar initiativ til tiltak.

BHTs kommentar: Her er det tenkelig at mange av arbeidsmiljøtiltakene VO er involvert i er saker VO selv har tatt opp. Arbeidsmiljø saker som ledelsen tar initiativ til vil ikke alltid involvere verneombudet, men blir isteden løst av ledelsen alene, og dermed har ikke VO nødvendigvis like stor kjennskap til alle sakene. På de mer spesialiserte feltene, slik som stråling og kjemisk arbeidsmiljø, kan det være naturlig at HMS-koordinator er initiativtakeren, da det kan kreve mer dybdekunnskap og oversikt.

At ledende VO og lokale HVO oftere svarer at LAMU tar initiativ, kan det delvis skyldes at de oftere enn VO er representert i LAMU?

Hvilke områder tror verneombudene blir viktige framover?

Forskjellige emner/temaer innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er det de fleste nevner. Oppfølging av ARK går igjen, deretter forskjellige problemstillinger i forhold til omstillinger og endringer, psykologisk trygghet og organisasjonskultur, arbeidsoppgaver og stress samt konflikter. To har tatt opp seniorpolitikk ved innføring av nye løsninger og fysiske endringer på arbeidsplassen.

Når det gjelder grenseflaten mellom fysisk og psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, så er kontorløsninger det som nevnes av flest. Det kan være problemstillinger i forhold til bruk av hjemmekontor samt overgang til og bruk av nye kontorløsninger - her tas det opp både organiseringen av kontorarealene med felleskontorer/åpne kontorlandskap og nok rom i tilknytning til det. Mer fysiske forhold som innelima, støy og belysning tas også opp.

Noen har spesielt nevnt at verneombud må mere med i HMS-arbeid generelt, vernerunder og risikoanalyse.

Verneombudene og ARK

Arbeidsmiljø og klima-undersøkelsen ble gjennomført for hele Universitetet i Oslo våren 2024. I verneombudsundersøkelsen har vi spurt spesielt om verneombudenes syn på prosessen og egen involvering.

På spørsmål om de opplever seg involvert i prosessen hittil på egen enhet svarer hele 41% at det gjør de, men det er 32% som ikke opplever det. De resterende er i et midtsjikt.

Det er flere som ikke er fornøyd med hvordan ARK prosessen har blitt gjennomført på egen enhet, enn de som er fornøyd. Her ligger den største gruppen i et midtsjikt.

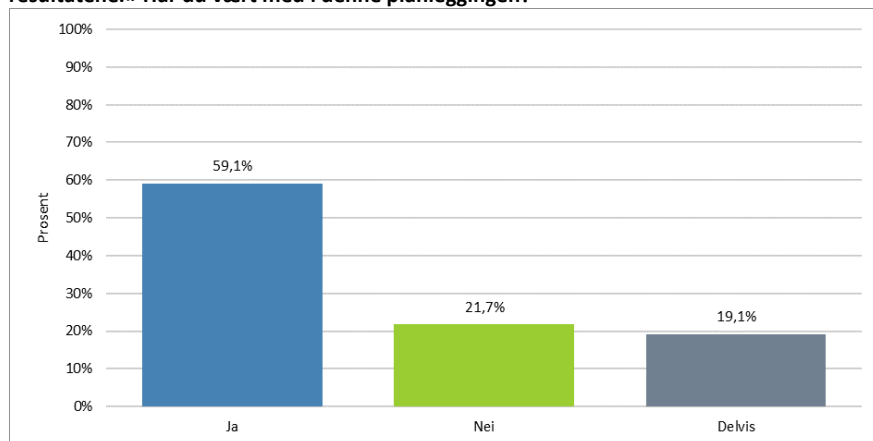
Kommentar fra BHT: Dette kan selvfølgelig tolkes slik at det er mye som fortsatt er uavklart, og at det er for tidlig å se om tiltak blir gjennomført.

70% av verneombudene synes de har fått nok informasjon om sin rolle i ARK-prosessen, 30% har svart "nei" på dette.

Et av spørsmålene dreide seg om VO har vært med i planleggingen av det første møtet etter at resultatene forelå. Dette for å sikre at VO's kjennskap til arbeidsmiljøet skulle tas med i planleggingen. Hoveddelen av VO – opp mot 60% har vært med i en slik planlegging, og 19% svarte "delvis". Det er altså 22% som ikke har vært med i planleggingen, dvs 24 verneombud. Se tabell 9.

Commented [RS1]: Dette er også viktig å merke seg. Handler det om måten prosessen har foregått på, eller om tiltaksutforming? Verd å jobbe mer med dette!

På nettsidene om ARK på UiO står det: «Verneombudet skal delta i planlegging av kartleggingsmøtet for alle ansatte, hvor resultatene fra spørreundersøkelsen gjennomgås. Her skal verneombudet trekke fram forhold som leder bør være oppmerksom på for å tolke resultatene.» Har du vært med i denne planleggingen?



Tabell 9. VO deltakelse i planlegging av kartleggingsmøtet/tilbakemeldingsmøtet

Det er først og fremst leder som har tatt initiativ til møter mellom verneombud og leder, men i 37% av tilfellene har verneombud delvis eller helt vært den som har tatt dette initiativet.

Når det gjelder å ta opp ARK i LAMU (lokale arbeidsmiljøutvalg), så har det i stort sett vært lokalt hovedverneombud/ledende verneombud og leder som har vært initiativtakere her.

Hele 45% av verneombudene har avtalt møter med leder om oppfølging av tiltak, handlingsplan og evaluering av ARK-prosessen framover. 32% har ikke avtalt slike møter – og 22% har svart “ikke enda”.

Storparten av verneombudene – 63% av de som har svart, har hatt felles møter mellom verneombudene lokalt for å diskutere ARK-prosessen.

I det åpne spørsmålet “*Har du noen andre konkrete innspill til gjennomføring av ARK-prosessen?*” var det flere svar. Mange av kommentarene dreide seg om at det ble stilt spørsmålstegn ved relevans når en jobber på tvers av enheter eller har mer “uortodokse” enheter samt enheter der det er mange ledere (selv om ARK undersøkelsen denne gang var rettet mer inn på opplevelse av ledelse). Noen ønsker ARK gjennomført hyppigere enn hvert tredje år, noen ønsker et smidigere opplegg, noen ønsker mer fokus lokalt - også i spørsmålsstillingen og noen ønsker færre samlinger og møter i forkant av gjennomføringen. Det er flere verneombud som ønsker at det faktisk at VO skal være med i alle leddene av ARK prosessen, skulle vært mer anerkjent og forstått av alle som jobbet med ARK på arbeidsgiversiden.

Verneorganisasjonen ved UiO

Samarbeid med andre VO

Det er 87 % av respondentene som svarer at de deltar på møter med andre VO.

BHTs kommentar: Møter med andre VO er en god og viktig arena for å kunne ta opp saker en trenger innspill eller veiledning på fra andre med erfaring fra lignende situasjoner. Her er det potensiale for å kunne sette dette enda mer i system i form av kollegaveiledning eller lignende metodikk. Det er flere respondenter som etterlyser muligheten for å kunne diskutere case og problemstillinger en står i.

Forbedring av verneombudsordningen

Det ble også bedt om innspill fra VO til eventuelle endringer i verneombudsordningen på UiO. Dette var et åpent spørsmål, og her var det mange som hadde benyttet seg av muligheten til å utdype.

Aspekter ved VO-rollen var det mange som tok opp. Det dreier seg om valg av verneombud, forståelse for tidsbruk i rollen, klarere rammer, frikjøp for noen, språk - vanskelig å være engelskspråklig VO, styrke rollen og lederes forståelse av rollen. Det ble også foreslått at en bør markedsføre VO-vervet mer og prøve å synliggjøre fordelene ved å ta på seg vervet, for å bidra til bedre rekruttering.

Mer kontakt verneombud imellom etterlyses. Det gjelder både på det enkelte institutt/fakultet og på UiO. Dette for å lære av hverandres erfaringer, få informasjon samt oversikt over hvor en kan søke støtte.

Det var også ønske om noen verktøy - f.eks. et årshjul for VO på UiO.

Oppsummering og konklusjon

Flertallet av VO opplever at de har et godt samarbeid med ledelsen med jevnlige møter. Men mange angir også at det er forbedringspotensial når det gjelder leders forståelse av VO-rollen og tidsbruk. Det er også dette som peker seg ut når det gjelder forslag til forbedring for verneorganisasjonen; at rolleforståelsen hos ledere økes.

Det er fortsatt en stor gruppe VO som blir utpekt av leder. Det bør være et mål at VO-rollen blir såpass attraktiv at flere enn 60% av VO blir valgt av dem de skal representere.

Et stort flertall av VO opplever det svært positivt å begynne som nytt verneombud. Samtidig fremkommer det at ansatte generelt er lite motiverte til å bli VO. Her er det altså et gap som må tettes.

Det er kun tre respondenter som har en skriftlig avtale. Det er svært få som har en plan for ivaretagelse av ordinære arbeidsoppgaver når en ufører verneombudsvervet. Det kan være både kilde til rollekonflikt og stress.

Bare en tredel av VO opplever fullt ut at de tas med i diskusjoner og planer om strategiske tiltak. I og med at dette er noe lov- og forskriftsverket er klare på at VO skal, så er det et forbedringspotensial her. Det samme gjelder VOs deltakelse i risikovurderinger og risikoanalyse.

Verneombudene får raskt tilbud om opplæring etter at de er valgt, men det er også VO som faller utenfor både den obligatoriske opplæringen og oppdatering av kompetanse. Storparten (69%) er fornøyd med basisopplæringen i forhold til innhold og omfang.

VO ved UiO ønsker mer opplæring innenfor VO-rollen, at ledere forstår deres rolle, at ledere legger til rette for medvirkning, og at det er mer samarbeid mellom verneombudene.

70% av VO er fornøyd med informasjonen om sin rolle i ARK prosessen. 21% av de VO som har besvart undersøkelsen, har ikke vært med i planleggingen av kartleggingsmøtet, og har dermed ikke på forhånd kunnet bidra med sin kjennskap til arbeidsmiljøet.

Det de fleste VO har jobbet med de siste 12 månedene er: inneklima, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, arbeidsplassløsninger som hjemmekontor/felleskontor/åpne kontorlandskap, støy og ergonomi (arbeidsstillinger mm.). De aller fleste mener at en fikk til en bedring etter at tiltak var igangsatt, en stor andel angir at det fortsatt jobbes med tiltaket.

Forslag til satsningsområder

Basert på funnene i undersøkelsen kommer BHT med følgende anbefalinger:

- Markedsføring og infokampanje av VO-rollen. Alle ansatte bør vite hva rollen går ut på, og det bør synliggjøres bedre hvilke fordeler det gir å være VO.
- Opplæring: praksisorientert og casebasert opplæring etterlyses, noe som ofte er anbefalt når en allerede har fått grunnopplæring og har kommet opp på “et visst nivå”.
- Endring av kontorløsninger (hjemmekontor/små og store kontorlandskap) foregår mange steder ved UiO, og mange enheter med felleskontorer eller åpne landskap trenger kanskje en gjennomgang av bruk av disse. Tilbud om eget kurs for verneombud i temaet kunne kanskje være en god ide. Ellers er det flere VO som ønsker opplæring i hva som kan gjøres tidlig for å unngå utvikling av store konflikter.
- VO-møter satt i system – “kollegaveiledning”.
- En form for avtaler (muntlig eller skriftlig) mellom den enkelte leder og VO med tanke på tidsbruken i rolige tider, og avtaler i forbindelse med større prosjekter som f.eks. flytting/omorganisering.
- Informasjonsdeling – liste/oversikt over VO må få et bedre system. Denne undersøkelsen har vist at VO listene er for dårlig oppdatert. Dermed får heller ikke alle VO informasjon fra Hovedverneombudet eller lokalt HVO.
- Mer om VOs rolle inn i HMS-opplæring for ledere med særlig vekt på rollen i forbindelse med strategiske planer, omstilling og omorganisering, risikovurdering og risikoanalyse.

Referanser og vedlegg

Arbeidsmiljøloven (2023) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 12. utgave.

Arbeidstilsynet (2024) Verneombud. Tilgjengelig fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/> (hentet: 04.10.2024)

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, Lov [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Lovdata](#)

Sintefundersøkelsen - spørrebatteri fra 2007

Universitetet i Oslo (2023) Verneombud. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/index.html> (hentet: 04.10.2024)

Verneombudsundersøkelsen, Universitetet i Sørøst-Norge

Vedlegg

Vedlegg 1 - Spørreskjema på norsk

Vedlegg 2 – Epost med informasjon til å delta i undersøkelsen

Vedlegg 1 Spørreskjema

1. Hvilket verv har du – kryss av for det «øverste» vervet du har.

- a. Verneombud
- b. Ledende verneombud
- c. Lokalt hovedverneombud

Svart b eller c: **Har du en skriftlig avtale om bruk av arbeidstid til verneombudsvervet? Ja, nei**

2. Hvor mange ansatte er det i verneområdet ditt?

- a. Mindre enn 10 ansatte
- b. 10-20 ansatte
- c. 21 – 50 ansatte
- d. 51-100 ansatte
- e. Mer enn 100 årsverk

3. Hvor mange år har du vært ansatt ved UiO?

- a. Under 2 år
- b. 2-5 år
- c. 5 eller mer

4. Hvor mange år har du vært verneombud – samme skala.

5. Verneombud skal ha et klart avgrenset ansvarsområde i henhold til

Arbeidsmiljøloven. Hvordan er ditt verneområde avgrenset?

- a. En organisatorisk enhet
- b. En geografisk enhet (bygg/etasje for eksempel)
- c. Det er uklart for meg hva mitt verneområde er
- d. Annet – event utdyping

6. Hvordan ble du verneombud?

- a. Valgt av de ansatte
- b. Utpekt av leder

7. Hvordan opplevde du å begynne som verneombud? Skalaen er Helt uenig, Delvis uenig, Verken eller, Delvis enig, Helt enig.

- a. Da jeg ble vo for første gang opplevde jeg å ha stor tillit hos mine kolleger
- b. Da jeg ble vo for første gang var ansvarsområdet mitt klart og tydelig avgrenset
- c. Jeg opplevde å ha stor tillit hos min nærmeste leder
- d. Jeg syntes at jeg hadde påtatt meg en viktig rolle på arbeidsplassen
- e. Jeg følte selv at dette var en funksjon jeg kunne fylle
- f. Jeg var stolt over å ha blitt valgt til vo

8. Opplæring *Skalaen er Helt uenig, Delvis uenig, verken eller, Delvis enig, Helt enig.*

- a. Da jeg ble vo fikk jeg raskt tilbud om opplæring
- b. Den obligatoriske opplæringen for vo ved UiO gir nok opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte.
- c. HMS-kompetansen til vo blir tilstrekkelig oppdatert
- d. Vo har lett tilgang til uavhengig faglig ekspertise og informasjon ved behov (for eksempel STAMI, Arbeidstilsynet, BHT)
- e. Jeg får løpende tilbud om kurs og oppdatering av kompetanse innen arbeidsmiljøspørsmål
- f. Åpent spørsmål - er det noe du spesielt savner opplæring/kurs i?

9. Hvordan arbeider du som verneombud – hvilken arbeidsform har du? *Skalaen er Helt uenig, Delvis uenig, Hverken eller, Delvis enig, Helt enig.*

- a. Jeg har en aktiv og oppsøkende arbeidsform
- b. Jeg har god og jevnlig kontakt med arbeidstakerne innenfor mitt verneområde
- c. Jeg venter til det dukker opp saker
- d. Jeg er opptatt av å ta opp problemstillinger knyttet til enkeltsaker
- e. Jeg er opptatt av å utvikle det systematiske HMS-arbeidet
- f. Jeg er opptatt av å utvikle IA-arbeidet
- g. Jeg forsøker å styrke vo funksjonen på min arbeidsplass
- h. Jeg sørger for at de formelle rutinene (som vernerunder) blir ivarettatt
- i. Jeg forsøker å gjøre minst mulig som verneombud
- j. Jeg har et godt samarbeid med ledelsen
- k. Jeg forsøker å oppdatere meg med faglig påfyll

10. Aktuelle områder som verneombud. Hvilke av disse er aktuelle for ditt verneområde? Flervalgs liste

- a. Risikovurderinger
- b. Fysisk arbeidsmiljø
- c. Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø
- d. Sikkerhet og beredskap
- e. Trusler og vold
- f. Inkluderende arbeidsliv (IA) og sykefravær
- g. Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- h. Konflikter
- i. Ergonomi
- j. Omstillingsprosesser
- k. Byggesaker
- l. Endringer i utformingen av kontorløsninger
- m. Praktiseringen av hjemmekontor
- n. AKAN
- o. Annet åpent felt

11. I henhold til AML har du rett til å stanse helsefarlig arbeid. Har du benyttet denne retten noen gang?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Nei, men jeg har vurdert det

12. Hva var årsaken til å ikke bruke stansingsretten. Flervalg . Spørsmålet kommer kun opp hvis man har svart c på spm 11.

- a. Ledelsen lovte å løse problemet
- b. Ledelsen stengte selv når de ble klar over problemet
- c. Det ville få negative konsekvenser for karrieren min
- d. Jeg var redd for sanksjoner fra ledelsen
- e. En stansing ville hatt store negative konsekvenser for hele arbeidsplassen min
- f. Jeg ble overbevist om at forholdet ikke var skadelig for liv og helse
- g. Jeg opplevde problemet som uløselig, og dermed var det ingen vits i å stoppe driften
- h. Annet

13. Ble problemet løst?

- a. *Ja, varig løsning*
- b. *En midlertidig løsning*
- c. *Nei*
- d. *Utfyllende åpent felt*

Nå følger noen spørsmål om utfordringer/saker/tiltak i ditt verneområde siste 12 måneder.

14. Nedenfor følger en liste over arbeidsmiljøfaktorer på en arbeidsplass. Har du jobbet med noen av disse arbeidsmiljøfaktorene de siste 12 månedene?

Flervalgsliste.

- a. *Inneklima*
- b. *Støy*
- c. *Belysning*
- d. *Røyk, damp, gasser*
- e. *Kjemisk arbeidsmiljø*
- f. *Stålevern*
- g. *Biologisk arbeidsmiljø*
- h. *Ergonomi*
- i. *Fysisk belastende arbeid*
- j. *Bruk av maskiner og verktøy*
- k. *Varmt arbeid*
- l. *Arbeidsplassløsninger (hjemmekontor, felleskontor, åpne kontorlandskap)*
- m. *Inkluderende arbeidslivs spørsmål/sykefravær*
- n. *Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø*
- o. *For høyt arbeidstempo*
- p. *For stor bruk av overtid*
- q. *Stress*
- r. *Mobbing, trakassering, diskriminering*
- s. *Arbeid med mangfold*
- t. *Samarbeidsforhold mellom kolleger*
- u. *Konflikter*
- v. *Varslingssaker*
- w. *Omstilling og endring*
- x. *Sikkerhet og beredskap*
- y. *Trusler og vold*

z. Annet?

15. Hvem var den primære initiativtakeren til at det skulle gjennomføres tiltak for å forbedre de ulike HMS-forholdene? Valg: Jeg som vo, nærmeste leder, tillitsvalgt, LAMU, en annen ansatt, ARK-koordinator, HMS-koordinator, Enhet for HMSB, Enhet for bedriftshelsetjeneste

Og ramset opp de samme områdene som tidligere.

16. Hvor vellykket vil du si at tiltaket var? Valgmuligheter: Problemet ble helt løst, vi fikk til en bedring, ingen endring, problemet ble verre, vi arbeider fremdeles med tiltaket, ikke aktuelt.

Og ramset opp de samme områdene som tidligere.

17. Tid til å utføre vervet. Skalaen er Helt uenig, Delvis uenig, Hverken eller, Delvis enig, Helt enig.

- a. Jeg har tilstrekkelig med tid til å ivareta min funksjon som verneombud
- b. Ledelsen viser stor forståelse for verneombudenes tids- og ressursbruk til HMS-arbeid
- c. Tidsressursen er for liten for verneområdetets størrelse og kompleksitet
- d. Det er satt av tid på papiret, men jeg har ikke fått redusert ordinære arbeidsoppgaver
- e. Jeg er ikke kjent med hvor stor tidsressurs som er avsatt til vervet
- f. Det er en plan for ivaretagelse av mine ordinære arbeidsoppgaver når jeg utfører verneombudsvervet

18. Verneombudets status på arbeidsplassen (skala)

Utøvelsen av vervet påvirker kollegafellesskapet negativt

Verneombudene får ros og anerkjennelse fra kolleger for sin innsats

Verneombudene får ros og anerkjennelse fra ledelsen for sin innsats

Ansatte er lite motiverte for å bli vo

19. Samarbeid og medvirkning. Skalaen er: *Helt uenig, Delvis uenig, Hverken eller, Delvis enig, Helt enig.*

- a. Vo er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet
- b. Verneombudet tas med på råd i omstillings- og planleggingsprosesser
- c. Vo tas med i diskusjoner og planer om strategiske tiltak
- d. Vo er blitt ledelsens “gissel” for å kunne vise til medarbeidermedvirkning
- e. Vo deltar i risikovurdering og risikoanalyse av arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet

20. Forholdet til ledelsen. Skalaen er *Helt uenig, Delvis uenig, Verken eller, Delvis enig, Helt enig.*

- a. Verneombudet har jevnlig møter med leder
- b. Verneombudet kommer ofte i lojalitetskonflikt overfor sin arbeidsgiver
- c. Det er trygt å ta opp vanskelige saker
- d. Jeg er ikke redd for negative konsekvenser
- e. Leder forstår rollen til vo

VO-organisasjonen.

21. I hvilken grad synes du VO-organiseringen fungerer på UiO? På en skala fra en til ti

22. Deltar du i møter med andre vo? Ja, nei

23. Framtidige arbeidsoppgaver

Hvilke områder tror du blir viktige for verneombudet fremover? Har du forslag (maks tre områder): Åpent spørsmål

24. Behov for endringer i verneombudsordningen - åpent spørsmål

For første gang ble ARK-undersøkelsen gjennomført samtidig på UiO for de fleste enheter våren 2024.

25. På en skala fra 1 til 10, hvor involvert føler du at du har vært hittil i prosessen på egen enhet

26. Hvor fornøyd er du med gjennomføringen av ARK-prosessen ved eget verneområde på en skala fra en til ti?

27. På nettsidene om ARK på UiO står det: «Verneombudet skal delta i planlegging av kartleggingsmøtet for alle ansatte, hvor resultatene fra spørreundersøkelsen gjennomgås. Her skal verneombudet trekke fram forhold som leder bør være oppmerksom på for å tolke resultatene.» Har du vært med i denne planleggingen?

- a. Ja
- b. nei
- c. delvis

28. Har du som verneombud tatt initiativ til møter om ARK med leder? Ja, nei, delvis, leder tok initiativ

29. Har du som verneombud tatt initiativ til behandling av ARK i LAMU? Ja, nei, LVO/LHVO tok det opp, leder tok initiativ, det har ikke vært noe møte i LAMU

30. Har du og din leder avtalt møter framover for å følge opp tiltak, handlingsplan og evaluering av ARK-undersøkelsen? Ja, nei, ikke enda

31. Har dere hatt felles møter blant verneombudene lokalt for å diskutere ARK-prosessen? Ja, Nei

32. Har du som vo fått nok informasjon om din rolle i ARK-prosessen?

Ja, Nei

33. Har du noen andre konkrete innspill til gjennomføring av ARK prosessen? Åpent felt

Vedlegg 2 Informasjon om undersøkelsen

Invitasjon til å være med i verneombudsundersøkelsen ved UiO 2024

Kjære verneombud ved Universitetet i Oslo

Vi viser til tidligere informasjon og epost om undersøkelsen fra Hovedverneombudet og informasjon på verneombudsamlingen før sommeren.

Vi håper du tar deg tid til å svare på spørsmålene – helst i dag! Spørreskjemaet er ganske omfattende, så vi anbefaler at du setter av litt tid.

Det tar ca. 30 minutter å svare på undersøkelsen. **Siste frist for å svare er 14.september.**

Målet med undersøkelsen er mer eksakt kunnskap om verneombudenes situasjon ved UiO med sikte på å forbedre tilrettelegging for vo og utøvelse av vervet. Dette skal gi et informasjonsgrunnlag for utvikling vernetjenesten og gjøre verneombudsfunksjonen bedre.

Dette materialet vil sammen med annen kunnskap om temaet, bidra til å legge til rette for bedre medvirkning og bedre arbeidsmiljø.

Verktøyet som brukes til datainnsamlingen er Quest Back som ivaretar hensynet til anonymitet.

Spørreskjemaet

Spørsmålene er en blanding av spørsmålene fra spørreundersøkelsen langt tilbake i 2014 som hadde spørsmål fra Sintef som grunnlag, spørsmål fra en undersøkelse Universitet i Sør-Øst Norge gjennomfører jevnlig, og UiO spesifikke spørsmål – for eksempel i forbindelse med medvirkning ved ARK undersøkelsen.

Det vil være noen supplerende spørsmål for lokale hovedverneombud.

Spørsmålene er fundert på det lov- og regelverk som gjelder for medvirkning, verneombud og leders ansvar i arbeidsmiljøspørsmål. Spørsmålene er gjennomgått av arbeidsgruppen for denne undersøkelsen; hovedverneombudet Thomas Aulin, lokalt hovedverneombud på Det utdanningsvitenskapelig fakultet Kristin Flood Strøm, lokalt hovedverneombud på Det odontologiske fakultet Catherine Anne Heyward samt Carolina Lybäck-Forsbacka og Kristine Mollø-Christensen fra Enhet for bedriftshelsetjeneste.

For å gå til undersøkelsen klikker du deg inn på lenken under.

Hvis du har spørsmål om undersøkelsen, kontakt Kristine Mollø-Christensen, kmc@admin.uio.no eller Carolina Lybäck-Forsbacka carolina.lyback-forsbacka@admin.uio.no på bedriftshelsetjenesten, eller kontakt hovedverneombudet ved UiO, Thomas Aulin thomas.aulin@admin.uio.no.

Med vennlig hilsen

Thomas Aulin – hovedverneombud

Carolina Lybäck-Forsbacka, BHT

Kristine Mollø-Christensen, BHT