

# Årsrapport 2024 fra Hovedverneombudet ved UiO

## Innhold

|                                                     |   |
|-----------------------------------------------------|---|
| Årsrapport 2024 fra Hovedverneombudet ved UiO ..... | 1 |
| Organisering .....                                  | 2 |
| Faste oppgaver HVO .....                            | 2 |
| Andre oppgaver .....                                | 3 |
| Kompetanseheving .....                              | 3 |
| Fokusområder .....                                  | 4 |
| Bli kjent med egen virksomhet .....                 | 4 |
| Tilrettelegging av verv for alle verneombud .....   | 4 |
| Kompetanseheving .....                              | 4 |
| Medvirkning .....                                   | 4 |
| Verneombudsundersøkelsen .....                      | 5 |
| ARK .....                                           | 5 |
| Endringer i AML og forskrift .....                  | 5 |
| Utfordringer .....                                  | 5 |
| Rekruttere og tilrettelegge .....                   | 5 |
| Sikre trygghet i rollen .....                       | 6 |
| Sykefraværsoppfølging og forebygging .....          | 6 |
| Varsling .....                                      | 6 |
| Vedlegg 1: .....                                    | 9 |
| Referanser: .....                                   | 9 |

## 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). Det er 16 enheter under nivå 2 som også har ledende verneombud (LVO) med en koordinerende rolle. Vi har til sammen 165 verneområder på UiO. Det er 30 verneområder som ikke har et vara VO.

Sentralt er hovedverneombudet (HVO) frikjøpt med 100% og vara hovedverneombud (VHVO) er frikjøpt med 40%, et frikjøp som anses som adekvat. For å sette det i lys av hva resten av sektoren så gir det det tredje største frikjøpet, etter NTNU (200%) og UiB (150%). De forskjellige enhetene på nivå 2 har varierende grad av frikjøp for LHVO, noe som jeg vil komme nærmere inn på senere i rapporten.

Det var høy grad av kontinuitet blant LHVO-ene, og kun en har blitt skiftet ut som følge av at vi fikk nytt VHVO. Forrige VHVO fungerte kun 1 år i vervet, noe som var et grep for å sikre kontinuitet og overlapp i vervene på nivå i organisasjonen. HVO og VHVO utpekes for 2 år om gangen, men ikke lenger samtidig.

Vernetjenesten er i all hovedsak organisert slik at den speiler organisasjonskartet, og rundt  $\frac{3}{4}$  av verneområdene består av en eller flere organisatoriske enheter og resten av verneområdene er avgrenset geografisk/fysisk, slik som et bygg eller en etasje. For VO er det enklest når verneområdet følger organisasjonskartet, for da er det opplagt hvem som er lederen man skal forholde seg til. Det finnes likevel flere grunner til at verneområdene ikke følger organisasjonskartet og da kan det være VO må opprette et samarbeid med flere ledere. I henhold til arbeidsmiljøloven (AML) er det VO selv som må vurdere om hen klarer å holde oversikt over arbeidsmiljøet i sitt område. Det er lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) som inndeler verneområdene, og i 2024 hadde vi saker i 2 LAMU som omhandlet endringer av verneområder.

Enkelte steder har VO sagt ifra at hen ikke klarer å holde oversikt, men det har likevel ikke kommet noen endringer av verneområder. På SV har det vært diskusjoner i LAMU, men det har ikke kommet noen konkrete forslag til ny inndeling. IT har hatt en sak oppe i LAMU om forslag til endring, men LAMU valgte å ikke gjøre endringer i verneområdene. Vernetjenesten forventer at det kommer opp nye diskusjoner i begge LAMU-ene, og at det også kommer en sak til EA LAMU om nye verneområder i kjølvannet av deres omorganisering i 2024. Vernetjenesten ser at det kan trenges tydeligere interne retningslinjer om hvordan man skal håndtere situasjonen når et VO melder fra om at hen ikke klarer å holde oversikt over sitt verneområde.

I den interne kommunikasjonen i vernetjenesten spiller LHVO en nøkkelrolle. Det aller meste av kommunikasjon skjer enten i møter eller epost mellom HVO og LHVO eller LHVO og VO. Direkte informasjon fra HVO og VO skjer sjeldent. I forbindelse med Verneombudsundersøkelsen ble det avdekket at de lokale epostlistene, som den sentrale listen til alle VO ved UiO baserer seg på, ikke er tilstrekkelig oppdatert. Dette håper vernetjenesten at fakultetene kan forbedre i løpet av 2025

## Faste oppgaver HVO

- Koordinere vernetjenesten ved UiO, utførelse av oppgaven er i stor grad beskrevet over.
- Medlem av AMU
- Møterett, inklusive tale- og forslagsrett i IDF og IDF OPA

- Medlem SBL
- Møter med BHT
- Møter med HMSB
- Møter med Universitetsdirektøren
- Møter med Eiendomsdirektøren
- Møter LHVO (digitalt)
- Møter Studentombudet
- Møter HVO UH-sektoren (digitalt, HVO UiO har vært møteleder 2024)
- Møter HVO NTNU
- Bidra på UH-sektorens årlige HVO-konferanse.
- Bidra på det årlige LAMU-seminaret, herunder delta i arbeidsutvalget
- Arrangere årlig seminar for alle VO UiO

Heldagsseminar bestående av flere bolker, tilrettelagt for at man kan bli med på det man har tid til. Årets tema var beredskap, med bidrag fra HMSB om både forebyggende HMS og oppfølging av hendelser. BHT var med for å presentere den kommende verneombudsundersøkelsen. OPA snakket om verneombudets rolle i forbindelse med første felles gjennomføring av ARK på UiO.

- Arrangere årlig seminar for alle LHVO, Universitetsdirektør og Personaldirektør

Seminaret strekker seg over to halve dager. Dag1 bestod av faglig påfyll om sykefravær og sykefraværsoppfølging med innlegg fra Arbeidstilsynet og NAV arbeidslivssenter. Vernetjenesten opplever det som ekstra nyttig å delta på kompetanseheving sammen med ledelsen, og at man dermed har felles referanser å vise til når man senere diskuterer saker i andre fora.

Dag 2 handlet om lokale forhold på UiO, og universitetsdirektøren får en oppdatering på hvordan arbeidsmiljøet oppleves sett fra vernetjenestens side. Universitetsdirektøren kjenner selvsagt til en del forhold fra før, men det kommer også opp saker som ikke er kjent fra før. Dette er en årlig øvelse, og vernetjenesten har stort fokus på at dette skal være et forum med stor grad av psykologisk trygghet og tillit til hverandre. Det er også en meget god arena for å bygge relasjoner mellom organisasjonens toppledelse og LHVO.

Arrangere årlig workshop for LHVO. I år ble BHT invitert og vi arbeidet med resultatene fra Verneombudsundersøkelsen. Videre arbeid medfører å spre resultatene til hele organisasjonen, knytte den opp mot ARK-resultater lokalt og bruke den i de kommende HMS-målene som AMU skal sette opp i 2025. Resultatene fra undersøkelsen bør presenteres for alle LAMU.

## Andre oppgaver

Deltagelse i arbeidsutvalg for Verneombudsundersøkelsen

- Deltagelse i arbeidsutvalget for ARK
- Deltagelse i hovedbrukergruppe for LVB
- Deltagelse i styringsgruppe for etablering av Senter for Global Bærekraft (SGB)
- Deltagelse i HVO UH-sektorens arbeidsgruppe for høringssvar til endringer i AML og forskrifter, se vedlegg 1 for høringssvar

## Kompetanseheving

HVO har deltatt på følgende større kompetansehevende kurs:

- Arbeidsmiljøkonferansen, 2 dager
- ARK-konferansen, 2 dager
- HVO i UH sektoren Drammen, 2 dager
- LHVO-konferansen Ås/Oslo, 3 dager

## Fokusområder

### Bli kjent med egen virksomhet

Videreføring av fokusområde fra 2023. 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. HVO har nå besøkt de fleste enheter på nivå 2, samt avdeling for IT. Fokusområdet vil videreføres inn i 2025 for å besøke de resterende enhetene MN, KHM, FADM og SV.

### Tilrettelegging av verv for alle verneombud

Videreføring av fokusområde fra 2023, hvorav kun 1 av 3 målsettinger har blitt oppnådd, en skriftlig avtale for VO. Tilrettelegging har vært tema i møte med ledelsen på fakulteter, i faste møter med UDIR og i AMU. AMU fattet i 2024 et vedtak om at alle VO har krav på en skriftlig avtale om tilrettelegging og utførelse av vervet. Det skal legges til rette for at en slik avtale lages dersom VO ønsker en slik avtale. Verneombudsundersøkelsen viser også at selv om de fleste VO har et godt samarbeid med leder, så er det 24% av VO som ikke kan si seg enig i at det er trygt å ta opp vanskelige saker, og svært få VO svarer at det finnes en plan for de ordinære arbeidsoppgavene når VO bruker tid på vervet sitt. Målene som ikke har blitt nådd er at VO og leder leverer en kort rapport om sitt samarbeid til LAMU, og at det lages sentrale retningslinjer for frikjøp av verneombud med koordinerende funksjon, inklusive løpende utgifter til kompetanseheving av alle VO.

### Kompetanseheving

Videreføring av fokusområde 2023. AMU har vedtok i sak 21/24 at alle LAMU årlig skal se på behov for kompetanse hos alle med en HMS-rolle. ARK-rapporten peker på leders nøkkelrolle i et arbeidsmiljø, og viser at ledelse er den enkeltfaktoren som påvirker flest andre faktorer i et arbeidsmiljø. I sak 27/24 ble AMU presentert for at rundt 50% av ledere med personalansvar har tatt det obligatoriske HMS-kurset modul 5 og 6. Det er en start at vi nå har tall, men her har UiO som organisasjon en lang vei å gå for å oppnå målet med å være ledende innen HMS. Vi har per i dag ikke tall på hvor mange VO og LAMU-medlemmer som innehar lovpålagt kompetanse. Vernetjenesten har som mål for 2025 at det presenteres tall for disse gruppene også, noe som også AMU ønsker.

### Medvirkning

Hvordan sikre at VO medvirker i saker som omhandler arbeidsmiljø? Kompetanseheving og rolleforståelse hos både VO og ledere vil kunne bidra til dette, og det er et tema som har blitt tatt opp i samtale med ledere, og ikke minst internt i verneorganisasjonen. I overkant 50% av VO er med på lovpålagte risikovurderinger. Nå er også risikovurderinger om psykososiale forhold tatt med inn i lovverket, og det øker dermed kravet til medvirkning. Faste møter mellom VO og leder øker sjansen for medvirkning. Dette var et fokusområde som startet i 2022, og fortsatte i 2023. I løpet av 2024 oppnådde vi faste møter mellom alle LHVO og ledere på fakultetsnivå. Verneombudsundersøkelsen viser derimot at det kun er 62% av alle VO som har faste møter med leder.

## Verneombudsundersøkelsen

Målet om å kartlegge hvordan det oppleves å være verneombud er nådd. Til tross for en svarprosent på 44% så er det likevel 117 VO/LVO/LHVO som har besvart den.

Verneombudsundersøkelsen vil bli utgangspunktet for mye av det videre arbeidet med å forbedre vernetjenesten. Noe som gjenspeiles i kapittel om utfordringer 2025. BHT har levert en rapport om funnene, og rapporten har blitt presentert i flere LAMU, LHVO workshop og i lokal VO møter, samt i ledergrupper som Direktørnettverket, universitetsdirektørens ledergruppe og dekanettverket. Rapporten fremlegges også i første AMU 2025. Vernetjenesten er takknemlig for jobben som BHT har gjort, og setter pris på å kunne vise til en uavhengig rapport som også kommer med noen anbefalinger.

## ARK

Felles gjennomføring har vært vellykket, selv om måten man har arbeidet på har variert fra fakultet til fakultet. Svarprosenten sammenfaller i stor grad med medvirkningsgraden til vernetjenesten, og i en viss grad også med tallene på hvor mange ledere som har tatt obligatorisk HMS-kurs. De aller fleste enhetene har utarbeidet tiltak, og det er sendt ut evalueringsskjema fra ARK-sekretariatet. Det er interessant å merke seg at svarene fra Verneombudsundersøkelsen gir mindre tilfredshet med involvering og informasjon i ARK enn den evalueringen som er gjort av VO og leder i fellesskap. Nytt denne gang er også at man har spurt om uakseptabel oppførsel, og 1 av 12 ansatte ved UiO oppgir å ha blitt utsatt for uakseptabel oppførsel de siste 6 mnd. Oversiktsrapporten viser at konflikthåndteringsklima, informasjonsflyt og medvirkning er 3 områder som UiO har et tydelig forbedringspotensial. Oversiktsrapporten viser at anerkjennende ledelse er den enkeltfaktoren som i størst grad påvirker andre arbeidsmiljøfaktorer. «I denne delen av rapporten er det fremstilt resultater av analyser av de sterkeste sammenhengene mellom sentrale arbeidsmiljøforhold ved UiOs enheter. Disse resultatene viser et komplekst bilde. Samtidig peker ansattes opplevelse av å ha en anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse seg ut som sentralt for de fleste av de kartlagte psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. (...)» HVO mener at lederrollen er et opplagt satsningsområde som i form av økt lederkompetanse og bedre oppfølging av ledere raskt vil kunne gi positive effekter for arbeidsmiljøet på UiO.

## Endringer i AML og forskrift

HVO deltok i en arbeidsgruppe for å se på innspill til hørings svar fra UiO. OPA bestemte at «De innspillene som har kommet fra arbeidsutvalget er relevante, men ikke så tungtveiende at vi formidler det videre i et hørings svar.» HVO er misfornøyd med at UiO som institusjon ikke velger å svare på denne høringen og mener det viser hvor langt unna UiO er å være målet om å være ledende innen HMS. Til sammenligning leverte HVO-nettverket i UH-sektoren et 14 siders svar. Både UiS, UiB, USN og NMBU leverte inn hørings svar.

## Utfordringer

### Rekruttere og tilrettelegge

Verneombudsundersøkelsen viser at hele 75% av VO er enige i at ansatte på UiO er lite motiverte for å bli VO. Undersøkelsen viser også at 4 av 10 VO er utpekt av leder. Dette er noe UiO må forbedre for å sikre seg best mulig VO. Bedre tilrettelegging for utføring av vervet er et opplagt tiltak. Vi har arbeidet med tilrettelegging over tid, og AMU vedtak 27/24 åpner for bedre tilrettelegging og synliggjøring på steder hvor rolleforståelsen tidligere ikke har vært optimal.

Undersøkelsen viser at de fleste VO rapporterer om forståelse fra leder og tilstrekkelig tid til utførelse av vervet, så er det svært få som oppgir at det finnes en plan for ivaretagelse av VO sine ordinære arbeidsoppgaver når verneombudsverv utføres. Samtidig viser undersøkelsen at de langt fleste VO trives i vervet og finner det meningsfullt. Så markedsføring av vervet vil forhåpentligvis også gjøre rekruttering enklere.

## Sikre trygghet i rollen

Verneombudsundersøkelsen viser at rundt 80% av VO oppgir å ha et godt samarbeid med leder. Det betyr at 1 av 5 ikke opplever et godt samarbeid. 76% av VO er enig i at det er trygt å ta opp vanskelige saker, og 70% er ikke redd for negative konsekvenser. Det betyr at 1 av 4 ikke synes det er trygt å ta opp saker, selv om VO har et vern mot reaksjoner som følge av å utføre vervet sitt. VO har plikt til å ta opp saker som kan utgjøre helsefare. Psykologisk trygghet er et fundament for samarbeid og medvirkning, og noe som må forbedres enkelte steder ved UiO.

## Sykefraværsoppfølging og forebygging

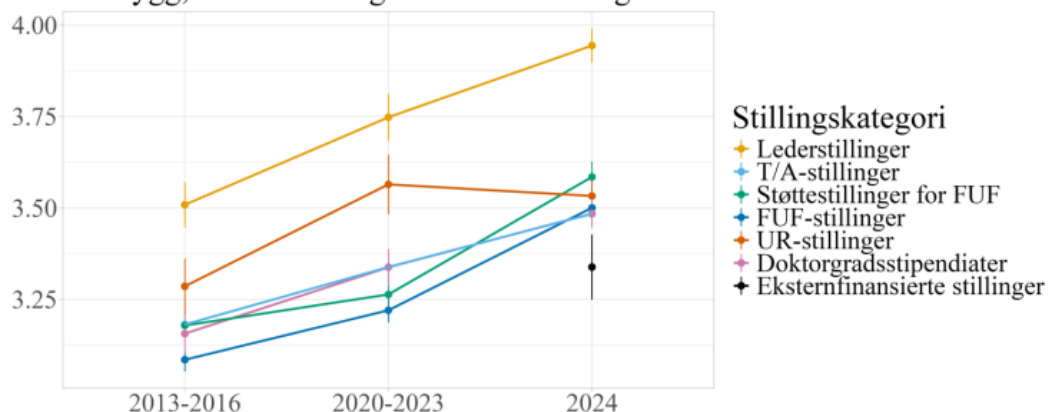
Hvordan få ned det arbeidsrelaterte sykefraværet, og hvordan sikre god oppfølging av sykmeldte?

## Varsling

Vernetjenesten opplever at varslingssystemet ikke ivaretar VO sin rolle i varslinger. VO har ikke en direkte rolle, men er oppført på listen over støttespillere som ansatte kan rådføre seg med. Det er vanskelig å oppfordre ansatte til å varsle selv om man anser det som det rette å gjøre etter regelverkets intensjoner. Vitenskapsombudet skriver i sin årsrapport for 2023 «(...) jeg tror at det er mest hensiktsmessig å ha en varslingskanal for ansatte, også for å ivareta den enkeltes varslingsvern, og at saksbehandling koordineres og samhandles mellom aktører» Også Forskningsombudet er innom problematikken i sin årsrapport for 2023: «Det kan synes som om det finnes et litet antall veiledere/forskningsgruppelidere som har en tendens til å havne i konflikt med stipendiater/postdocs. I et par av sakene jeg har vært borti har dette munnet ut i personlige katastrofer for den svakere part i konflikten.» «(...)Det kan synes som om det finnes et litet antall veiledere/forskningsgruppelidere som har en tendens til å havne i konflikt med stipendiater/postdocs. I et par av sakene jeg har vært borti har dette munnet ut i personlige katastrofer for den svakere part i konflikten. «(...)kontradiksjonsprinsippet går ikke alltid å oppnå da den som klager i enkelte tilfeller ikke tør ta opp saken med frykt for at det skal få negativ innvirkning på fortsatt karriere. Disse sakene stopper da dessverre(...)»

Oversiktsrapporten fra ARK-undersøkelsen peker også på at konflikthåndtering oppleves svært forskjellig blant ansattgrupper, noe som støtter Forskningsombudets bekymring for «den svake part» i saker, se figur 13.

### Opplevelse av et godt klima for håndtering av konflikter om trygg, umiddelbar og direkte håndtering av uønskede hendelser



Figur 13. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Oversiktsrapporten viser at under halvparten som har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel velger å si fra, se tabell 4. Tabell 5 viser at det er signifikante forskjeller i opplevelsen av om det er trygt å si fra. Tabell 2 viser at leder er overrepresentert når det gjelder hvem som står for den uakseptable oppførselen.

|                                                                           | Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene |               | Øvrige ansatte |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|
|                                                                           | Har ikke sagt ifra                                                | Har sagt ifra |                |
| Utsatt for uakseptabel oppførsel                                          | 53,66 %                                                           | 46,34 %       |                |
| Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel | 62,44 %                                                           | 79,10 %       | 77,88 %        |

Tabell 4. Andel ansatte som har sagt ifra om, og vet hvordan de skal gå frem dersom de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel

|                                                                                   | Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene |               | Øvrige ansatte (sammenligning mot de som har sagt ifra) |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------|
|                                                                                   | Har ikke sagt ifra                                                | Har sagt ifra |                                                         |
| Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser <sup>a</sup> | 2,48*                                                             | 2,94*         | 4,19*                                                   |
| Vanskelige ting tas med en gang de oppstår <sup>a</sup>                           | 2,34                                                              | 2,52          | 3,49*                                                   |
| Uregelmessigheter tas opp med den det gjelder <sup>a</sup>                        | 2,55                                                              | 2,74          | 3,76*                                                   |
| Kan si sin mening uten å være redd for negativ reaksjon fra ledelsen <sup>b</sup> | 2,72*                                                             | 3,01*         | 4,13*                                                   |

Tabell 5. Sammenligning av gjennomsnitt på en skala fra svært uenig<sup>a</sup>/svært liten grad<sup>b</sup> (1) – svært enig/i svært stor grad (5). \* = signifikante forskjeller (sannsynligheten for å finne en sammenheng som ikke er reell er mindre enn 1%)

| Uakseptabel oppførsel | Antall svar | Andel av alle som har svart |
|-----------------------|-------------|-----------------------------|
| En kollega            | 229         | 4,71 %                      |
| En leder              | 158         | 3,25 %                      |
| En student            | 28          | 0,58 %                      |
| En veileder           | 25          | 0,51 %                      |
| Andre                 | 34          | 0,70 %                      |

Tabell 2. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel fra en leder, en kollega, en student, en veileder og/eller andre.

Statistikk kan leses på mange måter, og det er garantert mange årsaker til at ansatte ikke sier fra om uakseptabel oppførsel. Men HVO er av den oppfatning av at det ikke er trygt nok på UiO å si fra om kritikkverdige forhold dersom det dreier seg om uakseptabel oppførsel til en person høyere oppe i hierarkiet.

Under punkt 14.5 i UiO sine varslingsrutiner står det: «Dersom varslingen omfatter saker som hører inn under verneombudets oppgaver som ulykker og sikkerhet for ansatte, skal verneombudet orienteres av arbeidsgiver.» Dette er en meget snever tolkning av hva som går inn under VO sine oppgaver, da et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er mye mer enn sikkerhet og fravær av ulykker. HVO har bedt om å bli del av varslingsrådet som settes ned ved mottak av varsel, men har fått avslag av personvernansvarlig.

Oslo, 18.02.2025

Thomas Aulin

Hovedverneombud UiO

## Vedlegg 1:

Høringssvar fra HVO UH

## Referanser:

[Oversiktsrapport ARK 2024](#)

[Forskningsombudets årsrapport 2023](#)

[Vitenskapsombudets årsrapport 2023](#)

[Verneombudsundersøkelsen ved UiO 2024](#)

[Varslingsrutiner ved UiO](#)