UNIVERSITETET I OSLO
Postboks 1072 Blindern
0316 OSLO

VEDTAK OM PÅLEGG. TILSYNSRAPPORT

Vi viser til vår foreløpige tilsynsrapport med varsel om pålegg datert 18.06.10.
På bakgrunn av skriftelige kommentarer fra arbeidsgiver datert 10.08.10 og fra hovedverneombudet datert 07.08.10 har vi gjort noen presiseringer og klargjøringer i rapporten og i påleggsteksten.

UiO gir uttrykk for å være godt i gang med tiltak som universitetet mener vil imøtekomme intensjonene i påleggene.

Rapportens oppbygging:

1. *Sammendrag*
2. *Bakgrunn og tilsynsmetode*
3. *Arbeidsmiljøloven - prinsipper og krav*
4. *Arbeidstilsynets funn. Arbeidsmiljø, ansvar og medvirkning*
5. *Arbeidstilsynets vurdering av funnene i lys av arbeidsmiljøloven*
6. *Arbeidstilsynets konklusjoner og pålegg*

1. Sammendrag

Universitetet i Oslo er en virksomhet med 6 000 ansatte. Arbeidstilsynet har forståelse for at det innenfor en så stor virksomhet er ulike arbeidsmiljøer og varierende vektlegging av arbeidsmiljøarbeidet.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2009 et oppfølgingstilsyn etter pålegg gitt året før om forebygging av konflikter, utarbeidelse av varslingsrutiner og opprusting av verneombudsrollen ved Odontologisk fakultet. Vi fant det underveis hensiktsmessig å utvide tilsynet til å omfatte universitetet som helhet.

Arbeidsgivers og ledernes ansvar for, og viktigheten av et godt og trygt arbeidsmiljø er universitetsledelsen tydelig inneforstått med. De har lagt ned mye arbeid og viet arbeidsmiljøproblematikk stor oppmerksomhet. Det synes å være forståelse for at et godt tilrettelagt arbeidsmiljø i tillegg til å være et lovbestemt krav, er en forutsetning for universitetets anseelse,

kunnskapsproduksjon og kunnskapsformidling. Tilsvarende at universitetets anseelse er viktig for arbeidstakernes tilhørighet og trivsel.

Arbeidsgiver må for å kunne ivareta sitt arbeidsmiljøansvar sikre en aktiv og løpende dialog mellom leder og verneombud, i alle enheter og på alle nivåer. Verneombudene må samtidig ha god kontakt med arbeidstakerne i sitt verneområde.

Samarbeidet mellom universitetsledelsen og hovedverneombudet er aktivt og godt, men omfanget, tematikken og kvaliteten på kommunikasjonen mellom lokale verneombud og lokale ledere varierer sterkt. Det gjenstår et betydelig arbeid før arbeidsmiljøsamarbeidet har den betydning det skal ha ved alle fakulteter og i alle enheter.

Vi har fått opplyst at universitetet planlegger en større undersøkelse for å kartlegge de ansattes oppfatning av arbeidsmiljøet sitt. Denne undersøkelsen antar vi vil gi svar på relevansen og utbredelsen av flere av de spesifikke problemer vi har fått rapportert.

Brobygging er arbeidsmiljøarbeid.
UiO øverste ledelse er todelt. Rektor har det overordnede faglige ansvaret og universitetsdirektøren det overordnede administrative. Rektor leder styret for universitetet i Oslo. Rektor og direktør har lederoppfølgingssamtaler med lederne på fakultetsnivået sammen. Våre møter med universitetsledelsen har alltid vært med begge lederrollene sammen. Universitetet markerer med dette at det er én arbeidsgiver for én samlet virksomhet med felles mål. Ledelsen ønsker slik vi har forstått det, å bygge broer mellom tekniske, administrative og vitenskapelige oppgaver og personell, mellom arbeids- og læringsmiljø, mellom undervisning og forskning, forskere imellom og mellom fag. Og ikke minst viktig i vår sammenheng; mellom verneombud og leder.

Tilsynsapporten konsentrerer seg om ledernes ansvar for i samarbeid med verneombudene, å kartlegge, ta vare på og utvikle arbeidsmiljøet. Vi tar opp betydningen av egenarten og samspillet mellom det ordinære styringsapparatet, verneapparatet og forhandlingsapparatet. De hovedtillitsvalgte har uttrykt at de er positive til en klarere rollefordeling mellom drøftinger og forhandlinger etter Hovedavtalen i staten på den ene siden og arbeidsmiljøsamarbeidet etter arbeidsmiljøloven på den andre. Både ledere, hovedverneombudet, vanlig ansatte og tillitsvalgte ønsker mer aktive verneombud.

Vi har ikke avdekket forhold ved den formelle organiseringen av virksomheten og arbeidsmiljøarbeidet som tilsier at det er her vi finner årsakene til arbeidsmiljøproblemer. Etter vår vurdering er det behovet for opplæring av vernombud og mellomledere om deres respektive roller, og deres engasjement og bevissthet om aktuelle arbeidsmiljøutfordringene som må prioriteres.

Arbeidsgiver har gitt uttrykk for at enkeltsaker som er blitt viet stor og kritisk oppmerksomhet i media kan være belastende for enkeltpersoner og fakulteter som kommer i fokus, men samtidig kan disse sakene innad på universitetet øke oppmerksomheten, interessen for og villigheten til å bruke tid og krefter på å få til endring.

2. Bakgrunn, informasjonskilder og tilsynsmetoder.

Tilsynsrapporten baserer seg på skriftlig dokumentasjon, intervjuer og egenrapporterte sjekklister for laboratorier. Den skriftelige dokumentasjonen omfatter blant annet HMS -håndbok, plan for miljøkartlegging i 2010, pressemelding Fra UiO etter undersøkelse av omfang og mulige årsaker til

trakassering ved Odontologisk fakultet, Safetec rapporten, referater fra møter i diverse arbeidsmiljøutvalg og tilpasningsavtale til Hovedavtalen for staten. Intervjuene og møtene har vært med universitetsledelsen, hovedverneombudet, de hovedtillitsvalgte som også er medlemmer i det sentrale arbeidsmiljøutvalget, de ledende verneombudene ved fakultetene, noen lokale verneombud og ledere og noen grupper ansatte uten leder- eller verneombudsverv. Intervjuene har dels vært individuelle og dels i grupper. Informantene med leder-, verneombud- eller tillitsverv representerer hver for seg og sammen alle ansatte. Vår kontakt har vært størst med den sentrale ledelsen og hovedverneombudet. På fakultetsnivå har vi hatt kontakt med både ledere og verneombud ved Matematisk Naturvitenskapelig fakultet og Odontologisk fakultet. Vi har intervjuet de ledende verneombudene fra alle fakultetene.

Tilsyn med Odontologisk fakultet
Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn med Odontologisk fakultet i 2009 som en etterkontroll av om tiltakene som var satt i gang etter pålegg året før virket etter sin hensikt. Tiltakene var svar på krav om

1) kartlegging og analyse av årsaker som sannsynliggjør konflikt og trakassering,

2) tiltak for å styrke verneombudene og deres medvirkning

3) å ferdigstille rutiner for varsling.

Tilsynsrapporten og påleggene, som begrenset seg til forhold ved Odontologisk fakultet, ble tatt til etterretning av universitetet og påleggene innfridd innen de fristene som var satt.

Av flere grunner, blant annet en rapport om kjemikaliesikkerhet, vedtok Arbeidstilsynet å utvide tilsynet til å omfatte universitetet i sin helhet.

Tilsyn med Matematisk naturvitenskapelige fakultet.
Som del av et landsomfattende prosjekt om håndtering av farlige kjemikalier hadde Arbeidstilsynet planlagt en rekke tilsyn ved Universitetet i Oslo i 2010. Universitetet har mange hundre laboratorier hvor det brukes kjemikalier. Rapporten fra Safetec om kjemikaliesikkerheten ved Biologisk institutt (oktober 2009) utført på oppdrag fra Universitetet i Oslo, dokumenterte utilstrekkelig ansvarsklarhet for oppfølging og rutiner ved håndtering av farlige kjemikalier. Avvikene som var rapportert lå i hovedsak tilbake i tid. I stedet for de planlagte detaljtilsyn av laboratorier, valgte Arbeidstilsynet å sette fokus på arbeidsgivers rutiner, ansvar og praksis i oppfølging av sikkerheten og arbeidsmiljøet ellers ved instituttene under Matematisk Naturvitenskapelig fakultet. Funnene fra tilsynene ved fakultetet ble rapportert muntlig til lederne og verneombudene på fakultetet i møte 05.02.10. Både kjemisk helsefare og manglende medvirkning av verneombud er temaer som er aktuelle. Ledelse og verneombud på instituttene, fakultetet og sentralt erkjenner, og arbeider systematisk med, arbeidsmiljøutfordringene ved fakultetet.

Universitetsdirektøren og hovedverneombudet har sammen besøkt og kontrollert rutinene ved noen laboratorier. Fakultetet har fulgt opp og Arbeidstilsynet vurderer det slik at rutiner og faktisk oppfølging av disse fungerer, slik vi har registrert det, langt bedre enn tidligere, og at dette stadig er under utvikling. Vi vurderer likevel et begrenset, detaljert oppfølgingstilsyn på et senere tidspunkt.

På bakgrunn av våre funn fra Odontologisk fakultet og funnene i Safetec rapporten, konsentrerte vi tilsynet rundt spørsmål om det er mekanismer som hindrer verneombud å ta opp visse temaer, om

lokale ledere er bevisst sitt arbeidsmiljøansvar og om verneombud og arbeidsmiljøutvalg behandler de aktuelle arbeidsmiljøproblemene?

Trakassering og kjemisk helsefare er to svært forskjellige arbeidsmiljøproblemer. Begge forhold krever imidlertid oppfølgingsrutiner fra arbeidsgiver og medvirkning og medansvar fra arbeidstakerne for å kunne løses.

Intervjuer med de ledende verneombud ved fakultetene, museene, Universitetsbiblioteket og teknisk avdeling
For å få en bredere oversikt over Universitetet i Oslo intervjuet vi de ledende verneombudene. Vi intervjuet dem hver for seg og sammen. Verneombudene skal i kraft av sin rolle ha nær kontakt med alle i sitt verneområde og med lederen på sitt nivå. Tilsvarende skal ledende verneombud ha nær kontakt med sine verneombud og med fakultetsledelsen. Om rollen fungerer etter intensjonen i arbeidsmiljøloven vil verneombudene være den viktigste kilden, som med solid belegg, skal kunne uttale seg om arbeidsmiljøproblematikk slik den oppleves og forstås av dem det gjelder. I tillegg til at verneombudene er viktige som kilde for oss, ville vi markere deres betydning for at lederne skal kunne ivareta sitt arbeidsmiljøansvar.

I intervjuene med de ledende verneombudene søkte vi svar på de samme spørsmål vi rettet til ledere, verneombud og ansatte ved Matematisk Naturvitenskapelig fakultet: Hvilke belastninger eller risikofaktorer er mest fremtredende ved ditt fakultet? Er det mekanismer som hindrer deg i å ta opp visse problemstillinger? Er dialogen med leder tilfredsstillende? Hvordan er verneombudets status og hvor aktive er de?

3. Arbeidsmiljøloven - krav og prinsipper

§ 1-1. *Lovens formål* er

a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,

c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,

d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

De grunnleggende prinsipper i arbeidsmiljøloven kan utledes av bestemmelsene gjengitt over. På bakgrunn av tilsynet ved Universitetet viser vi til at betydningen av samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø, er fremhevet som et viktig formål med loven, se bokstav d). Det er arbeidsgiver og arbeidstaker som er hovedaktørene i arbeidsmiljøarbeidet og således sentrale i å utvikle et godt arbeidsmiljø på sin arbeidsplass. I arbeidsmiljøarbeidet er det mange funksjoner og roller. Nedenfor utdyper vi noen av disse rollene.

Arbeidsgiver har styringsrett over alle virksomhetens ressurser og har med det hovedansvaret for arbeidsmiljøet, jf. aml §2-1. Arbeidsgiver er også hovedansvarlig for at arbeidstakerne medvirker og tar sitt ansvar for arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet, både enkeltvis og gjennom verneombudene. Arbeidsgiver skal rettlede underordnede ledere eller arbeidstakere som ikke ivaretar sitt ansvar eller som gjennom sin atferd skaper mistrivsel eller hindrer arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsgiver har ikke styringsrett over verneombudet i rollen som verneombud, verken valg av oppgaver, temaer eller bruk av tiden.

Mellomlederne forvalter styringsretten og arbeidsmiljøansvaret på vegne av arbeidsgiver. De er ansvarlige for å legge tilrette arbeidsmiljøet for sine underordnede, jf. aml. § 2-3(3), og er samtidig arbeidstakere med de samme retter og plikter som andre arbeidstakere.

Arbeidstakeren er underlagt arbeidsgivers styringsrett, og skal gjøre sin del av arbeidet med å ta vare på og utvikle arbeidsmiljøet, direkte eller gjennom å si ifra til leder eller verneombud, jf. aml. § 2-3.

Verneombudet er arbeidstakernes representant overfor lederen på sitt nivå i spørsmål om arbeidsmiljøet, jf. aml § 6-2. Verneombudet er ikke verneombud for sin leder. Mellomledere har verneombudet på neste nivå som verneombud. Alle, med unntak av rektor og universitetsdirektør, har et verneombud.

Verneombudet skal gjennom tilstrekkelig og tillitsfull kontakt med alle arbeidstakerne i sitt verneområde fange opp arbeidsmiljøbelastninger og tanker som finnes om årsaker og tiltak, for så å informere og diskutere med arbeidsgiver. Finner verneombudet for eksempel en belastende og låst konflikt mellom en leder og underordnede, eller mellom sideordnede arbeidstakere, tar verneombudet ikke parti i konflikten eller ansvar for å løse problemet, men ber arbeidsgiver bruke sin styringsrett og sitt handlingsansvar og sørge for at tiltak blir satt i verk. Organisering, ledelse, teknologi, arbeidstidsordninger og lønnsystem er blant faktorene arbeidsgiver styrer og som påvirker trivsel og helse. Verneombud skal ha medvirkning på utformingen av disse faktorene og de skal diskuteres i arbeidsmiljøutvalget.

Andre viktige aktører er,
Tillitsvalgte som ivaretar sine medlemmers interesser.

Helse-, miljø- og sikkerhetsavdelingen bidrar med opplæring og kunnskap om arbeidsmiljø og helse.

Funksjonsfordelingen mellom den ordinære styrings- og rapporteringslinjen, arbeidsmiljøsamarbeidet og forhandlingsapparatet.

- Informasjon skal ideelt flyte fritt opp og ned i den ordinære styringslinjen. Nærmeste leder skal fange opp mistrivsel og alle forhold som er en fare for helse eller hindrer faglig og personlig utvikling, eller innebærer risiko for ulykker, og sette inn tilstrekkelige tiltak. Leder må om nødvendig rapportere oppover til et nivå med den nødvendige myndighet. Alle arbeidstakere skal vite hva som foregår av betydning for seg selv.
- Fagforeningene har som hovedoppgave å ta vare på sine enkeltmedlemmers og sin gruppes særinteresser og rettigheter.

- Arbeidsmiljøutvalg og samarbeidet mellom verneombud og leder handler om forhold *i* arbeidstiden. Samarbeidet har som mål å finne frem til måter å organisere og utruste arbeidet slik at både produktivitet og trivsel fremmes. Målet er vekst og utvikling både for individet og virksomheten. Dialogen i arbeidsmiljøutvalget og mellom leder og verneombud har som forutsetning at individet og fellesskapet må tas vare på samtidig. Gode samarbeidsforhold og friske, fornøyde arbeidstakere gir produktivitet. Å gjøre en god jobb i en godt fungerende virksomhet er en forutsetning for å kunne trives.

  Arbeidsmiljøutvalget er primært en møteplass mellom styringsretten og medvirkningsretten som skal bidra til felles forståelse. I visse tilfeller kan arbeidsmiljøutvalget med leders dobbeltstemme binde mindretallet på ledersiden i vedtak om konkrete tiltak. Uansett hvilket nivå arbeidsgiverbeslutninger fattes på, skal arbeidsmiljøkonsekvensene vurderes og det aktuelle verneombudet/hovedverneombudet høres.

Hovedavtalen i Staten og tilpasningsavtalen for Universitetet har målsettinger som overlapper arbeidsmiljølovens temaer. Det er likevel hensiktsmessig med en klarest mulig bevissthet om prinsippene for funksjonsdelingen. Klare roller gir det beste utgangspunkt for samvirke mellom rollene eller funksjonene. Ett tema kan høre hjemme i flere fora. Ett eksempel er lønnssystemer som arbeidsmiljøutvalget kan se på hva gjør med selvfølelse, motivasjon og samarbeid. Konkret lønn fastsettes andre steder. Et annet eksempel er et verneombud som bringer en belastende konflikt til leder uten å støtte den ene eller den andre, men krever at den ordinære styringslinjen ordner opp, mens en fagforening derimot støtter sitt medlem i konflikten. Ett tredje eksempel er at enkeltmedlems problem kan være sak for fagforeningen men samtidig symptom på noe mer generelt og skal derfor behandles av verneapparatet (jf. trakasseringssaken på Odontologisk fakultet).

Bevissthet rundt hvilke saker som skal til behandling hvor, er en viktig forutsetning for gode løsninger. Dette vil bidra til at arbeidsmiljøutvalget kan konsentrere seg om utviklingen av arbeidsmiljøet slik det at tjener alle.

Tillitsvalgte har som medlemmer i arbeidsmiljøutvalget en annen rolle enn ved forhandlinger. De er ikke representanter for særinteresser men har medansvar for arbeidsmiljøet generelt. Arbeidsgiver må opptre forskjellige i de tre foraene, men er alltid hovedansvarlig for både produksjonen og for arbeidsmiljøet.

4. Arbeidstilsynets funn. Arbeidsmiljøet, ansvar og medvirkning.
Vi gjengir de tydeligst uttrykte og oftest gjentatte problemer og manglene vi har fått rapportert gjennom intervjuene. Problemene er tatt opp med oss av enkeltarbeidstakere, verneombud og ledere. Vi gjengir også noen utbredte positive funn.

Psykososiale og organisatoriske forhold:

Positive funn:

- Gjennom intervjuene har det fremkommet at mange ansatte trives på jobb, de opplever å ha stor grad av frihet i arbeidet, et godt sosialt miljø, lite konflikter og meningsfulle arbeidsoppgaver.
- Ansatte som har behov for støtte eller tilrettelegging, og som melder dette til leder, opplever i hovedsak å bli godt ivaretatt.
- Verneombudets medvirkning på sentralt hold og enkelte steder ellers er god og aktiv.

- Samarbeidet mellom hovedverneombudet og ledende verneombud fungerer svært bra: det er en tett dialog, det gis raske tilbakemeldinger og de ledende verneombudene får mye støtte fra hovedverneombudet.
- På Odontologisk fakultet har det skjedd en tydelig oppjustering av verneombudets rolle og betydning siden 2008
- Både arbeidsgiver, hovedverneombudet og de hovedtillitsvalgte ønsker økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø og årsakssammenhenger i arbeidsmiljøutvalgene.
- Ved Matematisk Naturvitenskapelig fakultet ble det etterspurt fra ledelseshold et mer omfattende samspill mellom ledergruppene og motsvarende verneombudsgrupper. De samme behov er uttrykt av universitetsdirektøren.
- Universitetsledelsen oppmuntrer vitenskapelig ansatte til å ta verneombudsverv slik at verneombudsgruppen blir mer representativ for universitetet og får større legitimitet blant de vitenskapelig ansatte.
- Avstanden mellom ansatte i vitenskapelige stillinger og teknisk/administrative er i ferd med å minskes.
- Vedrørende organiseringen av Universitetet i Oslo har Arbeidstilsynet ikke møtt påstander om at den formelle organiseringen av virksomheten er årsak til arbeidsmiljøproblemer eller til hinder for å bedre arbeidsmiljøet.

Forhold som Universitetet må undersøke nærmere

- Arbeidstilsynet er av flere ledende verneombud og ordinære arbeidstakere blitt opplyst om at mange arbeidstakere lar være å melde i fra til leder eller verneombud om problemer de opplever eller feil de mener bør rettes. Frykten for å melde i fra skyldes usikkerhet med hvordan kolleger eller leder vil reagere. Enkelte har erfart splittelser i arbeidsmiljøet, med stigmatisering og manglende støtte fra kolleger.
- Videre har mange av de intervjuede tatt opp at Universitetet i Oslo mangler tydelige og allment vedtatte normer for atferd mellom kolleger.
- Arbeidstilsynet har gjennom tilsynet blitt gjort kjent med at noen arbeidstakere føler seg tilsidesatt og isolert. Den ansatte kvier seg for å be om oppmerksomhet og støtte. Både ledere og verneombud har uttalt at dette er et vanskelig tema å ta opp og finne gode løsninger på.

- Mange av verneombudene blir ifølge de fleste ledende verneombud ikke kontaktet verken av arbeidstakerne de er verneombud for eller av sin leder. Andre verneombud samhandler riktignok med lederen sin, men det skjer sporadisk, uten faste samarbeidsrutiner og møteplasser.
- De som er i dialog med leder, forholder seg så å si utelukkende til fysiske forhold og til formaliteter.
- En del ledere og verneombud mangler tilstrekkelig kunnskap, og trenger ytterligere opplæring om roller og ansvar, og om betydningen av et helsefremmende psykososialt arbeidsmiljø.
- Verneombudene og deres rolle er mange steder lite synlig og verdsatt, og mange verneombud opplever rollen som lite takknemlig.
- Det er ikke satt av tilstrekkelig med tid til å utføre vervet og motsvarende fritak fra andre krav slik at vernearbeidet går utover de ordinære arbeidsoppgavene.

- De tillitsvalgte har måttet ivareta oppgaver som naturlig skulle blitt ivaretatt av verneombudene.
- Avdelingen for helse, miljø og sikkerhet har i følge flere arbeidstakere og verneombud for liten kapasitet, myndighet og innflytelse til å være den bistandsfunksjon den burde.

5. Arbeidstilsynets vurdering av funn relatert til arbeidsmiljøloven
Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Bestemmelsen konkretiseres gjennom de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4.

De psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene vi har referert til under punkt 4 og som hindrer at problemer blir tatt opp med leder med tilstrekkelig myndighet, enten via verneombud eller direkte er alvorlige for dem det gjelder og for arbeidsmiljøet i sin alminnelighet. Hvorvidt disse forholdene er så alvorlige at de innebærer brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1 (2) om at arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, har ikke Arbeidstilsynet tilstrekkelige opplysninger til å legge til grunn. Det samme gjelder om forholdene innebærer brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3.

Arbeidstilsynet er imidlertid av den oppfatning at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin plikt til å sikre seg nødvendig kunnskap om hvor utbredt disse problemene er eller i hvilke enheter de er aktuelle. Vi viser i denne sammenheng til arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav c) som fastsetter at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn å vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak. Dette skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Arbeidstilsynet har forstått det slik at arbeidsgiver forbereder en større systematisert undersøkelse som etter planen skal gjennomføres i løpet av året 2010 og omfatte alle ansatte. Denne undersøkelsen vil være én måte å kartlegge arbeidsmiljøet på og gi en del svar på utbredelsen av problematikk som tematiseres, men vil ikke alene være tilstrekkelig. Andre systematiserte kartlegginger kan være utfyllende.

Den primære kartleggingen derimot skjer i møter mellom leder og arbeidstaker i hverdagen, mellom verneombud og arbeidstaker, mellom verneombud og leder, i AMU, gjennom styrings- og rapporteringsdialogen, i ledermøter, i kontormøter, i møter mellom ledelse og tillitsvalgte osv. Alle ledere med personalansvar må vite om arbeidsmiljøproblematikken i sitt ansvarsområde og være i dialog med verneombudet på sitt nivå eller sin avdeling.

Arbeidsgiver skal sørge for at vernetjenesten fungerer i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven, jf arbeidsmiljøloven § 2-1, jf kapittel 6.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at verneombudene og samarbeidet mellom verneombud og ledelse i og utenfor arbeidsmiljøutvalgene har, sett under ett, ikke den betydning arbeidsmiljøloven tilsikter. Verneombud blir i for liten grad kontaktet av arbeidstakerne og i for liten grad brukt som samtalepartner og informant for leder. Vi viser i denne sammenheng til at det følger av arbeidsmiljøloven § 6-2 (4) at arbeidsgiver plikter å ta med verneombudet på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde.

Verneombudene må sikres tid til tilstrekkelig kontakt med arbeidstakere og leder i sitt verneområde, og arbeidet ellers blir tilrettelagt slik at verneombudsarbeidet ikke kommer i konflikt med de ordinære arbeidsoppgavene.

Arbeidstilsynets vurdering er at det *er* bevissthet om og gjennom handling og tale tydelig uttrykt vilje hos arbeidsgiver til å øke verneombudenes status og medvirkning, men at oppgaven er krevende og må ta tid. Den formelle organiseringen av universitetet har vi ikke mottatt påstander om at skaper arbeidsmiljøproblemer eller hindrer løsning av dem.

Mellomlederfunksjonen ivaretas forskjellig og flere ledere trenger opplæring og økt kunnskap om arbeidsmiljø, sitt ansvar og om regler for samhandling i arbeidsmiljøarbeidet.

Dersom Universitetet i Oslo lykkes i å utvikle et verneombudsnettverk og en vernombudskultur på samme måte som de har som mål å få til på ledersiden, vil forutsetningene for godt arbeidsmiljø bedres.

6. Arbeidstilsynets konklusjoner og pålegg
Arbeidstilsynet er av den oppfatning at arbeidsgiver er bevisst og arbeider målrettet i samspill med hovedverneombudet for å gjøre arbeidsmiljøarbeidet mer dyptgripende, utvikle både mellomlederrollen og verneombudsrollen, øke samhandlingen mellom rollene og gi arbeidsmiljøaktiviteten større tyngde i hele virksomheten.

Selv om arbeidsgiver er godt i gang med å kartlegge arbeidsmiljøproblematikk, med lederutvikling, med tiltak for å synliggjøre og heve verneombudets status og medvirkning gjennom samspillet med leder, varsler vi to pålegg. Ett pålegg omhandler utvikling av roller og øke aktivitet, og ett pålegg omhandler kartlegging av arbeidsmiljøtemaer.

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven § 18-6 første og sjette ledd. På bakgrunn av det ovennevnte gir vi følgende pålegg:

Pålegg 1.
Arbeidsgiver skal kartlegge hvor i virksomheten arbeidsmiljøarbeidet og verneombudets medvirkning ikke er tilstrekkelig, og gjennomføre tiltak for å øke aktiviteten og synlighet av arbeidsmiljøarbeidet der det er nødvendig, samt evaluere tiltakene. Både verneombud og ledere med personalansvar må ha tilstrekkelig kunnskap og om nødvendig gis opplæring.

For at pålegget skal anses oppfylt skal Arbeidstilsynet innen gjennomføringsfristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Referater fra arbeidsmiljøutvalgenes behandling på sentralt og fakultetsnivå av tilsynsrapporten og universitetets svar på pålegget
- Arbeidsgivers redegjørelse for oppfyllelsen av pålegget

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1(2) bokstav c og h jf. § 6-2, (1) og (2), § 6-5 (1), § 7-2 og § 3-2 (1) bokstav b).

Frist for oppfyllelse av pålegget: 01.01.11. Frist for evaluering og statusrapporter er 01.06.11 og 01.12.11

Pålegg 2
UiO må sørge for å ha tilstrekkelig viten om utbredelsen og konsekvensene av de organisatoriske og psykososiale problemene vi har gjengitt under pkt. 4 (*Forhold som Universitetet må undersøke nærmere*), og på den bakgrunn iverksette nødvendige tiltak.

Alle med formelle roller i arbeidsmiljøarbeidet (ledere med personalansvar, verneombud, medlemmer i AMU, HR personell) må i kraft av sin rolle og ansvar, på forskjellig vis, involveres i kartleggingen av organisatoriske og psykososiale problemer.

Universitetets varslings- og konflikthåndteringsrutiner skal være kjent for alle ansatte.

For at pålegget skal kunne anses som oppfylt skal Arbeidstilsynet innen gjennomføringsfristen for pålegget ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Redegjørelse om forholdene nevnt i pålegget og på hvilke måter kunnskapen er fremkommet.
- Gjennomførte, og forpliktende, tidfestede planlagte tiltak.
- Redegjørelse for hvordan verneombudene og arbeidsmiljøutvalgene har medvirket til analyse, utforming og gjennomføring av tiltak
- Dokumentasjon som viser behandling i sentralt arbeidsmiljøutvalg.
- Redegjørelse for hvordan UiO sikrer seg at alle ansatte gjøres kjent med varslings- og konflikthåndteringsrutinene

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav c) og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5 annet ledd nr. 6, jf § 4-1 første og andre ledd og § 4-2 andre ledd bokstav b) og § 4-3.

Frist for oppfyllelse av pålegget: 1.3.2011

Vi ber arbeidsgiver, hovedverneombudet og de sentrale tillitsvalgte som er medlemmer i AMU ta kontakt om de ønsker veiledning.

Klagerett
Vedtaket kan påklages etter forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra mottak av dette brevet. Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans. Klagen skal sendes Arbeidstilsynet Oslo. For nærmere fremgangsmåte ved klage, vises det til vedlagte orientering.

Orientering til verneombud/ansattes representant
Etter arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd skal verneombudet, eventuelt tillitsvalgte og ansattes representanter gjøres kjent med de pålegg som gis. Kopi av vedtaket er vedlagt.

Vi ber om at denne tilsynsrapporten gjøres tilgjengelig for alle tilsatte ved Universitetet i Oslo.

Vi ber om at du oppgir vårt referansenummer 2010/5920 ved svar.

Med hilsen
Arbeidstilsynet Oslo

Morten Kjerstad Larsen
avdelingsleder
(sign.)

Ola Winsvold
Seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Hovedvernombud Mette Børing samme adresse

Vedlegg: Melding om rett til å klage over forvaltningsvedtak