



Årsrapport hovedverneombudet, UiS 2021

INNHold

Innledning.....	3
Om rapporten.....	4
Om hovedverneombudet og vernetjenesten.....	5
Daglig aktivitet HVO	7
Grupper og utvalg.....	9
Kurs, konferanser og kompetanseheving.....	10
Henvendelser til hovedverneombudet	11
Arbeidsmiljøet i koronaens tid	12
Sensurfrister, ferie og arbeidsmiljø.....	13
Administrativt arbeid	16
Politikk for hjemmekontor for ansatte ved UiS.....	18
Ytringsklima og arbeidsmiljøet	21
Don't shoot the messenger	23
Seksuell trakassering	24
Det fysiske arbeidsmiljøet	25
Saker fremmet for AMU	28
Oppsummering og veien videre	31

INNLEDNING

Det var det året vi kom tilbake på jobb. Det året alt skulle bli som før igjen, bare at det kunne det jo ikke bli. Vi hadde jo opplevd en pandemi. Noen hadde til og med overlevd en.

Januar hadde kommet og vi stålsatte oss for en ny vår. Og vi håpet så veldig at den skulle bli akkurat det – en ny vår. Det ble det ikke. I stedet ble det en ny høst- og plutselig skulle vi tilbake til kontorene våre igjen.

Noen av oss hadde allerede vært der en stund. Hadde tøyde muligheten for campuskontor så langt det gikk. Hadde sittet på iskalde kontorer med matpakken og fingervantene. Alt var bedre enn kjøkkenbordet og samjobbing med mannen, hunden, 3 unger og naboen som etterisolerte huset på åttende uke.

Eller bedre enn den totale stillheten i leiligheten. Å ikke ha hørt sin egen stemme på 4 dager.

Andre leste med vantro setningen i skrivet fra HR om og om igjen: «hjemmekontor må avtales med leder».

Det var over. Game over hjemmekontor.

Og plutselig måtte vi huske å sette på oppvaskmaskinen om kvelden, ordne med barnevakt for hunden, finne fram anstendige bukser (Teams-buksene fungerer virkelig bare på Teams), kjøpe nye klær til jobb (korona-kilo) pakke treningstøy til trening i arbeidstiden, barbere oss, slutte å spise makrell i tomat til frokost.

Framfor alt – vi måtte dusje.

Og så begynte arbeidslivet fra campuskontorene igjen. Fra de åpne landskapene, cellekontorene, fra verksteder og laboratorier. Studentene myldret på campus og med ett var vi omgitt av liv, puls!

UiS var levende igjen.

De fleste av oss syntes det var godt å treffes på ekte, som vi nå sa. Men sporene etter halvannet år med frihet og fleksibilitet hadde gjort noe med oss. Det var utenkelig at alt skulle bli som før både for studenter og ansatte. Vi måtte finne oss en ny vei.

Og akkurat mens vi var i gang med å finne oss en ny vei kom omikron. Covid-19s enda mer selskapssyke lillebror.

Og med ett måtte vi tilbake til hjemmekontorene våre igjen, hvor vi nervøst forsøkte å beregne sannsynligheten for at barnehager og skoler kom til å stenge igjen. For det ville være døden i gryta.

På den annen side - vi er noen drevne seiginger nå. Dette kan vi. Dette fikser vi.

Erika Torgersen

Hovedverneombud, UiS

Den første rapporten fra HVO ved UiS ble levert i 2021 og jeg opplevde at den ble godt tatt imot og bidro til økt fokus på flere av de arbeidsmiljøutfordringene ansatte opplevde å ha i arbeidshverdagen sin.

Det meste av det som ble omtalt i rapporten var likevel kjente saker i organisasjonen, og i så måte presenterte den ikke noe nytt. Det kan likevel tenkes at en sammenfatning av alle sakene på ett sted bidro til et annet fokus enn det hver og en av dem ville hatt alene.

I tillegg er det min oppfatning at rapporten i ettertid er blitt sett på som en effektiv kommunikasjonskanal for ansatte og verneombud og hvor jeg nå ofte blir oppfordret til å omtale spesifikke utfordringer i framtidige rapporter.

I et kildekritisk perspektiv er det selvsagt viktig å gjøre oppmerksom på at rapporten nesten utelukkende er basert på tilbakemeldinger jeg som hovedverneombud mottar fra ansatte ved UiS og andre verneombud. Det betyr at jeg belyser problemstillinger jeg har fått tilbakemeldinger om at finnes. Dette betyr samtidig at rapporten ikke kan forstås dithen at utfordringer i arbeidsmiljøet som ikke er nevnt her ikke finnes. Det betyr bare at jeg ikke er kjent med dem.

Ofte vil det være slik at jeg får flest og mest henvendelser fra ansatte som mener de har et arbeidsmiljøproblem eller som på en eller annen måte er misfornøyd med arbeidshverdagen sin. Dermed vil det være mye godt arbeidsmiljøarbeid som hver dag utføres på UiS som ikke vil komme til syne i rapporten.

Ofte vil også bare én side av innmeldte arbeidsmiljøutfordringer belyses. Jeg må overlate kontradiksjonen til en eventuell diskusjon i etterkant av rapporten.

Rapporten for 2021 må stå på egne ben. Det vil si at den innledende delen av rapporten i det store er tilnærmet lik fjorårets rapport. Den travle leser som ikke kjenner på lyst til en repetisjon, kan derfor uten å gå glipp av særlig mye, begynne årets rapport under overskriften «henvendelser til hovedverneombudet».

Eller forresten – en kan godt lese UiS sin HMS-målsetting enda en gang. Den er kjempefin og viktig for alle å ha med seg gjennom arbeidshverdagen.

[UiS sin HMS-målsetting](#)

Universitetets målsetting for HMS-arbeidet er vedtatt i universitetsstyret 18.10.2018, US 80/18.

Her heter det at:

"UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte ikke utsettes for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Vi skal være inkluderende overfor individuelle, kulturelle og sosiale ulikheter og stimulere til mangfold og likestilling. Arbeidsfellesskapet skal preges av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Sammen med utfordrende og utviklende

arbeidsoppgaver, skal dette bidra til å gjøre UiS til en helsefremmende, god og attraktiv arbeidsplass.

UiS skal ta miljøhensyn og tydelig samfunnsansvar i all sitt virke. Dette innebærer å ha en aktiv og bevisst holdning til miljø- og klimautfordringer i driften av universitetet. Vi skal involvere samarbeidspartnere og leverandører i miljøarbeidet».

Målene for UiS sitt HMS- arbeid er ambisiøse og for å nås kreves det at alle i organisasjonen har fokus på et godt og helsefremmende arbeidsmiljø gjennom arbeidshverdagen og spesielt når beslutninger som angår arbeidsmiljøet skal tas.
Å jobbe for et godt arbeidsmiljø er alles ansvar. Hver dag.

OM HOVEDVERNEOMBUDET OG VERNETJENESTEN

Arbeidervern er regler som fremmer forsvarlig arbeidsmiljø, herunder de regler som har betydning for å verne om liv og helse. Reglene har særlig som mål å beskytte arbeidstakerne. I Norge strekker arbeidervernlovgivningen seg tilbake til slutten av 1800-tallet. Arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) slik vi kjenner den i dag bygger på nettopp disse arbeiderverntradisjonene fra dette først ble lovregulert.

Loven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også til hensikt å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv med et godt ytringsklima.

For å bidra til å sikre at lovens formål blir ivaretatt er det også lovfestet en plikt til å velge verneombud. Denneplikten gjelder for de fleste bedrifter som sysselsetter flere enn 10 personen. Virksomheter med mer enn ett verneombud skal også velge et hovedverneombud ([jf aml. § 6-1 \(3\)](#)). Ved UiS har vi 34 verneombud og 34 varaverneombud. I tillegg kommer hovedverneombudet og vara hovedverneombud.

Ved UiS er det de fire arbeidstakerorganisasjonene som til sammen organiserer flertallet av medlemmene i organisasjonen som utpeker nytt hovedverneombud. For å være valgbar må man være ansatt ved UiS og kun den som er verneombud eller har vært verneombud eller tillitsvalgt kan velges. (<https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§6-1>)

Hovedverneombudet pekes ut for to år, men blir som regel værende i vervet lenger enn 2-årsperioden. Det er ofte også ønskelig – det tar tid for hovedverneombudet å bli kjent i og med organisasjonen og det er som regel en forutsetning for å kunne utøve vervet sitt på en god måte.

Hovedverneombudet er alle ansattes ombud. Det er derfor viktig at hovedverneombudet er nøytralt og i tillegg *oppfattes* som nøytralt av alle ansatte. I perioden hovedverneombudet er valgt for kan dette ikke avsettes eller byttes ut. Dette er viktige regler som er satt for å beskytte hovedverneombudet sin posisjon som partsnøytral og uavhengig.

Arbeidsmiljøloven sier lite om arbeidsoppgavene til hovedverneombudet. I lovens § 6-1 (3) heter det at hovedverneombudet: «har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet».

I dette ligger det blant annet at hovedverneombudet skal:

- følge opp hvordan vernetjenesten fungerer
- gi føringer på verneombudenes arbeid
- avgjør hvilket verneombud en sak hører inn under
- forelegges saker som angår flere verneområder
- gi veiledning og konkrete råd i enkeltsaker
- bistå ved opplæring

Videre skal hovedverneombudet fungere som alle andre verneombud, men da på overordnet nivå. Dette betyr at hovedverneombudet skal ivareta interessene til **alle** ansatte i arbeidsmiljø saker og jobbe strategisk opp mot UiS sin ledelse for å fremme arbeidsmiljøspørsmål.

I praksis gjøres dette ved at hovedverneombudet:

- påser at UiS har en aktiv HMS-policy og et godt HMS-styringssystem
- deltar i UiS sitt systematiske HMS-arbeid (for eksempel ROS-analyser og handlingsplaner)
- påser at de ansatte involveres i utviklingen og vedlikeholdet av HMS-systemet ved UiS
- påser at HMS-systemet faktisk leder til de resultatene en ønsker og at systemet ivaretar lovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- påser At HMS-systemet følges opp i praksis
- har plikt og rett til å være de ansattes representant i saker som angår arbeidsmiljøet. Eksempler på typiske HMS-saker der hovedverneombudet ofte vil være representert er omfattende endringer som byggearbeider, omstillingsprosesser, rasjonaliseringsprosesser eller varslingssaker.

I tillegg til at hovedverneombudet har en påseplikt skal hovedverneombudet også fungere som en pådriver i arbeidsmiljøspørsmål. For å virke som en pådriver er det viktig å bygge gode relasjoner til de sentrale HMS-aktørene som finnes på UiS; ledelse på alle nivåer, andre ansatte, verneombud, medlemmene i AMU, tillitsvalgte og BHT.

(Hoved)verneombudet og stansingsretten

(Hoved)verneombudets rett til å stanse farlig arbeid er et særegent maktmiddel hjemlet i arbeidsmiljøloven. Retten er et effektivt middel for å ivareta de ansattes helse og sikkerhet. Vanligvis vil det måtte ta noe tid å gjennomføre arbeidsmiljøtiltak, men dersom det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse som ikke kan avverges på annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette.

Møter og nettverk

Vernetjenesten

Vernetjenesten legger opp til digitale møter to ganger i måneden. Både verneombud og varaverneombudene blir invitert til å delta. Disse utgjør til sammen om lag 70 personer. Møtefrekvensen er forholdsvis hyppig sett i lys av at de fleste verneombudene ikke har veldig mye tid til utøvelse av vervene sine. Men møtene er tenkt å være høyst frivillige og er ment å fungere som en arena for erfaringsutveksling, spørsmål, diskusjon og informasjon for de av verneombudene som har behov for det. En møteplass for oss som nå er kolleger gjennom vervene våre.

Deltakelsen har vært jevn i hele 2021, med anslagsvis 5-20 deltakere på hvert møte.

Vi har også opprettet en gruppe i Teams. Her legger jeg ut presentasjoner, referat fra møtene våre, lenker til nyttige nettsider eller artikler for å nevne noe.

I tillegg til de ordinære møtene med verneombudene ønsket jeg som nytt hovedverneombud i 2020 å hilse på de stedlige verneombudene, samt å få se de ulike verneområdene ved UiS. Dette var spesielt viktig siden pandemien hadde ført til at jeg nesten utelukkende hadde møtt verneombudene i digitale møter.

Dessverre skulle store deler av 2021 også måtte tilbringes på hjemmekontoret. Det førte til at jeg heller ikke i år fikk besøkt like mange av verneombudene som jeg hadde håpet på. I skrivende stund er vi tilbake på hjemmekontorene våre og enda en gang må jeg utsette besøkene i verneområdene.

De verneombudene jeg har rukket å hilse på har raust tatt imot meg på kontorer, i laber og verksteder og vist med rundt i verneområdene sine.

Det er et utrolig mangfold av aktiviteter som utføres på UiS og verneombudene har ofte vidt forskjellige problemstillinger å jobbe med i sine verneområder. Det er imponerende å møte mennesker med så mye kunnskap, erfaring og engasjement! For noen fantastiske ressurser arbeidsmiljøarbeidet ved UiS kan dra nytte av!

I tillegg til at det var nyttig og fint å få hilse på og prate med verneombudene tenker jeg at terskelen for å ta kontakt med hverandre blir lavere når man kjenner hverandre. All den tid jeg har et uttalt ønske om å være et synlig, tilstedeværende og tilgjengelig hovedverneombud var besøkene derfor svært viktige og vil fortsette å være viktige i perioden framover.

Møter med vara hovedverneombud

Hovedverneombudet og vara hovedverneombud har jevnlig møter i tillegg til de ordinære møtene med vernetjenesten.

Hans Kristian Brekken er en kjempefin makker og kollega, som med sin bakgrunn som kjemiingeniør og underviser, har kommet med gode råd, innspill og refleksjoner omkring arbeidsmiljøutfordringer knyttet til spesielt UiS sine laboratorier.

Møter med arbeidstakerorganisasjonene

De tillitsvalgte ved UiS utgjør en svært viktig del av arbeidet med et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Som hovedverneombud har jeg fått god nytte av et godt samarbeid med de tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene som er representert i sentralt hovedavtaleutvalg.

Arbeidstakerorganisasjonene, vara hovedverneombud og hovedverneombudet har kvartalsvise møter hvor vi blant annet drøfter ulike arbeidsmiljøspørsmål som vi møter i organisasjonen. Det oppleves svært nyttig å få diskutert ulike problemstillinger i felleskap, samt at vi også holder hverandre orientert om saker som det er i felles interesse å løse.

Selv om vernetjenesten og arbeidstakerorganisasjonene i utgangspunktet har hvert sitt virkeområde ser vi at problemstillingene og utfordringene vi møter ofte er sammenfallene og grensene for kompetanseområdene flytende. Det er derfor viktig med en god og åpen dialog slik at vi saker behandles der hvor de hører hjemme.

Møter med rektor

To ganger i året har hovedverneombudet møter med rektor. Disse møtene gir mulighet for å ta opp og drøfte saker som opptar vernetjenesten, samt andre saker og problemstillinger som har betydning for arbeidsmiljøet i organisasjonen.

Møter med HR-direktøren

Hovedverneombudet har kvartalsvise møter med HR-direktør ved UiS, Halfdan Hagen.

Møtene fungerer som en fin arena for å utveksle synspunkter og gi tilbakemeldinger på HMS-arbeidet i organisasjonen og jeg opplever at vi har et svært godt samarbeid.

I møtene deltar også HMS-koordinator Gry Åse Tjørhom.

Samarbeidsmøter med HMS-koordinator ved UiS

UiS gjør et stort og grundig arbeid for at organisasjonen skal ha et godt og velfungerende HMS-system. Det systematisk HMS-arbeidet ved UiS involverer sentrale HMS-aktører, men også andre ansatte blir rutinemessig involvert i arbeidet.

Hovedverneombudet er med i mye av dette arbeidet og opplever det som svært nyttig. Ikke minst er det viktig for å få en oversikt over og forståelse for hvordan det arbeides med arbeidsmiljøspørsmål i organisasjonen.

Særlig arbeides det mye med å risikovurdere UiS som arbeidsplass og å forebygge arbeidsmiljøproblemer og hindre skader og ulykker. Det legges ned et stort arbeid i form av ROS-analyser og handlingsplaner.

Å få delta i dette arbeidet gir også mulighet for hovedverneombudet å påvirke i form av innspill til arbeid med rutiner og prosedyrer som berører arbeidsmiljøet og å gi tilbakemelding fra vernetjenesten om hvordan resultatet av HMS-arbeidet oppleves og etterleves i organisasjonen. For å nevne noe.

Gry Åse Tjørhom koordinerer dette arbeidet og har en arbeidskapasitet og en oversikt det står respekt av for alle som møter henne!

Eksterne møter og nettverk

Jeg har månedlige møter med andre hovedverneombud i UH-sektoren. I møtene for UH-sektoren er UIO, UIB, OsloMet, NTNU, UIT, NMBU og Nord Universet representert.

Disse møtene har vært nyttige og viktige. Vi deler naturlig nok mange av de samme utfordringene og hovedverneombudene i sektoren er i praksis hverandres nærmeste kollegaer.

GRUPPER OG UTVALG

Beredskapsgruppe

Under covid-19-pandemien opprettet UiS ulike beredskapsgrupper som blant annet hadde som oppgave å ivareta arbeids- og læringsmiljøet til ansatte og studenter under utbruddet. Gruppene har ulike nivåer, funksjoner og mandat.

Beredskapsgruppen som hovedverneombudet har deltatt i består av Ole Ringdal, direktør for organisasjon og infrastruktur, Even Heien, beredskapskoordinator, Anders Wolfgang Bjørnsen, beredskapskonsulent, Gry Åse Tjørhom, HMS-koordinator, Mikael Johnsen, organisasjonskonsulent i StOr, Vibecke Lycke Olsen, AKS og Frank Bremnes SIS.

Deltakelsen har vært viktig for vernetjenesten. I perioder fikk vi flere ganger i uken mulighet til å gi direkte tilbakemeldinger om hvordan pandemien påvirket ansatte i organisasjonen og jeg opplevde at vi fikk god og rask respons på innspillene våre.

Beredskapsgruppen har i skrivende stund ikke lenger samme hyppige møtefrekvens.

Arbeidsmiljøutvalget

AMU møtes fem ganger i året og er en av UiS sine viktigste arenaer for å behandle saker som har betydning for arbeidsmiljøet i organisasjonen.

Fakultetsdirektør Lone Litlehamar er leder og Fakultetsdirektør Arne Endresen er nestleder. Jeg håper å bruke utvalget aktivt for fremme saker fra vernetjenesten. I 2021 har HVO fremmet to saker. Se eget punkt i rapporten.

AMUs arbeidsgruppe

Til å forberede og initiere saker/temaer som skal eller kan tas opp i arbeidsmiljøutvalget er det opprettet et arbeidsutvalg.

Arbeidsmiljøutvalgets arbeidsutvalg består av en representant fra arbeidstakersiden og en fra arbeidsgiversiden – hvis mulig av AMUs leder og hovedverneombudet, representant fra bedriftshelsetjenesten og arbeidsmiljøutvalgets sekretær.

Nåværende arbeidsgruppe består av representant fra BHT (Inger Levang), HMS-koordinator Gry Åse Tjørhom og hovedverneombudet.

Byggesaksutvalget

Byggesaksutvalget er opprettet som et underutvalg av AMU. Utvalget ble opprettet i 2021 i forbindelse med revideringen av HMS-prosedyren « [medvirkning i bygge- og arealutviklingssaker](#) ».

Utvalget skal gi uttalelse i alle saker som skal godkjennes av Arbeidstilsynet etter AML

§ 18-9 og ved bygningsmessige endringer på arbeidsplassen som kan ha en ikke uvesentlig betydning for arbeidsmiljøet.

Utvalget består av hovedverneombudet (HVO), en representant fra arbeidsgiver (oppnevnes av AMU) og en representant fra arbeidstakerne (oppnevnes av AMU).

Sekretær AMU er utvalgets sekretær. Prosjektleder/rådgiver ABA deltar i møtet.

Utvalget oppnevnes for to år og følger virketiden til arbeidsmiljøutvalget.

Utvalget er beslutningsdyktig når det er fulltallig

Miljøfyrtårn

«UiS er sertifisert som Miljøfyrtårn og skal årlig rapportere sitt miljøarbeid. Dette skal bidra til at vi jobber systematisk med å minske vårt energiforbruk, avfallsmengde og CO2-avtrykk.

Miljøfyrtårn er Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar.

UiS ble sertifisert som Miljøfyrtårn i 2019. Miljøfyrtårnstatusen innebærer årlige rapporteringer til Stiftelsen Miljøfyrtårn, årlig gjennomgang av miljøledelsessystemet, samt dokumentere forbedring år for år. Statusen må videre re-sertifiseres hvert tredje år.

Miljøfyrtårnarbeidet må derfor følges opp systematisk» [UiS intranett](#)

Miljørådet ledes av Arnljot Corneliussen, avdelingsdirektør ved Avdeling for bygg- og arealforvaltning. I rådet sitter også ekstern miljøfyrtårnkonsulent Unn Endresen, direktør ved avdeling for bygg- og arealforvaltning, Frode Alvheim og avdelingsleder for avdeling for bygg- og arealforvaltning, Roy Sokn Adsen, representanter fra innkjøp ved økonomiavdelingen, HR-avdelingen, StOr-representant, samt hovedverneombud

KURS, KONFERANSER OG KOMPETANSEHEVING

Alle verneombud har rett til nødvendig og tilstrekkelig opplæring for å kunne gjennomføre vervet sitt.

I 2021 har HVO deltatt på følgende kurs og konferanser:

- Kurs i håndtering av trusler og vold (Storm sikkerhet)
- Hovedverneombudskonferansen i Trondheim 2021

Nettverksforumet for hovedverneombud i universitets- og høyskolesektoren består av hovedverneombud fra UiO, UiB, NTNU, OsloMet, Nord Universitet, UiT, NMBU og Universitetet i Stavanger. Til sammen er vi med på å ivareta arbeidsmiljøet til nær 30 000 ansatte i UH-sektoren.

Hvert år arrangeres det en hovedverneombudskonferanse i den av byene som er tilknyttet vertsuniversitetet. I september 2021 var konferansen lagt til NTNU i Trondheim.

Vara HVO og HVO deltok begge på en todagers lærerik og spennende konferanse hvor begge tok med seg mye ny og nyttig lærdom tilbake til UiS.

I september 2022 er det UiS sin tur til å være arrangør og vi ser fram til en konferanse vi håper vil inspirere, engasjere og rette oppmerksomhet mot selve fundamentet for et produktivt og bærekraftig arbeidsliv - et godt arbeidsmiljø og et godt ytringsklima!

HENVENDELSER TIL HOVEDVERNEOMBUDET

Hovedverneombudet har i likhet med i fjor mottatt en rekke henvendelser både på telefon og på e-post. Flere enn i fjor ønsker å møtes personlig. Det skyldes ikke bare at vi periodevis har vært tilbake på kontorene våre, men også fordi mange jobber i åpne kontorlandskap og synes det er problematisk å ringe fra arbeidsplassen sin eller invitere til møte med meg der. Henvendelsene kommer fra både ansatte og de stedlige verneombudene. Ingen ledere har tatt kontakt for råd eller bistand.

Innholdet i henvendelsene har vært svært variert og har gitt meg god innsikt i og forståelse for hvilke arbeidsmiljøutfordringer ansatte og verneombud er opptatt og berøres av. Alle henvendelser til hovedverneombudet er i utgangspunktet konfidensielle. Det skal oppleves trygt å henvende seg med både spørsmål og problemstillinger.

Gjennom henvendelsene fra de stedlige verneombudene har jeg fått innblikk i konkrete arbeidsmiljøutfordringer i de ulike verneområdene og selv om de stedlige verneombudene er ansvarlige for egne verneområder er det nyttig for alle å «tenke høyt» sammen. I tillegg er det noen ganger nødvendig at problemstillingen løftes ut av det stedlige verneområdet fordi arbeidsmiljøet i enheten er best tjent med at en utenforstående tredjepart bidrar.

Det kan være vanskelig for de stedlige verneombudene å stå i utfordringer i egen enhet, spesielt dersom utfordringene strekker seg over tid. Da kan HVO bidra slik at ansvaret flyttes bort fra det lokale verneombudet.

Andre ganger berører arbeidsmiljøspørsmålet flere verneområder samtidig. Da er det også ofte slik at HVO kan hjelpe til med å tilrettelegge arbeidet på tvers av verneområdene.

HVO får også henvendelser fra ansatte utenfor vernetjenesten. En del av disse henvendelsene hører noen ganger hjemme hos den ansattes stedlige verneombud, men den som henvender seg tenker gjerne at hovedverneombudet er et «sjefverneombud» med instruksjonsmyndighet over de stedlige verneombudene. Ansatte ønsker da ofte å ta opp saken direkte med HVO fordi de føler at de ikke har oppnådd det de ønsker i samtale med det stedlige verneombudet eller dersom de tror at saken deres løser seg raskere dersom den tas opp med hovedverneombudet direkte.

Henvendelser som dette blir som oftest henvist tilbake til plassverneombudene.

Mange henvender seg også med spørsmål som bør rettes direkte til HR-avdelingen eller til tjenestemannsorganisasjonene. Dette er som regel henvendelser som gjelder enkeltpersoner og har som oftest med ansettelsesvilkår å gjøre. De omhandler i liten grad arbeidsmiljøet til den ansatte.

Det er viktig å kanalisere henvendelsene dit de hører hjemme. Slik sikrer man best at saken blir behandlet på rett sted, på lavest mulig nivå og av de som har best forutsetninger for å løse saken.

ARBEIDSMILJØET I KORONAENS TID

Det var som sagt det året vi kom tilbake til kontorene våre. Vi skulle være sammen på ordentlig og ekte igjen, komme tilbake til det arbeidsmiljøet vi forlot i all hast 13 mars i fjor. Et arbeidsmiljø både ansatte og ledere hadde jobbet hardt for å ivareta gjennom pandemien. Kreativiteten hadde blomstret og man hadde arrangert både fuglekikking, Thai chi, virtuelle quizer, fredagsfika og «ring-en-kollega-på-hjemmekontoret». Det var blitt kjørt ut kontorstoler og ekstra skjermer. Mange ledere var blitt dyktige fjernledere og fulgte ansatte opp både faglig og personlig på tross av den fysiske avstanden. Det kan ikke ha vært lett.

Og hele tiden gikk vi og ventet og lurte på når vi skulle tilbake igjen. Om det bare skulle bli sånn plutselig eller om vi kom til å få en slags overgangsperiode hvor vi fikk bli litt vant først før vi igjen gikk på tilbake på kontorene våre.

For hvordan ville det bli å være sammen igjen?

Forventningsfulle, litt smånervøse, men glade over å se hverandre igjen vendte vi tilbake til campus. Og for de fleste gikk det ikke mange dager før det meste var som før. For det meste.

Men for noen ble overgangen stor og man kjente på at det var uvant, og for noen, problematisk å miste friheten og fleksibiliteten de var blitt så vant til det siste halvannet året. For selv om mange vendte tilbake til campus med opsjon på å jobbe hjemmefra når man selv syntes det var nødvendig, var det mange som nå til stor overraskelse og undring ikke opplevde den samme fleksibiliteten hos sin leder. Det har skapt uro i enkelte enheter.

Nye retningslinjer for hjemmekontor er i skrivende stund akkurat vedtatt. De ser ut til å kunne bøte på mye av uroen.

AV-utsyr og problemer knyttet til dette har fortsatt å være et tema gjennom 2021 selv om tilbakemeldingene kommer sjeldnere nå. Om dette skyldes resignasjon eller mestring er det vanskelig å vite noe om. Kanskje er det en kombinasjon.

Av de tilbakemeldingene jeg fortsatt får er det fremdeles de hybride forelesningene som skaper de største utfordringene. Forskjellig utstyr i auditoriene er også vanskelig for mange.

«Auditoriene påfører oss fremdeles mye stress.»

Uten dem (IT-support - min merknad) hadde det vært slik at jeg hadde avlyst og gått hjem og pleiet den jobbinduserte hodepinen. Jeg var så pass stresset da jeg endelig kom i gang at deler av forelesningen gikk over stakk og stein.

Utfordringene ansatte opplever å ha får dermed også konsekvenser for studentenes læringsmiljø og opplevelse av kvalitet i undervisningen.

Problemet er med andre ord større enn at en foreleser har en dårlig dag på jobb.

«Problemene i auditoriene er forverret av at det nå er to enheter som har ansvar for utstyret, IT og Netopp. De trekker ikke i hverandres bed»

Utfordringene er påpekt av flere og jeg har også diskutert saken med rektor i mitt halvårlige møte med ham.

Utfordringen har også flere ganger og i ulike sammenhenger vært tema i AMU og i møte i AMU i desember 2021 var IT-direktøren invitert til å orientere om brukermedvirkning i digitaliseringsarbeidet ved UiS og utfordringene ansatte opplever å ha med AV-utstyret.

I orienteringen ble det vist til eksisterende lovverk som regulerer brukermedvirkning og at det i tilstrekkelig grad hjemler ivaretagelse av medvirkning gitt at man bruker handlingsrommet lovverket åpner for.

Nye prosedyrer for å sikre medvirkning i prosesser knyttet til spesifikt til digitalisering og bruk og anskaffelse av AV-utstyr mente IT-direktøren derfor var unødvendig. Samtidig ble det vist forståelse og anerkjennelse for utfordringene ansatte melder om. Det ble forsikret om at IT-avdelingen vil ha større fokus enn tidligere på å involvere sluttbrukerne i fremtidige digitaliseringsprosesser og skape en positiv «brukerreise» for disse.

Arbeidsmiljøutvalget ba i sin innstilling om at IT-avdelingen sørger for at de ansatte får anledning til å medvirke i digitaliseringsprosessene ved UiS.

Vernetjenesten vil fortsette å ha fokus på digitalisering og brukermedvirkning og ser fram til å bli tatt med på råd og høringer i arbeid og saker som har betydning for ansattes digitale arbeidsmiljø.

SENSURFRISTER, FERIE OG ARBEIDSMILJØ

I året som har gått har vernetjenesten ved flere og ulike anledninger diskutert det som på mange måter framstår som det muliges kunst – sensurfrister som faller i ferien. Dette gjelder i

mindre grad de ordinære sensurfristene, men spesielt frister for klage på sensur faller ofte i ferieperioden for sensorene.

Flere ansatte i organisasjonen har henvendt seg til HVO om utfordringene dette fører til. Om ferier som aldri blir helt ordentlige ferier, om forsøk på kreative tolkninger av lovverket for å skyve på frister, om sensurer som sattes på lenge etter at man er ferdig fordi man da kan ta ferie før fristen begynner å løpe.

Utfordringene synes å ha blitt større etter at studentene nå kan «huke av» for at de i tillegg ønsker begrunnelse for karakteren. Tilbakemeldingene jeg har fått er at nesten alle studenter ønsker begrunnelse uavhengig av karakter og uavhengig om de har tenkt å klage på sensur. Begrunnelsene tar ofte lang tid å skrive.

Ansatte opplever at det er motstrid i lovverket som regulerer hhv frister for sensur og ferie, og at studentens rett til sensur innen fristen er det som i størst grad blir vektlagt på bekostning av ansattes rett på arbeidsfri ferie.

Fristene for sensur er hjemlet i [Universitets- og høyskoleloven](#), samt [forvaltningsloven](#) ved klage på sensur.

Under forarbeidene til ny universitets- og høyskolelov var det flere av institusjonene i sektoren som spilte inn forslag om at sensurfristen for eksamen burde settes til 15 virkedager og ikke tre uker som var lovens opprinnelige frist. På denne måten ville man få en forlenget frist for sensur dersom det i løpet av perioden var røde dager. Forslagene ble ikke tatt med i loven og må forstås som et signal om at fristen på tre uker står sterkt.

For klage på sensur gjelder forvaltningslovens regler om alminnelig saksbehandling. Etter dette skal klagen avgjøres «uten ugrunnet opphold» jf fvl. §11 a, første avsnitt. I forbindelse med utarbeidelse av ny universitets- og høyskolelov ba UiS om at universitets- og høyskolelovutvalget skulle se nærmere på forståelsen av regelverket om sensurfrist ved klage over karakter. UiS anførte følgende:

«Ved klage over karakter for kandidatens egne, individuelle prestasjoner er sensurfristens utgangspunkt den dagen klagen kommer inn til universitetet, og ikke når klagefristen utløper. Dette resulterte i en endring av fristberegningen som innebar at sensorene fikk klagen fortløpende i stedet for oppsamlet ved klagefristens utløp. Vår erfaring viser at denne fortløpende klagebehandlingen har skapt stor frustrasjon hos sensorene. Det gis tilbakemeldinger på at det er vanskeligere å planlegge sensorperioden med andre oppdrag eller ferieavvikling.»

Universitets- og høyskolelovutvalget kom med følgende forslag: *Klage over karakterfastsettelsen følger forvaltningslovens alminnelige regler om klage.*

Utvalget viser forståelse for at det er kan være utfordrende å behandle klager etter hvert som de kommer inn og påpeker at dette kan innebære at arbeidet «utføres over et betydelig tidsrom».

Videre påpeker utvalget at det også blir vanskelig for sensor å sammenligne klager som kommer inn først med de som kommer inn sent.

At man også har blind sensur og at denne i tillegg utføres over et betydelig tidsrom gjør ofte arbeidet enda mer tidkrevende og komplekst.

Samtidig anfører utvalget at «det er viktig at studentene mottar resultatet fra klagebehandlingen så raskt som mulig. Sensurvedtaket kan ha innvirkning på videre studier studenten har søkt opptak til. Hvis klagesensuren tar for lang tid, kan resultatet bli at studenten mister plassen, og hvis studenten får medhold i klagen, kan dette medføre at institusjonen blir erstatningsansvarlig for skade som følge av tapt progresjon/arbeidsinntekt. Dette tilsier at institusjonen bør vurdere klagen fortløpende og ikke vente til klagefristen løper ut»

På den annen side har man som arbeidstakers rett til ferie jf. [ferieloven](#) og arbeidsmiljøloven. Denne lovgivningen har universitets- og høyskolelovsutvalget naturlig nok ikke vurdert opp mot sensurfrister.

Ferie er ubetalt fritid og i dette ligger lovens klare formål – i ferien skal den ansatte avvikle nettopp ferie og skal være fritatt fra arbeid i noen som helst form.

Lovene er i all hovedsak ufravikelige til ugunst for arbeidstaker og dette vil i praksis si at ferie etter lovens intensjon ikke kan avtales bort til skade for arbeidstaker. Dette gjelder også for ansatte i såkalt *særlig uavhengige stillinger*.

Ferieloven gjelder for denne gruppen av arbeidstakere også og det er ikke slik at uavhengighetenes pris er å rette eksamensoppgaver i Legoland.

I henhold til ferieloven § 6 (1) skal arbeidsgiver drøfte og fastsette ferietiden i god tid før ferien. Hvis det er et kjent problem at fristen for sensur faller i den perioden hvor noen ønsker å avvikle ferie kan arbeidsgiver ikke legge den ansattes ferietid til denne perioden. Hvis det er slik at det oppstår et behov for at de ansatte må arbeide i ferien kan arbeidsgiver utsette ferietiden for den ansatte, se ferieloven § 6 (3).

«Tiden for ferieperiode som arbeidstaker har mottatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Slik endring kan bare foretas når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.»

Sensurering av eksamensoppgaver og klage på sensur gjennomføres hver sommer og er dermed ikke en «uforutsett hending» som gir arbeidsgiver rett til å utsette ferien. Utgangspunktet skulle etter dette bli at arbeidsgiver i god tid i forveien må planlegge ferietiden rundt fristene for sensur. Eller planlegge fristene for sensur rundt ferien.

Det må tilføyes at det ikke er kun de vitenskapelig ansatte som berøres av problemstillingen. Også administrativt ansatte må i noen tilfeller måtte arbeide i løpet av ferien sin som følge av reglene for sensur.

Problemstillingen har vært løftet av både tillitsvalgte og verneombud i UH-sektoren ved flere anledninger uten at man ser ut til å ha kommet til en løsning.

Problemstillingen er også så stor og at den neppe kan løses i eget hus alene. Jeg har diskutert saken med rektor og han ville ta den videre med seg til Universitets- og høyskolerådet.

Avhengig av utfallet der vil vernetjenesten jobbe videre med problemstillingen

ADMINISTRATIVT ARBEID

Mange vitenskapelig ansatte opplever det som en stor belastning at de nå må utføre stadig flere administrative oppgaver selv.

I tillegg til de administrative oppgavene kommer jevnlig flere systemer for rutiner (for eksempel EpN, Inspira, bestillingsportaler og programvarer knyttet til ulike fag). Attpåtil trenger mange ansatte også kursing og opplæring i rutiner for håndtering av budsjetter knyttet til forskningsprosjekter. For eksempel.

Flere av de vitenskapelig ansatte melder om at belastningen er blitt så stor at man nå kjenner på en følelse av mistriivsel og dalende motivasjon for arbeidet

. «I periodar blir så mykje tid brukt på dette at alt av forskning må skje innimellom og utanom, f eks i kveldar og helger»

De økte administrative oppgavene (i systemer som ofte heller ikke snakker sammen) kommer i tillegg til den økte digitale belastningen man har fått som følge av økt bruk av digital undervisning i kjølvannet av pandemien.

«Kvar og ei av desse oppgåvene er i og for seg ikkje uoverkomelege, men samla sett utgjør dei altså svært mykje arbeid, og altså mykje stress, mistriivsel og dalande motivasjon»

Teknostress er et begrep som beskriver forskjellige belastninger arbeidstakere kan oppleve ved innføringen av ny teknologi ([Digitalisering og ny teknologi: effekter på arbeidsmiljø og helse - STAMI](#))

Årsakene til opplevd teknostress kan være mange og sammensatte og [STAMI](#) nevner at dette blant annet kan skyldes at:

- teknologien bestemmer arbeidsinnhold og prosesser i større grad enn før
- teknologien ikke fungerer som den skal
- arbeidsoppgavene blir mer komplekse
- arbeidsbyrden øker, fordi man stadig må lære seg nye verktøy og oppgaver
- arbeidstaker er usikker på egen teknologisk kompetanse, eller frykter å bli erstattet av teknologiske nyvinninger

Når den totale belastningen blir så stor at ansatte opplever stress, mistriivsel og dalende motivasjon rammer dette selve kjernevirksomheten ved UiS - den samme kjernevirksomheten en nok har sett for seg at systemene skal legge bedre til rette for og gjøre enklere. Målet er jo at digitaliseringen skal *fornye, forenkle og forbedre* kjernevirksomhet, støtteaktivitet og infrastruktur jf. mandatet for arbeidsgruppen for digital omstilling ved UiS.

Det er ikke bare de vitenskapelig ansatte som kjenner på at de blir tillagt stadig mer administrativt arbeid. Også de administrativt ansatte merker den økte belastningen både når det gjelder egne arbeidsoppgaver, men også fordi mange i tillegg opplever å bli en brukerstøttefunksjon for vitenskapelig ansatte.

Å sikre god brukermedvirkning og en god brukerreise (jf. punkt ovenfor i «arbeidsmiljøet i koronaens tid») er som nevnt avgjørende for at ansatte skal ha gode, kreative, produktive og funksjonelle dager på jobb.

Utfordringer knyttet til digital omstilling ved UiS ble også berørt under styremøtet for UiS i desember 21.

I arbeidet med digital omstilling ved UiS er det opprettet en arbeidsgruppe som har som formål: «å planlegge UiS sin oppfølging av KDs strategi for digital omstilling, samt UiS styret sitt vedtak om digitalisering av utdanningsaktivitetene ved universitetet»
<https://uis.public360online.com/locator.aspx?name=Common.Details.Navigate&subtype=2&ecno=685288&module=Document&VerID=613958>

Under styremøte spilte et av styremedlemmene inn viktigheten av at arbeidsgruppen arbeider med fokus på hvordan digitaliseringsprosessen kan ivareta brukervennlighet og integrasjon mellom arbeidsflyt og digitale verktøy slik at den totale arbeidssituasjonen til vitenskapelige og administrative ansatte forenkles mest mulig.

Det er positivt at det synes å være bred enighet i organisasjonen om at det er viktig at digitalisering skal bidra til å gjøre den totale arbeidssituasjonen til ansatte på UiS enklere og bedre.

Dette er også en problemstilling vernetjenesten lenge har vært opptatt av og hvor mange av verneombudene kan bidra med mye relevant kunnskap og kompetanse både når det gjelder digitalisering og arbeidsmiljø. Det er derfor viktig at også vernetjenesten medvirker i prosesser som har som mål å føre til endringer i arbeidsmiljøet for en stor del av de ansatte ved UiS.

POLITIKK FOR HJEMMEKONTOR FOR ANSATTE VED UIS

Erfaringene vi gjorde oss under pandemien har ledet til en kursendring når det gjelder måten vi jobber på i samfunnet. Mange spår at vi er i startgropen til en fullstendig omlegging av arbeidslivet slik vi til nå kjenner det. Like mange vil nok ha meninger om hvorvidt dette er bra eller dårlig. Langt de fleste av oss vil kanskje mene at sannheten ligger et sted midt imellom.

Retningslinjene man nå har besluttet for hjemmekontor for ansatte ved UiS vil utvilsomt ha stor betydning for arbeidsmiljøet vårt framover, men også for ansattes privatliv vil arbeidssted ha mye å si. Det siste er ikke uvesentlig- sammenhengen mellom hjemmekontor og hjemmeliv har kanskje mer å si for arbeidsmiljøet enn man først skulle tro.

HVO er derfor glad for at UiS var tidlig ute med å gjennomføre en grundig og god prosess når ny politikk for bruk av hjemmekontor skulle fastsettes. Samtidig bør man være åpne for at retningslinjene på sikt kanskje må tas opp til ny vurdering basert på de erfaringene vi kommer til å gjøre oss i en normaltilstand. Disse erfaringene vil være ganske annerledes og mer komplekse enn de vi gjorde oss under pandemien hvor stort sett alle jobbet hjemmefra.

Hjemmekontoret post korona fordrer at det skapes en ny arbeidskultur, en ny måte å omgås hverandre, en ny måte å tenke på. Denne kulturen vil det ta tid å bygge opp og man vil som nevnt kanskje måtte ta opp retningslinjene til nye vurderinger i flere omganger.

De nye retningslinjene har som utgangspunkt at campus skal være fast arbeidsplass for ansatte ved UIS. Bruk av hjemmekontor er unntaket fra dette og skal innvilges gitt at visse kriterier er innfridd. Dette gjelder både ved fast og sporadisk bruk av hjemmekontor.

For de fleste oppleves det som godt å være del av et fysisk arbeidsfellesskap og ansatte flest ser ut til å ønske at campus skal være stedet hvor man i hovedsak utfører arbeidet sitt. Under periodevise gjenåpninger uttrykte de fleste av oss glede over at vi hadde mulighet til å være til stede på jobb sammen med andre - over å være sammen «på ekte» som mange nå uttrykker det.

Under pandemien har ansatte ofte meldt om savn av kolleger og ledere, av et arbeidsfellesskap hvor man kunne få støtte og hjelp, av tilfeldige møter over kopimaskinen og den uformelle informasjonsflyten man ikke fikk på hjemmekontor. Mange savnet struktur og rammer for arbeidshverdagen.

Men perioden med hjemmekontor har likevel gjort noe med oss og på måten vi tenker om arbeidsplassen vår. Vi har fått nye tilnærminger til og ideer om hvor den bør være og hvordan arbeidshverdagen bør organiseres. For selv om ansatte flest ønsker å jobbe på campus er det svært mange som er glade for den fleksibiliteten de nye retningslinjene åpner for.

«arbeidstakerne (har) nå andre forutsetninger for å arbeide hjemmefra enn før pandemien. Det er en helt annen kultur og kompetanse hos medarbeiderne når det gjelder bruk av digitale hjelpemidler og kanaler, og det viser seg at møter, samarbeid og svært mange arbeidsoppgaver fungerer godt også når en arbeider hjemmefra»

Anne Kari Skår, tidl. verneombud AM

Kriteriene for hjemmekontor favner svært vidt og åpner for det mange ansatte har hatt som sin viktigste forventning om videre bruk av hjemmekontor etter pandemien- muligheten til å sporadisk tilrettelegge egen arbeidsdag uten at dette trenger å begrunnes i annet enn egen autonomi.

Å tidvis kunne benytte seg av hjemmekontor oppleves av de fleste som et gode som blant annet fører til mindre stress, økt fleksibilitet og ofte høyere produktivitet

Mange av tilbakemeldingene jeg har fått handler om at muligheten for økt bruk av hjemmekontor ganske enkelt vil gi økt trivsel.

Den økte trivselen gir seg utslag både på jobb og hjemme og all den tid hjemliv og arbeidsliv gjensidig påvirker hverandre vil muligheten for økt bruk av hjemmekontor være med på å løse både tidsklemmer og livskabaler for svært mange ansatte. Dette gir overskudd i både privatliv og arbeidsliv.

«Hjemmekontor har fungert veldig bra og det er en effektiviseringsgevinst ved å tillate en begrenset bruk av hjemmekontor også etter pandemien er over. Folk er i forskjellige faser i livet og av ulike grunner vil det komme dager der det er effektivt å få lov å jobbe hjemmefra deler av eller hele dagen.»

Hannah Hondebrink og John-Petter Nygaard, verneombud TN-administrasjonen

I tillegg er mange opptatt av at økt bruk av hjemmekontor vil ha positive miljøeffekter i form av mindre bruk av bil, mindre kødannelse og mindre press på kollektivtrafikken. Hjemmekontoret vil i så måte være med å bidra til UIS sin grønne satsning i strategiplanen for 2030.

I et miljøperspektiv er det også flere som spiller inn muligheten for kontordeling dersom ansatte inngår faste ordninger med hjemmekontor.

Forslaget om lik ordning for vitenskapelig ansatte, ansatte i rekrutteringsstillinger og tekniske og administrativt ansatte ser ut til å bli godt mottatt blant verneombudene.

«For oss er det viktigste at lederne må få gode retningslinjer for hva de skal svare ja og nei til, slik at vi får lik behandling og lik praksis for alle på fakultetet.»

Ellen Rafoss, verneombud fakultetsadministrasjonen UH

Men mange er også opptatt av at det er viktig med tilstedeværelse på jobb for å få en lik og rettferdig arbeidsdeling. Dersom ordningen tillater at noen kolleger sjelden er fysisk til stede på jobb, vil de som er på campus kunne komme til å få en større arbeidsbelastning enn de som er hjemme – de som blir spurt er ofte de som er lettest tilgjengelig.

Andre er bekymret for at økt bruk av hjemmekontor vil legitimere og legge til rette for mer bruk av åpne kontorlandskaper, kontordeling og en avvikling av cellekontoret.

«.....vi må følge med hva som kommer av nasjonale retningslinjer for hjemmekontor for å fortsatt være en attraktiv arbeidsgiver, samtidig som det ikke blir for mye hjemmekontor at vi havner i kontorlandskap eller uten fast arbeidsplass.»

Ellen Rafoss, verneombud fakultetsadministrasjonen UH

Det har også kommet tilbakemeldinger om uttalt press på ansatte for å være til stede i digitale møter og samlinger når ansatte er syke på hjemmekontoret. Det er i så fall et problem det må gripes fatt i.

Det store bilde av hvordan ansatte flest ønsker at bruken av hjemmekontor skal praktiseres er komplekst. Nettopp dette større bildet gjør at ansatte flest evner å se utover sine egne ønsker og behov. Jeg vil tro at de fleste av oss anerkjenner at vi uvilkårlig har et ansvar for arbeidsmiljøet på UiS og i enhetene våre, og at vårt bidrag til dette er viktig for andres jobbtilfredshet. Vi trenger å være sammen på ekte.

Til slutt - all den tid muligheten for hjemmekontor oppleves som et viktig gode for ansatte flest er det viktig for et godt arbeidsmiljø at ordningen i størst mulig grad praktiseres likt i hele organisasjonen og i enhetene selv.

Ansatte snakker sammen, sammenligner og diskuterer kriterier for innvilgelse og hvordan de praktiseres i sin enhet. Det gir grobunn for stor misnøye og følelse av urettferdighet dersom noen får lett tilgang til hjemmekontoret, mens andre ansatte eller enheter ikke får den samme muligheten.

Et godt ytringsklima utgjør selve fundamentet for et godt arbeidsmiljø og fra 1.januar 2020 fikk arbeidsgiver også en *lovfestet* plikt til å legge til rette for et godt ytringsklima på arbeidsplassen. Denne plikten er nå nedfelt i arbeidsmiljølovens formålsparagraf og understreker dermed synet på viktigheten av en god ytringskultur på arbeidsplassene våre.

Det meste av HMS-arbeidet og vernearbeidet ved UiS forutsetter at ledere, ansatte og verneombud gir frie, ærlige og uredde tilbakemeldinger om hvordan arbeidsmiljøsituasjonen oppleves av den enkelte.

Frie, ærlig og uredde tilbakemeldinger forutsetter at verneombud våger å ta opp vanskelige problemstillinger med lederen sin. At ansatte melder avvik i CIM og arbeidsulykker til Arbeidstilsynet i visshet om at det er trygt og ønsket.

At verneombud sier meningen sin når statusrapporter og handlingsplaner fylles ut sammen med leder. At ledere oppfordrer verneombud og ansatte til å snakke om arbeidsmiljøutfordringer i enhetene. At alle ansatte våger å snakke høyt om det som oppleves urettferdig, uetisk og en sjelden gang – ulovlig.

Et godt ytringsklima handler også om hva vi kollektivet aksepterer som gode måter å snakke til hverandre på og ikke minst om hverandre på i det daglige.

Om hvordan vi kommer hverandre i møte i diskusjoner og meningsbryting. Om hvordan vi prater om og med dem som har våget å ytre seg både på UiS, men også i offentligheten.

At man er raus når andre tar i bruk ytringsrommet sitt og mener noe man selv ikke står inne for eller er enig i.

At man er spesielt bevisst sitt ansvar som ansatt i akademien - i vårt hus må takhøyden være ekstra stor.

Uten et godt ytringsklima vil vi ikke være i stand til å fange opp arbeidsmiljøutfordringer i organisasjonen, langt mindre gjøre noe med dem.

En viktig forutsetning for at ansatte skal våge å ytre seg, er først og fremst at UiS som arbeidsgiver har lagt til rette for og lykkes med å skape et godt ytringsklima. I tillegg er det viktig at ansatte føler at det nytter å si ifra. At man blir hørt og at det å si fra utgjør en forskjell.

«Gode reelle muligheter til å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur»

NOU 2018:6

Det fordrer at spesielt ledere er gode forbilder og blant annet evner å håndtere saklig motstand og kritikk på en måte som ikke er til skade for ytringskulturen. Her har leder et stort ansvar for å være et godt eksempel både i ord og handling.

Flere av henvendelsene jeg har mottatt i år kommer fra ansatte som har fått kjenne på det de opplever som både sinne, nedlatenhet og aggresjon fra ledere som blant annet oppfatter saklig uenighet som mangel på innordning og samarbeidsvilje.

«Når det gjelder det vi skal levere til dem, er tonen veldig hard og uforsonlig, lite dialog, hvis man forsøker å forklare eller forsvare seg, blir tonen hånlig, nedlatende, det gis uttrykk for at man ikke har lov til å komme med meninger, det er ingen dialog, selv om systemet skal være dialogbasert, det er ovenfra og ned med lite respekt»

Det finnes flere eksempler på verneombud som ikke tør å ta opp saker som angår arbeidsmiljøet i verneområdet sitt fordi de er redde for hvordan leder vil komme til å reagere og for hvilke konsekvenser det vil kunne få for den ansatte selv. Det er alvorlig.

En grunnleggende forutsetning for et godt ytringsklima er at ansatte føler at det er trygt å si ifra på arbeidsplassen. At kritikk og andre ytringer ønskes velkommen som grunnlag for forbedring og utvikling. At uttalelsene ikke følges av negative konsekvenser for den som har våget å si meningen sin.

En svak ytringskultur er svært skadelig for arbeidsmiljøet, for tilliten til organisasjonen, for UiS sitt omdømme og for bedriftsdemokratiet.

Et godt ytringsklima er etter dette ingen selvfølge og er noe vi må en jobbe med hver dag og på mange ulike arenaer for å både ivareta, men også for å utvikle videre.

Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å legge til rette for å skape et godt ytringsklima. Men arbeidsgiver er avhengig av at både verneombud, tillitsvalgte og alle andre ansatte på arbeidsplassen jobber sammen for å nå målet om et ytringsklima hvor ansatte har tillit til at åpenhet, meningsbryting og debatt ønskes velkommen og blir satt pris på!

I høst publiserte Arbeidstilsynet en serie webinarer som omhandlet temaet ytringsfrihet og ytringsklima.

I et av webinarene ble rektor ved UiS bedt om å medvirke.

Arbeidstilsynet hadde merket seg rektors «bevisste forhold til ytringsfrihet generelt og arbeidstakeres ytringsfrihet spesielt»

Hele webinarer kan ses [her](#).

Det er flott at UiS som organisasjon med rektor i spissen fronter viktigheten av et godt ytringsklima både internt på UiS, men også i det offentlige rom!

Men som nevnt ovenfor - et godt ytringsklima handler om enda mer enn å støtte opp om og

legge til rette for akademisk meningsbrytning og god takhøyde for samfunnsdebatt. Å være trygg i ytringene sine skal en også være på lunsjrommet, i møtet med leder i enheten sin og når man fronter arbeidsmiljø saker som verneombud.

Vi ser at det er store variasjoner i hvordan ytringsklimaet oppleves på UiS og hvor fritt og trygt ansatte føler at det er å ytre seg.

DON'T SHOOT THE MESSENGER

Et godt ytringsklima er spesielt viktig for at verneombudene skal kunne ivareta og fylle vervene sine på en god måte.

Å være verneombud er for de fleste ansatte frivillig. Som regel kommer verneombudsoppgavene på toppen av arbeidsoppgavene de har i den ordinære stillingen sin. Disse ekstraoppgavene påtar verneombudene seg fordi de er engasjerte og bryr seg om arbeidskollegene sine og arbeidsplassen sin, fordi de er opptatt av arbeidsmiljøet i enheten sin og på UiS.

Og akkurat det er det viktig å huske på - verneombudene jobber på vegne av felleskapet og er formidlere av tilbakemeldinger som blir gitt fra kolleger og andre ansatte på UiS.

Verneombudene er lytteposter ut i organisasjonen og gir ansatte og ledere viktig informasjon om hvordan det står til med arbeidsmiljøet i deres verneområde.

De er vil tidvis måtte være Bearers of Bad News både til ledere og kolleger.

For eksempel vil et verneombud ha en selvstendig plikt til å melde fra dersom dette oppdager eller får kjennskap til kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet og dette utgjør en fare for liv eller helse. Det samme gjelder dersom verneombudet får kjennskap til mobbing, trakassering og diskriminering. Verneombudet kan ikke velge å ikke melde dette videre i systemet.

Som oftest blir verneombudene tatt godt imot når de videreformidler varsler, eller gir beskjed om andre arbeidsmiljøutfordringer i verneområdet sitt.

De fleste ledere ser på samarbeidet med verneombudet som nyttig og som en investering i et godt arbeidsmiljø og setter pris på den unike ressursen et verneombud er.

Dessverre finnes det noen få unntak fra dette, men konsekvensene av disse få unntakene blir ofte store. Det er også gjerne i de enhetene behovet for et godt samarbeid med verneombudet er størst at de største arbeidsmiljøutfordringene befinner seg.

«Jeg tør ikke å si fra om alt jeg burde som verneombud. Jeg er redd for hvilke konsekvenser det får for meg som ansatt. Jeg tror ikke lederen min skiller mellom meg og vervet mitt»

Og for disse verneombudene kan det være svært tungt å stå i vervene sine. For dem blir ikke verneombudsrollen en rolle de kun trer inn i med ujevne mellomrom.

Disse verneombudene må stå i vervene sine hver eneste dag på vegne av felleskapet og for dem er det ofte slik at perioden for vervet ikke kan ta slutt fort nok. For noen oppleves det så belastende at de ikke makter å stå løpet ut.

En skal ikke undervurdere signaleffekten det har til andre ansatte at det finnes verneombud som opplever det som så belastende å stå i vervet sitt at de velger å trekke seg. Det gjør nyrekruttering svært vanskelig og man risikerer i verste fall at leder må peke ut en (uvillig) ansatt til neste periode eller kanskje enda verre - at leder velger et verneombud som snakker lederen etter munnen.

Dette bidrar verken til et godt arbeidsmiljø eller til godt vernearbeid.

SEKSUELL TRAKASSERING

Seksuell trakassering er forbudt etter blant annet arbeidsmiljøloven § 4-3.

I tillegg er det et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jfr. § 6 første ledd.

Seksuell trakassering kan i noen tilfeller også være belagt med straff jf. straffeloven.

Seksuell trakassering er:

«Uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».

Dessverre er det fortsatt slik, selv etter all oppmerksomheten i samfunnet etter «me too», etter ny dom fra høyesterett om nedre grense for seksuell trakassering, at noen blir utsatt for seksuell trakassering på jobb eller i jobbsammenheng.

Det skjer heldigvis ikke veldig ofte, men for den det gjelder oppleves det alvorlig, krenkende, skremmende og invaderende.

For den som har trådt over andres grenser kan det være både flaut, ydmykende og skamfullt dersom en ikke har skjønt eller ment å utsette andre for en slik handling eller atferd.

I tillegg kan det selvsagt få konsekvenser for arbeidsforholdet og i alvorlige tilfeller kan som nevnt seksuell trakassering også være straffbart etter straffelovens bestemmelser.

Det er den *uønskede* seksuelle oppmerksomheten som er ulovlig. Selvsagt er det ikke seksuell trakassering å flørte, å bli par, å bli kjent på den ene eller andre måten.

Seksuell trakassering er noe annet og noe som de fleste av oss kjenner grensene for. Men altså ikke alle. Noen kjenner dem og velger likevel å overskride dem.

Dersom den seksuelle oppmerksomheten er uønsket, er det derfor å regne for seksuell trakassering å for eksempel:

- gjøre seksuelle gestikulasjoner eller bevegelser til arbeidskollegaer
- komme med seksuelle kommentarer om kollegers kropp og utseende
- komme med seksuelle hentydninger eller forslag
- demonstrativt feste blikket på private områder på kroppen til en kollega
- vise eller spre materiale med seksuelt innhold
- grynte og stønne til kolleger
- fortelle om seksuelle fantasier man har om kolleger og medarbeidere

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke skje gjentatte ganger for å regnes som seksuell trakassering. Ett enkeltstående tilfelle kan være nok (Arbeidstilsynet)

Seksuell trakassering kommer i mange former og hva folk oppfatter som trakasserende atferd vil ofte vil være ulikt fra person til person. Det er også viktig å være klar over at den trakasserende atferden ikke trenger å være ment å være trakasserende for å være det.

Derfor er det viktig å snakke sammen i enhetene. Få kartlagt grenser – både juridiske, men også personlige. Hvor går mine grenser for hva jeg synes er ok for meg i mitt arbeidsmiljø.

Å snakke sammen i «fredstid» er det mange som forteller at de har gjort i sin enhet. Både fordi man da ofte vil kunne unngå å havne i utfordrende situasjoner i det hele tatt, men også fordi det blir lettere å si ifra dersom etablerte regler og normer for atferd ikke respekteres.

Når grensene først er overskredet, blir ofte hele enheter rammet og det blir noen ganger vanskelig å finne veien sammen videre.

Det er arbeidsgivers plikt å forebygge seksuell trakassering. Ved UiS har man nylig revidert de interne [retningslinjene mot seksuell trakassering](#) og disse er det viktig at både ledere og ansatte gjør seg kjent med.

DET FYSISKE ARBEIDSMILJØET

UiS lekker fortsatt og fremdeles finnes det ikke et eneste bygg på UiS som holder tett for vann.

Mange av byggene våre har en så dårlig bygningsteknisk standard at det påvirker arbeidsmiljøet til ansatte ved UiS hver eneste dag.

Jeg viser til fjorårets halvårsrapport hvor det understrekes at konsekvensene av at det lekker i et bygg kan få andre utslag enn kun skade på bygningsmassen.

Avhengig av hvor det lekker inn, kan dette få store konsekvenser for både utstyr og mennesker.

Spesielt er det meldt om bekymring når lekkasjene rammer de ulike laboratoriene våre. Her er det mye kostbart utstyr som kan bli ødelagt dersom det utsettes for vann eller fukt. I tillegg kan lekkasjer ramme pågående laboratorie- og forskningsarbeid. Det er ikke vanskelig å forestille seg hvor alvorlig konsekvensene av dette kan bli.

Enda mer bekymringsfullt er det dersom lekkasjene skulle ramme kjemikalier, maskiner eller utstyr som kan utgjøre en helsefare for studenter og ansatte dersom de blir utsatt for vann/fukt. Både menneskelige og materielle kostnader kan da bli store og alvorlige.

Å oppholde seg i bygg med fuktproblemer kan også føre til helseplager for både studenter og ansatte.

«En rekke undersøkelser har vist en sammenheng mellom fuktproblemer i bygg og økt forekomst av luftveissymptomer, hovedsakelig hoste, piping i brystet og i noe mindre grad, astma»

Kilde FHI

I tillegg utgjør det både et arbeids- og læringsmiljøproblem at lekkasjene til enhver tid er under reparasjon og utbedring. Dette medfører at studenter og ansatte har sitt lærings- og arbeidsmiljø i områder hvor det daglig foregår reparasjoner og byggearbeider.

I CIM meldes det om både murpuss, isolasjonsstøv og rør som faller fra taket under utbedringene. Dette er alvorlig, og det har pågått i lang tid.

Utfordringene med bygg som er i dårlig byggeteknisk stand må få økt oppmerksomhet fordi de er store og fordi de er viktige. Ikke minst må problemene få økt oppmerksomhet fordi konsekvensene av at man ikke får løst utfordringene på en god måte kan bli alvorlige både på kort og lang sikt.

Manglende kontorplasser

Noen ganger er det faktisk helt fullt og det er det som er situasjonen mange steder på UiS i dag. Vi mangler anslagsvis 200 kontorplasser og det betyr at vi bokstavelig talt tyter over av ansatte. Spesielt tyter det over på Tek-nat - i KE-bygget som lekker, drypper og slår sprekker og hvor ting ustanselig faller ned fra taket.

KE har sett sine bedre dager.

Situasjonen er nå så prekær at man ser seg om etter eksterne lokasjoner for flere av de ansatte.

Dette er ikke uproblematisk for arbeidsmiljøet ved UiS. Ansatte ønsker nærhet til kolleger og studenter, til campus og alt som hører til. For noen er ekstern finansiering betinget av samlokalisering i eget fagmiljø.

I mellomtiden har man noen steder sett seg nødt til å innføre retningslinjer for tildeling av kontorplasser hvor for eksempel vitenskapelig ansatte får cellekontorer, mens midlertidige ansatte sitter i åpne landskaper.

Dette har skapt uro blant mange ansatte og er med på å forsterke bildet av hvor viktig det er for ansatte med forutsigbarhet og kontroll over den fysiske arbeidsplassen sin. Det haster med å finne gode løsninger for mange.

Samtidig er det faktisk ikke mer plass. Midlertidige containere eller brakkesystemer er alternativer til å plassere ansatte andre steder enn på campus. Dette er også løsninger man ser på.

At UiS har vokst seg ut av eget hus gjelder for flere enn Tek-Nat. Også SV, Handelshøyskolen, UH og HV er under spesielt sterkt press og med nye studieprogram i porteføljen blir utfordringene stadig større.

I tillegg venter man utfordringer knyttet til planlagte ansettelser. Flere av nyansettelsene er rekrutteringer fra utlandet og disse har i stor grad fått forsinket innreise på grunn av restriksjoner under pandemien. Når disse restriksjonene forsvinner, vil man også merke et betydelig økt behov for kontorplasser.

På sikt er det håp om gode løsninger for de fleste ansatte, men i perioden fram til da (som kan strekke seg over flere år for noen) kan det dessverre bety at ansatte både må flyttes på og jobbe tettere på kollegaer enn det de gjør nå.

Vernetjenesten minner om viktigheten av god ansattmedvirkning i slike prosesser og viser spesielt til ny prosedyre for medvirkning i [bygge -og arealutviklingssaker](#) som ble vedtatt i AMU i høst.

Ventilasjonssystemet og UiS sin helt egne Sibir-kulde.

Siden forrige årsrapport har jeg ikke inntrykk av at ansatte fryser i særlig mindre grad. Overalt hvor jeg går blir jeg møtt av ansatte som fryser og fryser og fryser. Som bruker arbeidstid og krefter på å forsøke å «knekke koden» til ventilasjonssystemet på UiS.

Når slår det seg på og av? Hvorfor slår varmen seg på når det er varmt og av når det er kaldt? Hvor kommer dette grusomt kalde gufset fra, som liksom blåser inn under pulten? Hvem styrer temperaturen? Hvem har bestemt at det skal være så kaldt?

«Det er jo litt varme når vi kommer på jobb, men når vi kommer så slår den seg av...»

Og ingenting gjør ansatte så sinte som når de får beskjed om at det egentlig er varmt nok og at opplevelsen av å fryse skyldes den ansatte selv.

Det rapporteres, meldes og klages (også til HVO), men folk fryser like fullt der de sitter i UiS-fleecen sin med havre-nakkevarmeren over lårene og snakker om fordums tid da vi hadde elektriske ovner på våre helt egne kontorer som vi kunne skru opp til unevnelige temperaturer hvis vi trengte det.

I desperasjon drar noen til med egne vifteovner, med alle de utfordringene det fører til av susing og uønsket føyvind i åpne landskap i tillegg til tørr luft og brannfare.

Jeg viser til forrige halvårsrapport og gjentar hvilke konsekvenser Arbeidstilsynet skriver det kan få å fryse på jobb. Det nevnes blant annet nedsatt fingerferdighet, presisjon og tempo. Noen kan oppleve muskelstivhet og at reumatiske plager forsterkes. Andre kan bli mer mottakelige for infeksjoner.

At folk kjenner på nedsatt arbeidsglede og en opplevelse av et dårlig(ere) arbeidsmiljø er utvilsomt sant og et daglig og plagsomt problem for mange ansatte gjennom store deler av året.

Etterbruk av KA-huset

I styremøtet for UiS i september 2020 ble campusutviklingsplanene for UiS vedtatt. En av hovedsatsingene i planene er nytt bygg for det helsevitenskapelige fakultetet.

Det nye bygget vil frigjøre om lag 4300m² i Kjell Arholms hus. Kunnskapsdepartementet har bedt UiS om å redegjøre for hvordan man ønsker å bruke KA-hus i fremtiden.

I den anledning ble det opprettet en prosjektgruppe som hadde som mandat å utarbeide en anbefaling for arealutnyttelsen. Som hovedverneombud ved UiS ble jeg invitert med i arbeidsgruppen.

Saken om etterbruken av KA-huset (og dermed også bruken av NHS) er en sak som har engasjert mange både i og utenfor organisasjonen og som har skapt både uro og hodebry for de involverte. Saken har nå fått et utfall som man håper blir et godt resultat på både kort og lang sikt for de berørte.

Samtidig ble det i prosessen fram mot endelig resultat synlig hvor sårbare vi er når interne prosesser forstyrres eller sporer av. (se saksframlegg til AMU s. 29 for bakgrunnshistorikk) I saksframlegget til AMU, samt eget brev til styret ved UiS (ikke vedlagt) oppfordret jeg styret til å støtte opp om resultatet av interne prosesser ved UiS, samt at jeg redegjør for årsakene til hvorfor jeg mener at dette er viktig.

Den samme oppfordringen vil jeg gi til ledere ved UiS i kommende saker. Framfor noen har UiS sine ledere ansvar for å støtte opp om egne, interne prosesser.

SAKER FREMMET FOR AMU

1 Publisering av resultater fra emneevaluering på UiS innsikt (saksframlegg til AMU)

I forbindelse med nytt kvalitetssystem i 2019 ble det innført en ny form for emneevaluering ved UiS. Samtlige emner ble evaluert våren og høsten 2020 og besto i en digital undersøkelse og en dialog mellom eneansvarlig og studentene.

Høsten 2020 ble de kvantitative resultatene fra emneevalueringen publisert på UiS Innsikt. Resultatene ble også sendt ut til det enkelte fakultet for publisering på Canvas.

Vernetjenesten viser til arbeidsmiljøloven og rettigheter regulert i personopplysningsloven og melder om bekymring for hvordan publiseringen av resultatene av emneevalueringen vil komme til å påvirke arbeidsmiljøet på en negativ måte.

Ønsket om at UiS skal være et åpent og transparent universitet kan ikke gå på bekostning av arbeidsmiljølovens formålsparagraf som skal sikre: «*et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger*» (<https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15/§1-1>)»

AMU fulgte opp saken med følgende innstilling: «*AMU ber rektor vurdere belastningen for enkeltpersoner i forhold til publisering av resultater i UiS innsikt.*»

Saken har i ettertid blitt fulgt opp av rektor og resultatet er nå et tilgangsstyrt system hvor dekanene, prodekanene for utdanning, fakultetsdirektørene og kvalitetskoordinatorene har oversikt over emner i eget fakultet, instituttledere emner i eget institutt, studieprogramledere over emner i eget studieprogram og emneansvarlige har oversikt over eget emne.

Det blir spennende og viktig å følge med på hvordan ordningen fungerer i praksis og om den evner å ivareta de personvern hensynene den er ment å beskytte.

2. Styrebehandling og interne prosesser ved UiS (saksframlegg til AMU)

I styremøtet for UiS i september 2020 ble campusutviklingsplanene for UIS vedtatt. En av hovedsatsingene i planene er nytt bygg for det helsevitenskapelige fakultetet.

Det nye bygget vil frigjøre om lag 4300m² i Kjell Arholms hus. Kunnskapsdepartementet har bedt UiS om å redegjøre for hvordan man ønsker å bruke KA-hus i fremtiden.

I den anledning ble det opprettet en prosjektgruppe som hadde som mandat å utarbeide en anbefaling for arealutnyttelsen. Som hovedverneombud ved UiS ble jeg invitert med i arbeidsgruppen.

Prosjektgruppen leverte sluttrapport medio mai 2021. Gruppen var samstemt i sin anbefaling.

Underveis i prosessen sørget prosjektleder for orientering til og involvering av rektormøtet. Andre interne og lovpålagte prosesser ble også gjennomført, som behandling i flere lokale hovedavtaleutvalg.

Sluttrapporten med anbefalinger ble lagt fram som en orienteringssak for styret i juni 2021.

Like i forkant av styrebehandlingen hadde deler av reiselivsnæringen i området mobilisert seg i form av blant annet en epost til UiS sin ledelse og til styret ved UiS. Bransjen mente seg berettiget til å være involvert i prosessen om etterbruken av KA-hus blant annet fordi næringen har bidratt med betydelige midler til finansiering av Ellen og Axel Lunds hus.

Etter orientering om saken i styremøtet ble styret ble enige om at: «*Saken sendes tilbake til arbeidsgruppen hvor aktuelle aktører gis anledning til å komme i dialog med gruppen*»

Arbeidsgruppen har nå vært i dialog med bransjen og en tilleggsrapport (med en endret anbefaling) skal legges fram for styret torsdag 2. desember.

Det er viktig å merke seg at saken har fulgt de prosessene UiS er lovpålagt å følge, samt de prosessene UiS selv har vedtatt for denne typen saker.

Fra et arbeidsmiljøperspektiv mener jeg at det vil være uheldig om man åpner for å tillegge ekstern involvering selvstendig vekt og innflytelse på beslutninger som er tillagt UiS sin ledelse.

Det er viktig for følelsen av trygghet hos ansatte at man vet av hvem og hvor beslutninger tas. Transparens, etterprøvbarehet og forutsigbarhet er stikkord som er viktige for ansattes tillit til arbeidsgiver.

Å tillegge eksterne aktører avgjørende og selvstendig innflytelse på interne beslutninger ved UiS vil kunne føre til grupperinger og polarisering blant ansatte. Det vil også kunne bidra til politisering og økt maktkamp og gjøre arbeidslandskapet vi alle er en del av uoversiktlig og uforutsigbart.

Fremfor noe vil man ikke lenger kunne vite hvor beslutninger egentlig tas og tilliten til de interne prosessene ved UiS vil svekkes.

Tillit til arbeidsgiver er grunnleggende for et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Saken beskrevet ovenfor er kun ment å illustrere en problematikk og en type utfordringer UiS vil bli stilt ovenfor dersom uttalelsen fra styret i den konkrete saken er ment å skape presedens i liknende saker.

Jeg vil derfor be AMU om å anmode styret ved UiS om for framtiden å støtte opp om og vise tillit til de interne prosessene ved UiS og utfallet av disse.

AMU bør også på prinsipielt grunnlag ta stilling til hvordan UiS i framtiden bør forholde seg til donasjoner fra ulike næringer og hvilken innflytelse givere skal få over det som i praksis utgjør arbeidsmiljøet ved UiS.

AMU behandlet saken og kom med følgende innstilling:

Arbeidsmiljøutvalget ber om at rektor legger fram følgende vedtak for styret: Arbeidsmiljøutvalget har behandlet brev fra hovedverneombudet til styret i forbindelse med behandling av sak om etterbruk av Kjell Arholms hus. Utvalget støtter det som hovedverneombudet tar opp i brevet. Videre anmoder utvalget styret om å legge vekt på de

interne prosessene som har vært gjennomført i slike saker, herunder ivaretagelse av de ansattes medbestemmelse gjennom hovedavtalen i staten.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

Både verneombudene og HVO utpekes for en periode på to år av gangen. Det betyr at perioden min som HVO i likhet med perioden for mange av verneombudene går ut i løpet av juli måned.

Det har vært et privilegium å inneha vervet som hovedverneombud i perioden som har vært og jeg vil veldig gjerne fortsette med å jobbe for at UiS skal være et godt sted å være både leder, ansatt, verneombud og tillitsvalgt.

For at ansatte skal kjenne at de har tillit til UiS som en arbeidsgiver som tar ansattes arbeidsmiljø på alvor og som setter pris på at ansatte har valgt nettopp UiS som sin arbeidsplass.

For at UiS vil legge til rette for at ansatte skal fortsette å velge UiS i årene framover fordi vi har et godt arbeidsmiljø som får fram det beste i oss, også når vi ikke klarer å være nettopp det – best.

Som nevnt innledningsvis tar det tid å bli trygg i vervet som verneombud, å stå støtt i vervet. Det tar tid å bli kjent i organisasjonen, med kolleger og ledere, med mylderet av lover, regler, forskrifter og prosedyrer som omhandler arbeidsmiljø. Det tar tid å utvikle den stemmen man trenger for å bli hørt og sett som verneombud.

Derfor håper jeg at så mange som mulig av verneombudene blir med enda en periode hvis de har giv og overskudd.

Og så er de selvsagt helt i orden å takke av - og til dere vil jeg få benytte anledningen til å si tusen takk for tiden deres, for innsatsen, for engasjementet. For alle kloke innspill og diskusjoner dere har bidratt til. For all kunnskap dere har delt, for empatien dere har vist i samtale med kolleger som har det vanskelig. For stressende konflikter dere har stått i. For omsorgen dere har vist for kolleger, ledere og for felleskapet.

Tusen takk!

Erika Torgersen

Hovedverneombud UiS

Nedenfor følger en liste over aktuelle offentlige virksomheter som arbeider med arbeidsmiljø samt lenker til sentrale lover, forskrifter og prosedyrer som også omhandler arbeidsmiljø.

Listen er ikke uttømmende.

Statens arbeidsmiljøinstitutt: <https://stami.no/>

Arbeidstilsynet: <https://arbeidstilsynet.no/>

Personvernbloggen: [startsiden - Personvernbloggen](#)

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø: [NOA - STAMI](#)

Arbeidsforskningsinstituttet: <https://www.oslomet.no/om/afi>

Idébanken for inkluderende arbeidsliv: <https://www.idebanken.org/>

Likestillings og diskrimineringsombudet: <https://ldo.no/>

Ferieloven : <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21>

Arbeidsmiljøloven : [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

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

