



VERNEOMBUD

Plikt og oppgaver

Hovedverneombudet ved UiO
Email:hovedverneombudet@uio.no





Helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved UiO – roller og ansvar

Alle har et ansvar for at arbeidsmiljøet er godt:

- ***Arbeidsgiver***
- ***Ansatte***
- ***Verneombud***
- Alle virksomheter er pålagt å ha verneombud iht Arbeidsmiljøloven (Aml.) §6-1.
- Verneombudenes *oppgaver* er beskrevet i Aml. § 6-2 og 6.3

Verneombudets «organisasjons kart»

Lederlinje

- Nivå 1 Universitetsdir/Rektor

- Nivå 2 Dekan/Fakultetsdir

- Nivå 3 Inst.leder/kontorsjef

- Nivå 4,5,6 mm
Seksjonsleder/gruppeleder
etc

Verneombud

- Hovedverneombud

- Lokalt hovedverneombud

- Ledende verneombud/verneombud

- Verneombud



Verneombudets «linje» for å løfte en sak

Nivå og aktører

- **1)**
Rektor, Universitetsdirektør
, Hovedverneombud, HTV
- **2)**
Dekan, fakultetsdirektør LHVO
(lokalt hovedverneombud),
HTV/TV
- **3)** Institutt leder/kontorsjef
LVO/VO, TV (tillitsvalgt)

AMU/LAMU / IDF (informasjon, - drøfting og forhandlings møte

- **1)**
AMU (arbeidsmiljøutvalg)
(beskrevet i AML §7) og IDF
- **2)**
LAMU (lokalt arbeidsmiljøutvalg),
IDF
- **3) LAMU**
*I AMU (arbeidsmiljøutvalg) og alle
LAMU er det arbeidstaker rep. også*



Verneombudets tidsbruk

AML§6-5(2): Verneombud skal få nødvendig til til å utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte

Investeringer i kompetente og sjølstendige verneombud er en av suksessfaktorene for god medvirkning og gode løsninger på felles utfordringer. Satsing på HMS og vernetjenesten betyr pluss på bunnlinja

Som HVO er rådet mitt at du som vo setter opp tidsbruken på det du vet: kurs, faste møter (vo møter, møter med leder, ldf, LAMU...) samt vernerunder . Estimer denne tidsbruken/år og orienter leder

I tillegg må du beregne tid til forberedelse av møtene.

Om du er med i ulike prosesser som omstilling, byggeprosess eller det pågår en konflikt i ditt verneområde, må du orientere leder. 6

Verneombudets rolle

- Ivareta **ALLE** ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet
- Se til at arbeidsgiver ivaretar de ansattes sikkerhet, helse og velferd i hht AML
- Se til at arbeidsmiljøloven følges
- Delta i etablering og vedlikehold av et systematisk HMS-arbeid
- Samarbeide med leder om å ivareta og utvikle arbeidsmiljøet gjennom regelmessige faste møter med leder

Verneombudets rolle

Skal verneombudet være en «vaktbikkje» eller?



Verneombudets rolle

I 1977 kunne man kanskje bruke vaktbikkjemetaforen om verneombud men i dagens lovgivning ser vi et sett med positive oppgaver:

- samarbeide om et positivt arbeidsmiljø
- dempe konflikter
- vurdere risiko og fremme avbøtende tiltak
- medvirke i alle arbeidsmiljørelaterte prosesser
- delta i omstillinger (helt fra start i prosessen)
- søke ny kunnskap mm

Verneombudets rolle

VO er valgt av og blant de ansatte og er deres representant i saker som angår arbeidsmiljøet.

VO er en arbeidstakerrepresentant!

- VO skal **medvirke**: -VO skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde...AML§6-2(4)
- VO skal **påse**: -at arbeidstakere får nødvendig instruksjon, øvelse og opplæring, -at arbeidet er tilrettelagt....AML§6-2(2)
- VO har **plikt**: -til å si fra til leder om forhold som kan medføre ulykke og helsefareAML§6-2(3)
- VO har **rett til** å stanse farlig arbeid.....AML§6-3(1)

Verneombudets rettigheter og plikter

- Oppgaver, men ikke ansvar
- Rett til nødvendig opplæring – HMS grunnkurs, VO møter, VO seminar 2 ganger pr år her på UiO
- Rett til å bruke den tiden som trengs
- Plikt til å varsle arbeidstakere og arbeidsgiver dersom vedkommende blir kjent med forhold som medfører ulykkes- eller helsefare
- Rett til å stanse farlig arbeid ved umiddelbar fare for ansattes liv og helse (Aml. § 6-3)
- Skal varsle leder hvis VO anser at det er behov for tiltak - fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Verneombud har taushetsplikt om personlige forhold og forhold som kan sidestilles med forretningshemmeligheter.

HMS: Helse, miljø og sikkerhet

– hva er det?

Arbeidet hjemlet i arbeidsmiljølovens §3 (virkemidler) og §4 (krav til arbeidsmiljø)

- **Fysisk arbeidsmiljø**
- Innemiljø - renhold, belysning, luft og ventilasjon, kjemikalie oppbevaring/bruk, mm
 - Utstyr og bygningsmessige forhold
 - Skal «være forsvarlig»
- **Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø**
 - Personlig og faglig utvikling
 - Sosialt samspill
 - Organisatoriske forhold
 - Organisasjonskultur
- *Spørsmålet om hva som ligger i begrepet godt psykososialt arbeidsmiljø, dette bør diskuteres jevnlig med arbeidstakerne*

Hva vi jobber med – det systematiske HMS-arbeidet

- **Fysisk arbeidsmiljø**
 - Vernerunder
 - Uønskede hendelser og HMS-avvik
 - Byggesaker / byggeprosesser
- **Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø**
 - Arbeidsmiljøundersøkelse (ARK)/PULS
 - Omorganisering og flytteprosesser
 - Risikovurdering
 - Konflikt håndtering

To aspekter: Kartlegging og oppfølging

Verneombudets rolle i ARK og HMS avvik

- Verneombudet skal være med i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen og evt andre arbeidsmiljøundersøkelser som PULS etc.
- Verneombudet (HVO) har medvirket i utforming av system for HMS-avvik og uønskede hendelser
- Verneombudet orienteres om avvik og uønskede hendelser og om oppfølgingen
- Alle ansatte har ansvar for å melde/varsle
 - Systemer for varsling

Verneombudets rolle i personalsaker og konflikter



- Verneombudet skal ikke involvere seg i enkeltsaker som personalsaker eller konflikter av personlig karakter mellom ansatte
- Verneombudets rolle i slike saker er å påpeke overfor arbeidsgiver at det må iverksettes tiltak
- VO ivaretar arbeidsmiljøet for alle når slike saker pågår
- UiO har egne retningslinjer for konflikthåndtering:

<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/>

Verneombudets medvirkning

- Verneombudene skal være representert i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og LAMU (lokale AMU)
- Hovedverneombudet og lokalt Hovedverneombud deltar i tillegg i IDF-møtene som observatør med talerett på nivå 1 og 2
IDF = informasjon, drøfting, forhandling mellom ledelsen og tillitsvalgte, Hovedavtalen
Verneombudet bør/skal ha faste møter med leder av verneområdet (står ingen steder men er uttalt ofte av ledelsen på nivå 1)

Tillitsvalgte vs verneombud

- **Tillitsvalgte: ivaretar *medlemmene***
- **Verneombud: påser at leder ivaretar arbeidsmiljøet for alle ansatte**

I enkeltsaker:

- VO bør henwise til tjenestemanns-organisasjonene, som gir støtte til sine medlemmer
- VO kan påpeke oppfølgingsbehov overfor arbeidsgiver hvis den ansatte ønsker det

«VO har ikke taushetsplikt ovenfor leder og skal bringe bekymringene inn til leder om VO mener disse kan medføre liv og **helse** for vedkommende (AML §6-2 (3))»

Verneombudets deltar *vanligvis ikke i*

- Ergonomisk arbeidsplassvurdering
- Sykefraværsoppfølging
- Rus- og avhengighetsproblematikk
- Arbeidsmedisinsk veiledning
- Rådgivning i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
- Konkrete konflikter mellom ansatte
- Personalsaker

Hvem henvender ansatte seg til?

- Nærmeste leder i alle spørsmål som angår HMS
- Kan alltid snakke med VO før og etter å ha snakket med leder
- VO kan ta saken til neste ledernivå hvis den ikke blir løst
- VO (og alle ansatte) kan ta saker til LAMU hvis de er prinsipielle eller ikke løses i linjen
- Eks. *konflikthåndtering*, luftkvalitet og temperatur

LAMU

- Kan LAMU uten engasjerte arbeidstakere få til noe?
- Hvilke tre viktige og relevante saker har ditt LAMU behandlet siste året?



Oppsummering

Som HVO ønsker jeg at ledelsen:

- legger til rette for valg av dyktige verneombud
- ser verneombudet og inviterer til faste møter
- legger til rette for verneombudets tidsbruk sammen med verneombudet
- har lav terskel for tidlig å involvere verneombudet i alle prosesser som vil innvirke på arbeidsmiljøet
- **anerkjenner verneombudets rolle**

Nyttige lenker

- **Om varslingssystemet ved UiO:
Kontaktpersoner i varslingsaker:**

[Varsling for ansatte ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

- **Prosedyre for håndtering av HMS-avvik:**

[Prosedyre for håndtering av HMS-avvik -
Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

- **Om sikresiden.no, mobiltilpasset nettsted om
krisesituasjoner:**

[På den sikre siden - For ansatte - Universitetet i
Oslo \(uio.no\)](#)

Brannvern

- Alle må sette seg inn i branninstruksen:

[Brannvern - For ansatte - Universitetet i Oslo](#)
[\(uio.no\)](#)

Konflikt håndtering

- <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolgning/konflikt/>
- [Konflikthåndtering - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)