

HVA ER DET MOTSATTE AV YETI?

SIKKERT
D I T T

VERNEOMBUD (VO)

— DE FLESTE HAR IKKE HØRT OM DEM SELV OM DE FINS

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (...) slik at sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

§ 6-1, Arbeidsmiljøloven LOV-2005-06-17-62c



HVA SLAGS SAKER DA?

Alt som gjelder det **fysiske** og det **psykososiale** arbeidsmiljøet. inneklimate, ergonomi, sikkerhetsprosedyrer, verneutstyr, håndtering av kjemikalier, stress, "det kulturelle isfjellet", kommunikasjon, konflikter, trakassering, diskriminering, ...

VO sitter ikke på alle svar, men **kan bistå** med å finne en som gjør det. Visste du at ansatte på UiT kan benytte seg av en **støttesamtale** hos HEMIS bedriftshelsetjeneste? →



HEMIS samtaletilbud

OK, ^{JEG TROR} ^{DET GJELDER} ^{MEG}, SKAL JEG VIRKELIG TA KONTAKT?

- Sant, VO skal ikke alltid involveres:
- Problemer bør først løses av den som **kjenner dem best**. Har du tatt saken opp med noen som har en rolle i den (f.eks. din nærmeste leder), men saken forblir oversett? Kanskje vet du ikke hvem du kan henvende deg til uten **konflikt**? Går saken ut over arbeidsdagen din? **Rollen til ditt VO er å ikke la saken ligge!**
 - Kontrakt- og tariffavtalesaker skal tas med en **tillitsvalgt**. F.eks. oppsigelsessaker og lønnskonflikter. Men hvis saken skyldes arbeidsmiljøet eller går utover det, **da kan VO ha en rolle.**

Det skader sjelden å banke på dora.
VO har generell **taushetsplikt**. Untatt enkelte tilfeller der loven pålegger varsling.

OK, OK, MEN HVEM ER MITT VO? →



UiT HMS-håndbok



UiT HMS aviksmelding



Arbeidsmiljøloven - VO



UiT VO lista

WHAT IS THE OPPOSITE OF YETI?

SURELY
YOUR

WELFARE SAFEGUARD

officially: **SAFETY REPRESENTATIVE (SR)**
in Norwegian: **VERNEOMBUD (VO)**

— FEW HAVE HEARD OF THEM, THOUGH THEY EXIST



The safety representative shall safeguard the interests of employees in matters relating to the working environment. (...) such that the safety, health and welfare are safeguarded.

§ 6-1, Working Environment Act LOV-2005-06-17-62

WHAT KIND OF MATTERS?

Anything regarding the **physical** or the **psycho-social** working environment. indoor climate, ergonomics, safety procedures, protective equipment, handling chemicals, stress, "the cultural iceberg", communication, conflicts, harassment, discrimination, ...

The SR does not have all the answers, but **can help** finding the one that does. Did you know that UiT employees are entitled to **support talks** at HEMIS occupational health services? →



HEMIS support talks

OK, ^{I THINK THIS} ^{CONCERNS} ^{ME}, SHOULD I REALLY TAKE CONTACT?

- True, the SR shouldn't always be involved:
- Problems should first be addressed by those **who know them best**. Have you taken your case up with someone who has a role in it (e.g. your supervisor), but it remains neglected? Or maybe you don't know who to contact without being **conflicted**? If so, and the whole thing keeps ruining your working environment, then **take contact with your SR!**
 - Contract or collective agreement concerns should be taken up with **union reps**. E.g. termination or salary disputes. If your case regards the working environment, or affects it, **then the SR can still have a role in it.**
(in Norwegian: tillitsvalgt)

It rarely hurts to knock on the door.
The SR has a **duty of confidentiality**. Except particular cases where the law imposes a duty to report.

OK, OK, BUT WHO IS MY SR? →



UiT HSE manual



UiT HSE nonconformity report



Working Environment Act - SR



UiT SR list