

VERNETJENESTEN I SPORVEIEN.



VERNETJENESTEN EN PARTNER I SAMARBEID INNEN HMS.

Som verneombud jobber man for arbeidsmiljøet for alle ansatte i Sporveien og dette er uavhengig av organisasjonstilhørighet eller om man er organisert. Sporveien har verneombud fordelt mellom operatør, verksted og infrastruktur og det er fire HVO som har ansvaret til å koordinere verneombudene.



I arbeidsmiljø saker vil vi alltid ha flere samarbeidspartnere som har ulike roller. Samarbeid og forståelse for hverandres roller er en forutsetning for å skape et godt arbeidsmiljø. Ulike roller kan gi ulike vinklinger for hvordan vi tilnærmer oss en sak. Det er viktig å være bevisst dette, da det kommer vanskelige saker som må løses sammen med ledere og tillitsvalgte.

En god organisasjon er avhengig av godt samarbeid som kan resultere i gode beslutninger. Det bør være verneombud med på alle prosesser og beslutninger som er av betydning for arbeidsmiljøet og de skal involveres tidligst mulig. Dette fører til gode beslutninger og et bedre samarbeidsmiljø. Som verneombud må være vi med på å utvikle møtearenaene til beste for forebygging og problemløsning. Det er HMS grupper, tillitsvalgte og HVO som blir enige om forslag til verneområder. Det er viktig at verneområdene er klart definerte og oversiktlige. Dette blir så godkjent av Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Verneombudene har fått bedre vilkår og mer aksept for å kunne utføre vervet sitt og er derfor blitt mer synlige og engasjerte på arbeidsplassen. Da får vi også bedre forståelse for hva vervet innebærer og dermed blir vi faktisk naturlige samarbeidspartnere som bidrar til et god arbeidsmiljø.

Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes med at vi alle bidrar, tar initiativ, deler kunnskap, tar oss tid til de rundt oss, gir tilbakemeldinger på ting som ikke er bra og også tar imot tilbakemeldinger. Det kjennetegnes med at vi tør å gi ros og anerkjennelse, at vi tar avstand fra mobbing og trakassering og er inkluderende. Vi vet at et godt arbeidsmiljø ikke kommer av seg selv. Vi som verneombud har en spesiell oppgave fordi vi er vi valgt til å være brobyggere og vi har en unik mulighet til å bidra til godt arbeidsmiljø.

Gode og støttende kolleger gjør at man takler større utfordringer. Det betyr at fravær av god kollegial støtte og et dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan oppleves som psykiske belastninger på jobb. Dette kan igjen føre til helseproblemer og sykefravær for den enkelte og et dårligere arbeidsmiljø for alle.



En god kultur for tilbakemeldinger på arbeidsplassen gjør at folk føler seg sett og verdsatt og det bidrar til trivsel, læring og utvikling. For at jobben skal være et godt sted å være, er det ikke nok at arbeidsgiver følger arbeidsmiljøloven til punkt og prikke. I virkelig gode arbeidsmiljøer tar også de ansatte ansvar og bidrar positivt til at jobbhverdagen blir god for alle. Det handler i stor grad om å være en god kollega og vise respekt og empati for hverandre.

VERNEOMBUDETS ROLLER OG OPPGAVER

Verneombudet oppgave er å ivareta kollegaer og skal ta opp saker som omhandler arbeidsmiljøet,

§ 6-2. Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøloven er klar på at alle ansatte har medvirkningsplikt til et godt arbeidsmiljø. Verneombudet har en klar rolle for å delta i å utvikle arbeidsmiljøet slik at det blir godt, trygt og sikkert. Arbeidsgiver har ifølge Arbeidsmiljøloven plikt til å involvere verneombudene i saker som har med arbeidsmiljøet å gjøre. Sporveiens har egne nedskrevne rutiner som skal sikre involvering. Dette gir også forpliktelser om at vi er samhandlende, forutsigbare, løsningsorienterte. At vi er med på finne de beste løsninger for å bevare og utvikle et godt og sikkert arbeidsmiljø.



HVO's oppgaver utover verneombudsrollen er å koordinere verneombudene, delegere oppgaver, og være en støttespiller og en rådgiver. Dette kan være i saker som verneombudene jobber med, om hvilke fremgangsmåter som velges. HVO skal også være vernetjenestens og de ansattes stemme inn i AMU og oppover i organisasjonen.

BEST2020 vil gi Sporveien mange utfordringer i tiden fremover. Dette innebærer utvidelse av driftsdøgnet og endring turnuser, endring av hvordan man utfører servicen og vedlikehold. Det vil i større og større utstrekning bety en digitalisering og bruk av nye hjelpemidler. Endringer som skal gjøre Sporveien mer robust mot konkurranseutsetting og oppsplitting som vi kjenner fra tidligere. Tillitsvalgte har vært med på å beslutte kursen vi beveger oss i og vernetjenesten må nå delta og påvirke slik at endringene ikke får negative påvirkninger for arbeidsmiljøet.

Verneombudene vil være viktige samarbeidspartnere og skal delta på viktige arenaer for samhandling. I møtene har vi et felles ansvar for å støtte hverandre faglig, dele kunnskap og hjelpe hverandre med krevende saker. Vi oppnår de beste resultatene når vi som verneombud ikke bare tar opp et problem eller utfordring, men er en del av løsningen. Vi kan ikke bare se problemene og forvente løsninger. Det er de på gulvet som kjenner best til arbeidet og som ofte har gode innspill til løsninger. Det er vår oppgave å videreformidle det inn til organisasjonen.

Sporveien er en trygg og god arbeidsplass med ordnede forhold og stor takhøyde. Det er et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Det har i alle år vært en flott dugnadsånd som har vært viktig for Sporveien og det vil fortsatt være en styrke. Sporveien har i de siste årene gjennomgått store endringer fra oppsplitting og endring av navn, til å bli en arbeidsplass som høster anerkjennelse blant befolkningen. Sporveien har også blitt attraktiv på jobbmarkedet og det er viktig at verneombudene bidrar til at nye kollegaer finner seg til rette, slik at de også kan være med på å opprettholde og utvikle Sporveiskulturen i positiv retning for arbeidsmiljøet.



VERNETJENESTENS GRØNNE VEI.

Denne er ment som en veileder for verneombudene til å samhandle, være engasjerte, pålitelige partnere til å utvikle et godt arbeidsmiljø. BEST2020 kommer med utfordringer, dette er utfordringer som vil ha betydning på hvordan vi jobber. Arbeidsmiljøloven er klar på at saker som omhandler arbeidsmiljø skal verneombudene få utale seg, da er det viktig at vi er konstruktive og kommer med løsninger på hvordan de satte målene og beslutningene kan gjennomføres. Det kan være ulønnsomt og dårlig HMS om vi ikke får mulighet til å utale og påvirke en beslutningsprosess, om vi verneombud ikke er villige til å bidra vil vi ikke få den rollen vi ønsker.

Prosesen gjennom vernesamlinger hvor verneombudene selv ønsker å være aktive, reelle, samhandlende og konstruktive partnere.

Vernetjenestens grønne vei som viser «De fire bud, Målsetting og Adferd» som skal bli verneombudets levevei.



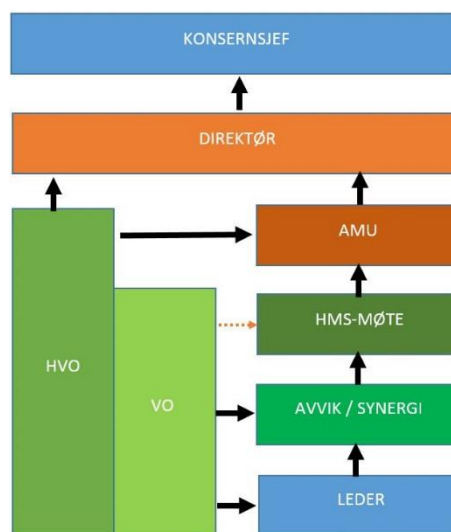
Vernetjenestens grønne vei

De fire bud	Målsettingen	Adferden
<ul style="list-style-type: none">• Vernetjenesten skal samarbeide med alle parter i Sporveien.• Verneombudene skal jobbe for gjensidig respekt.• Vernetjenesten skal være i forkant og delta aktivt i planlegging.• Verneombudene skal stille godt forberedt i møter.	<ul style="list-style-type: none">• Vernetjenesten i Sporveien skal bidra med løsninger og systematisk oppfølging, og være en aktiv samarbeidspartner gjennom handling.• Vernetjenesten skal ivareta og bidra til et helsefremmende arbeidsmiljø samt være kultur-byggere for alle ansatte.• Gjennom å jobbe aktivt med alle parter og sørge for god og åpen dialog, vil vernetjenestens informasjons- rett bli opprettholdt	<ul style="list-style-type: none">• Vernetjenesten skal samarbeide og jobbe sammen med andre for felles mål.• Vernetjenesten skal være proaktiv i å finne gode fremtidsbaserte løsninger.• Vernetjenesten ønsker å bidra til god HMS gjennom å være synlig og tydelig del av Sporveien

HVORDAN SKAL VI DA JOBBE SOM VERNEOMBUD?

Det er viktig å bruke arbeidsgivers kanaler for å melde om fra om ting (avvik). Vi jobber også etter laveste nivå prinsippet, dvs at vi skal ta opp med ansvarlig leder som første skritt. Neste skritt blir avviksmelding slik at HMS-avviket blir registrert i Synergi. Løses ikke saken løftes den opp i HMS-gruppa. Saker som ikke løses i HMS-gruppa løftes så til AMU.

Om man står fast er det viktig å søke etter hjelp, det kan være andre VO på avdelingen, HVO, tillitsvalgte, HMS-rådgiver for å nevne noen, Hjelpeskjemaet som lastes ned fra verneombudssiden på intranett kan være til hjelp for å finne frem til rett støttespiller.

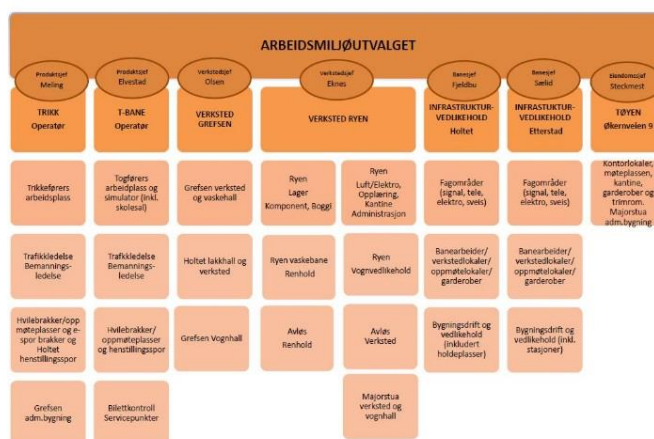


Det kan også være behov for at VO på eget initiativ går vernerunder for å få frem fakta, og det er da viktig å melde dette til leder.

ORGANISERING AV HMS-GRUPPER OG UTPEKING AV VERNEOMBUD

Vernetjenesten er organisert i 7 HMS-grupper hvor avdelingsleder også er gruppeleder.

Vernetjenesten omfatter alle avdelinger og yrkesgrupper, gruppene er; IE Etterstad (leder Særlid), IE Holtet (leder Fjellbu), Grefsen verksted (leder Olsen), Ryen/ Avløs verksted (leder Eknes), T-banen (leder Ylva), Trikken (leder Meling) og konsernsenteret Tøyen (leder Steckmest). De tre HVO er Morten Waglen med ansvar for IE og verkstedene, Mounir S. Pedersen med ansvar for T-banen og Geirr D. Cranner med ansvar for Trikken og Konsern. HMS-gruppene rapporterer til AMU.



AMU har lik fordeling av representanter fra arbeidstaker og arbeidsgiver, og leder av

AMU byttes på tur mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Leder har dobbeltstemme ved avstemning. AMU kan beslutte tiltak som omhandler HMS / arbeidsmiljø mot arbeidsgivers ønske.

Arbeidsmiljøloven og Sporveiens rutiner sier klart hvilke saker som skal behandles i utvalget.

Verneombudene blir valgt eller utpekt av OSA som er den største fagforeningen i Sporveien. Etter forskrift om organisering kan den fagforeningen som har flere en 50% av de ansatte velge / peke ut verneombud. Dette gjøres av klubbene og OSA sentralt.