

PROSJEKTORGANISERING

av Janne Oppvang

PERSONAL OG ROLLER

Totalt har 66 personer vært lønnet av prosjektet og på det meste var vi 31 ansatte i felt samtidig (hvor en person da bodde privat i en periode). Prosjektet hadde en fast prosjektstab bestående av tre faste ansatte ved UM, hvorav prosjektleder ble tilsatt til prosjektet med oppstart 19.05.2020 (Tabell 1). Videre var tre

utgravningsledere del av prosjektledelsen. I utgangspunktet var prosjektet planlagt med tre utgravningsledere og tre feltledere som skulle utgjøre tre utgravningsteam. Under planleggingen ble det klart at vi også måtte ansette en feltleder GIS på hvert av teamene. Dette var ikke tatt med i budsjettet og en plan for gjennomføring ble lagt.

Vinteren 2020 ble de tre stillingene som utgravningsleder lyst ut med varighet på 2 og

Navn	Stilling	Ansettelse
Inga Malene Bruun	Prosjektleder (stab)	Fast (fra 19.05.2020)
Janne Oppvang	Ass. Prosjektleder (stab)	Fast
Erik Kjellman	Prosjektmedarbeider GIS (stab)	Fast
Mikael Cerbing	Utgravningleder	Fast (engasjert 3 år 25.05.2020-24.05.2023, deretter fast)
Alice Sunde Kvalheim	Utgravningsleder (2022)	Fast (engasjert 02.06.2021-31.12.2023, deretter fast)
Signe Groot Terkelsen	Utgravningsleder	Engasjert (01.05.2021 - 06.08.2023)
Ingar Olsborg Figenschau	Utgravningsleder	Engasjert (02.12.2020 - 01.12.2022)
Sakarias Lindgren	Prosjektmedarbeider (vikar)	Engasjert (19.09.2020-05.03.2021 og 02.06.2021-01.03.2022)
Paul Ilson	Utgravningsleder	Engasjert (01.06 - 01.12.2020)

Tabell 1 Ansatte i prosjektstaben og utgravningsledere

Navn	Stilling	Ansvarsområder og arbeidsoppgaver
Inga Malene Bruun	Prosjektleder	Ansvar for økonomi, administrasjon, fag, ansettelse, formidling, kontakt med og rapportering til tiltakshaver, arbeidsledelse, kontaktperson for feltansatte og rapportskrivning
Janne Oppvang	Ass. prosjektleder	Stedfortreder for prosjektleder, fag, funnmottak og funnansvarlig, innkjøp, avtaler, kontakt med entreprenører og tiltakshaver, ansettelse, katalogisering og rapportskrivning.
Erik Kjellman	Prosjektmedarbeider GIS	Ansvar for dokumentasjon, IT, fag, opplæring og oppfølging av feltleder GIS, digitalt etterarbeid, leiebiler, apputvikling, rapportskrivning og setting av rapport.
Mikael Cerbing	Utgravningleder	Planlegging av felt, strategi, fremdrift i felt, tolkning og dokumentasjon, formidling av felt, rapportskrivning og HMS-ansvarlig
Alice Sunde Kvalheim	Utgravningsleder	Planlegging av felt, strategi, fremdrift i felt, tolkning og dokumentasjon, formidling av felt, rapportskrivning, katalogisering (steinalder) og kontakt med cateringfirma
Signe Groot Terkelsen	Utgravningsleder	Planlegging av felt, strategi, fremdrift i felt, tolkning og dokumentasjon, formidling av felt, rapportskrivning, katalogisering (steinalder) og utstyrsansvarlig.
Ingar Olsborg Figenschau	Utgravningsleder	Utgravningsleder på de samiske lokalitetene. Planlegging av felt, strategi, fremdrift i felt, tolkning og dokumentasjon, rapportskrivning. Ansvarlig for kontakt med cateringfirma.
Sakarias Lindgren	Prosjektmedarbeider (vikar)	Ansvar for dokumentasjon, oppfølging av feltleder GIS, digitalt etterarbeid
Paul Ilson	Utgravningsleder	Planlegging av felt, strategi, fremdrift i felt, tolkning og dokumentasjon, formidling av felt, rapportskrivning, kontakt med cateringfirma

Tabell 2 Arbeidsoppgaver og fordeling i prosjektet

PROSJEKTORGANISERING

Person	Stilling	2020	2021	2022	Totalt antall uker i felt
Kenneth Skaldebø	Feltleder	13	16	18	47
David Green	Feltarkeolog (feltleder 2022)	8	16	12	36
Tor Ketil Krokmyrdal	Feltarkeolog (feltleder 2022)	16		18	34
Silje Sivertsvik	Feltleder	12	14		26
Kristina Skarsjø	Feltleder	11			11
Ingvild Skau Mjelde	Feltleder			9	9
Martine Lahti	Feltarkeolog (feltleder GIS 2022)	7	15	19	41
Sakarias Lindgren	Feltleder GIS*	13	16		29
Guro Skogvold	Feltleder GIS	13	15		28
Michaela Rejnková	Feltleder GIS			19	19
Emilie Jørgensen	Feltleder GIS			19	19
Sjoerd van Riel	Feltleder GIS		16		16
Mikael Lindahl	Feltleder GIS	13			13
Hanna Gjeruldsen	Feltleder formidling 2020-2022 (feltarkeolog 2020)	13	16	17	46
Jon Gunnar Blom	Digital leder vikar***	4			4
Jørn Henriksen	Feltarkeolog vikar***	3			3
Konrad Roykiewicz	Feltarkeolog	5	16	17	38
Pia Jensen Tjærandsen (Seljås 2022)	Feltarkeolog	3	13	16	32
Olli Eranti	Feltarkeolog	9	16		25
Astrid Tomine Torsvåg Sirevåg (feltleder 2022)	Feltarkeolog		7	17	24
Fink Raymond Juhl	Feltarkeolog		6	17	23
Steffen Tjøtta	Feltarkeolog		6	17	23
Maria Winther Sørensen	Feltarkeolog		9	11	20
Slawomir Szyszka	Feltarkeolog			17	17
Karine Jellestad	Feltarkeolog			17	17
Love Eriksson	Feltarkeolog			17	17
Torill Osland Bakken	Feltarkeolog			17	17
Roberta Gordaoff	Feltarkeolog			17	17
Maciej Ehlert	Feltarkeolog			17	17
Montserrat Cucurella	Feltarkeolog		11	17	28
Torstein Bjerkestrand Skaret	Feltarkeolog			17	17
Irene Selsvold	Feltarkeolog	13	3		16
Maren Anna Gjerdrum	Feltarkeolog		5	11	16
Jens Peder Magnussen	Feltarkeolog	16			16
Henrik Schneidereit Salomonsen	Feltarkeolog		6	8	14
Kristine Søyland	Feltarkeolog	13			13
Andreas Luneborg	Feltarkeolog	13			13
Kjersti Krogsæter	Feltarkeolog	13			13
Tina Sviggum	Feltarkeolog		6	6	12
Nicklas Danielsen	Feltarkeolog	11			11
Tina Solbakken Eira	Feltarkeolog	10			10
Ellisiv Løveid Ianke	Feltarkeolog		10		10

Person	Stilling	2020	2021	2022	Totalt antall uker i felt
Siv Skjelbreid Rise	Feltarkeolog	9			9
Lars Harald Gathe	Feltarkeolog		8		8
Ole Mattis Siri	Feltarkeolog		8		8
Rudi Johan Angell Mikalsen	Feltarkeolog		6		6
Ilona Karlsson	Feltarkeolog			6	6
Olof Håkansson	Feltarkeolog			6	6
Torgeir Norkild	Feltarkeolog	5			5
Birgitte Linvik Rask	Feltarkeolog	5			5
Jens Høgsbro Nederby	Feltarkeolog			5	5
Marthe Olea Stupforsmo	Feltarkeolog		4		4
Rik Semeijn	Feltarkeolog			4	4
Ida Rabben Trælnes	Feltarkeolog	3			3
Anders Budde	Feltarkeolog	3			3
Ole Grimsrud	Feltarkeolog**	2			2
Totalt antall uker i felt		259	264	408	931

Tabell 3 Oversikt over feltpersonale på prosjektet, fortsetter fra forrige side. *Sakarias Lindgren fikk etter hvert mer overordnede GIS-oppgaver, i tillegg til å ha hovedansvar på sine felt. **Ole Grimsrud arbeider til daglig hos Riksantikvaren, men ba om å få delta ulønnet på feltarbeidet. ***Jon Gunnar Blom og Jørn Henriksen arbeider til daglig på andre arkeologiske prosjekter ved UM, men var innleid som hjelp under ferieavvikling i prosjektledelsen.



Figur 1 Prosjektets medarbeidere i felt 2020. Ikke alle er til stede på bildet.

3 år. Mikael Cerbing var den eneste av søkerne som ble funnet kvalifisert, og hadde oppstart i mai 2020. Paul Ilson hadde opprinnelig søkt på stilling som feltarkeolog, men ble på grunn av sin mangeårige erfaring med arkeologisk feltarbeid og prosjektledelse, engasjert som

utgravningsleder i et halvt år. De to resterende stillingene ble lyst ut på nytt sommeren 2020, og kun én person ble funnet kvalifisert, Ingar Figenschau. Den siste stillingen ble fylt av Signe Groot Terkelsen, også hun hadde søkt på stillingen som feltarkeolog, men ble tilbudt



Figur 2 Prosjektets medarbeidere i felt 2021. Ikke alle er til stede på bildet.

å være utgravningsleder med bakgrunn i sin felterfaring. Ingar og Signe hadde begge oppstart i prosjektet i mai 2021. Oppsummert så var det først i forkant av 2021-sesongen vi hadde tre utgravningsledere på plass, slik det var planlagt. I den siste sesongen gikk Ingar Figenschau over i en annen fast stilling ved UM, og Alice Sunde Kvalheim ble oppgradert fra feltleder (2021) til utgravningsleder i 2022. Grunnet forlengelser av kontraktene, som totalt da hadde en varighet på over 3 år, ble både Mikael og Alice fast ansatt ved UM i 2023 og 2024 (Tabell 1).

Arbeidsfordelingen i prosjektet vises i Tabell 2. Dette er en grov oversikt og oppgavene var mer flytende, spesielt under feltarbeidet, alt etter hva som var praktisk og gjennomførbart. Bortsett fra noen uker ferie har prosjektleder og assisterende prosjektleder vært til stede igjennom hele feltperioden. Jon Gunnar Blom var vikarierende GIS prosjektmedarbeider under ferieavvikling i 2020. Fra august 2020 og ut februar 2021 var Erik Kjellman i foreldrepermisjon. Sakarias Lindgren, som opprinnelig var ansatt som feltleder GIS, ble engasjert som vikar i denne perioden.

Prosjektet har hele tiden etterstrebet å gi så lange kontrakter som mulig, likevel har det vært en god del utskifting av personell underveis. Feltpersonalet er listet opp i Tabell 3. Som det fremgår av tabellen har det vært utskifting av feltledere og feltledere GIS i prosjektet, men noen, både feltleder og feltarkeologer har vært med oss

hele veien. Feltleder GIS stillingen var vanskelig å fylle for hver sesong fordi det er spesialiserte oppgaver og det var ikke planlagt tid til etterarbeid slik at det kunne lyses ut i forkant av sesongen. Vi endte likevel med å ha minst en feltleder GIS ansatt kontinuerlig i etterarbeidsperioden 2020-2023, fordi behovet for arbeidsinnsatsen var stort. Ansettelsen av denne stillingen reflekteres i tidsbruken i prosjektet (se under om Tidsbruk), men var noe vi prioriterte og arbeidet mye for å få til. Ansettelse og opplæring av nye GIS feltledere hvert år var tidkrevende, særlig siden vi hadde få søkere som spesifikt søkte på stillingen (men mange søkere generelt). Dette innebar også at de som ble ansatt som GIS feltledere, ofte var ferske i denne rollen og ikke hadde all ønsket kompetanse. Vi brukte derfor mye ressurser på ting som opplæring i utstyret, dokumentasjonsrutiner og dronesertifisering. Det ville spart prosjektet mye tid og energi dersom feltleder GIS stillingene var inkludert i prosjektet, med etterarbeidstid.

Etter den første sesongen så vi at det var behov for en dedikert person som ledet og styrte formidlingen på prosjektet og fra 2021 så ansatte vi Hanna Gjeruldsen som feltleder med formidlingsansvar (Tabell 3, Figur 1, Figur 2 og Figur 3). Vi hadde også gleden av å ha med oss Ole Grimrud fra Riksantikvaren, som jobbet hos oss i to uker på Solli og Kåringsklubben 3.

Vi jobbet mye med definering av roller og oppgaver i prosjektet og brukte en del tid på å



Figur 3 Prosjektets medarbeidere i felt 2022. Ikke alle er til stede på bildet.

få det til å fungere godt med såpass mange både ledere og ansatte. I årsrapportene er det beskrevet mer om dette, men vi var opptatt av at alle på teamet skulle være informert og ha innsyn i hva vi gjorde og hvorfor, samt tas med i tanker og tolkninger om lokaliteten man jobbet på. Vi ønsket at alle skulle ha eierskap til arbeidet som ble utført. I noen tilfeller hadde utgravningsleder ansvaret for flere lokaliteter samtidig, noen ganger med store kjøreavstander imellom, og her var det ekstra viktig med ansvarsfordeling, kommunikasjon og rolleforståelse.

TIDSBRUK

FORARBEID

Det var budsjettert med forarbeid foran hver feltsesong, i 2020 var det estimert tre måneder forarbeid for prosjektleder og to måneder for assisterende prosjektleder og

Forarbeid	Totalt	Budsjett	Avvik
Prosjektleder	774.6	1102.5	327.9
Utgravningsledere	1035	1237.5	202.5
Feltledere	45.5	0	-45.5
Prosjektmedarbeider	668	600	-68
Ass prosjektleder	1013	622.5	-390.5
Prosjektkoordinator	165	150	-15
Totalt	3701.1	3712.5	11.4

Tabell 4 Forbruk av timer til forarbeid

prosjektmedarbeider. For de neste årene var det satt av to måneder til PL og en måned hver for de to andre. Utgravningslederne skulle ha en måned foran hver sesong. Som Tabell 4 viser, ble arbeidsfordelingen i realiteten ganske annerledes. Forarbeidet til oppstart av prosjektet og den første sesongen ble hovedsakelig utført av assisterende prosjektleder og prosjektmedarbeider, fordi både prosjektleder og utgravningsleder ble ansatt sent (i mai 2020). I 2020 gikk det med mye tid til planlegging med SVV og av den praktiske gjennomføringen av prosjektet, og en del av dette var som egeninnsats fra UM. Det var fortsatt noe knapt med forarbeid lagt inn i budsjettet, men det løste seg utover i prosjektet med bruk av etterarbeidstimer, i sesongene 21/22 ble det satt av tid ved oppstart til befaring av lokalitetene, samt forberedelser i felt og utarbeiding av utgravningsplaner for hvert felt.

FELTARBEID

Totalt var det budsjettert med 1066 ukesverk i prosjektet. Arbeidsinnsatsen for å undersøke lokalitetene var beregnet til å være 785 ukesverk for feltassistenter og feltledere. I tillegg var det beregnet en innsats fra stab og UL på 281 ukesverk. Tabell 5 viser belastede timer på feltarbeid. Den reelle innsatsen i prosjektet endte på 1048 ukesverk. Av dette ble det brukt 825 ukesverk for undersøkelse av lokalitetene, mens

Felt	Totalt	Budsjett	Avvik
Prosjektleder	1450.82	1800	349.18
Utgravingsledere	4050.84	4537.5	486.66
Feltledere	10907.73	5062.5	-5845.23
Innmåling/GIS	1682.5	2250	567.5
Prosjektmedarbeider	1176.1	1800	623.9
Prosjektkoordinator	15	150	135
Feltassistenter	20009.38	24356.3	4346.92
Totalt felt	39292.37	39956.3	663.93

Tabell 5 Forbruk av timer til feltarbeide

innsatsen fra stab og UL lå på 223 ukesverk. Noe av denne differansen skyldes beslutningen om å ansette feltledere GIS (Tabell 5), og ubrukte timer fra stab og UL gikk med der

Det gjensto etter feltarbeidet 664 timer, dette skyldes i stor grad fravær knyttet til sykdom, ulike permisjoner og diverse andre uventede hendelser, i tillegg til ferieavvikling. Det ble forsøkt kompensert i løpet av sesongen med forlengelse av kontrakter og nyttilsetninger, men særlig i 2021 var det vanskelig å oppnå full bemanning gjennom hele feltsesongen. En konsekvens av dette var at planlagte oppgaver knyttet til funnmottak og behandling av prøver, samt noe dokumentasjon, ble nedprioritert og dermed forskjøvet til etterarbeidet. Vi fikk godkjenning fra Riksantikvaren til å bruke av disse timene i etterarbeidet, så lenge vi ikke gikk over Riksantikvaren sine satser for beregning av etterarbeid.

Som følge av ansettelsen av feltleder GIS er det et stort overforbruk på posten for feltleder (dobbel). Overforbruket ble primært hentet fra posten for feltassistenter, men timer ble også hentet fra stab og UL. Dette reflekteres også i oversikten for timesføring på etterarbeid, der posten for feltledere er kraftig overbelastet (Tabell 6).

Etterarbeid	Totalt*	Budsjett**	Avvik
Prosjektleder	3547	4700	1153
Utgravingsledere	8660	9020	360
Feltledere	6259	4164	-2095
Innmåling/GIS	3326	3150	-176
Prosjektmedarbeider	3464	4350	886
Prosjektkoordinator	8	600	592
Feltassistenter	465		-465
Totalt EAB	25729	25984	255

Tabell 6 Forbruk av timer til etterarbeidet

ETTERARBEID

Etterarbeidet var estimert til 604 ukesverk totalt, 64 % av den samlede arbeidstiden i felt. Det aller meste av etterarbeidet har vært utført av stab og utgravingsledere (Tabell 6), men øvrige bidragsyttere er listet opp i Tabell 7. Det var i utgangspunktet tenkt at etterarbeidet for hver lokalitet skulle ferdigstilles mellom sesongene, men blant annet mangelen på utgravingsleder i 2020 gjorde at dette ikke var mulig. Allerede her ble det etterslep som fulgte oss igjennom prosjektet. Totalt er det brukt 692 ukesverk på etterarbeid, noe mer enn planlagt, finansiert av resttimer fra feltarbeidet. Etterarbeidstiden utgjorde til slutt 66 % av den reelle innsatsen i felt.

I 2023, 2024 og litt i 2025 måtte staben frikjøpes til andre prosjekter på grunn av

Person	Arbeidsoppgaver	År
Kenneth Skaldebo	Katalogisering	2020, 2021
Kristina Skarsjø	Katalogisering	2020
Guro Skogvold	Kart, foto og tegninger	2020, 2021
Mikael Lindahl	Kart, foto og tegninger	2020
Hanna Margrethe Utklev Gjeruldsen	Formidling	2021, 2022
Silje Sivertsvik	Rapportskriving	2021
David Green	Funnvask, flottering	2021
Steffen Tjøtta	Funnvask, flottering	2021
Konrad Owe Roykiewicz	Funnvask, flottering, korrekturlesing	2021, 2022
Martine Franksdatter Lahti	Rapportskriving, digitalt etterarbeid	2022, 2023
Fink Raymond Juhl	Funnbehandling	2022
Tor-Ketil Krokmyrdal	Rapportskriving, katalogisering	2023

Tabell 7 Ansatte utover prosjektledelsen som bidro i etterarbeidet

mannskapsmangel og mange prosjekter ved UM. Dette resulterte i en forsinkelse i avslutningen på prosjektet, men medførte ikke en ekstra belastning på økonomien.

GJENNOMFØRING AV FELT

Ved oppstart av felt sendte vi ut en del informasjon til alle ansatte, blant annet feltavtalen vår, HMS-plan og en egen håndbok for ansatte i felt utarbeidet av UM, der det meste av relevant informasjon for ansettelsesforholdet er tatt med. Ved oppstart av sesongene hadde vi også med oss representanter fra økonomiavdelingen i felt som viste hvordan man fører timer, reiseregninger og krav om godtgjørelser. Vi hadde utarbeidet rutiner for dokumentasjon i felt, i tillegg til behandling av funn og oppgaver på funnmottak, mens andre rutiner kom på plass i løpet av feltarbeidet. UM hadde også på plass en rutine for kommunikasjon i felt, som ble fulgt og videreutviklet underveis.

Hver sesong hadde oppstart i Tromsø før videre transport av ansatte og utstyr med leiebiler til Rødskjær. Det samme gjaldt ved oppstart og avslutning av kontrakter underveis. Det var budsjettert med reiser Tromsø-Harstad-Tromsø med hurtigbåt for alle som ankom og sluttet underveis, men man måtte da avtale skyss til og fra Harstad. I budsjettet var det også, med de samme satsene, regnet inn en hjemreise pr måned for de med lengre kontrakter enn to måneders varighet, jf. feltavtalen. Det var leiebilene som ble hyppigst brukt til dette. Siden drivstoff for bilene var betraktelig billigere enn hurtigbåten, og med forbehold om at det var flere personer i bilen, så ble de fleste av disse helgeturene dekket av prosjektet. Det førte til at mange kunne reise hjem, eller få en Tromsø-tur flere helger uten ekstra kostnad. Dette var positivt både for de som hadde lange kontrakter og lang (dyr) vei hjem, og for de som bor i Tromsø. Det å bo på en brakkerigg over lang tid kan være krevende for de fleste, selv om forholdene er gode.

Et graveteam skulle i utgangspunktet bestå av en utgravningsleder, feltleder, feltleder GIS og alt mellom 2 og 10 feltarkeologer avhengig av lokaliteten. Den første sesongen hadde vi kun to utgravningsledere, men tre graveteam. En av utgravningslederne hadde da ansvar for to team og to lokaliteter samtidig. I 2021 hadde vi tre

fulltallige team, men i 2022 måtte vi undersøke flere lokaliteter parallelt, og to utgravningsledere ledet vanlige team, mens den tredje hadde to feltledere og en feltleder GIS. Her utførte UL selv en del GIS-oppgaver.

Ifølge prosjektplanen skulle det være gravetid helt fra den første uka i felt, men i realiteten gikk det mye tid til reise og oppstart. De aller fleste måtte ta veivarslingskurs, de ansatte skulle ha arbeidsklær og det skulle gjennomføres oppstartsmøter og innføring i alt fra timeføring til HMS i felt. Det var også nødvendig å la utgravningsledere og feltledere bli kjent med området og lokalitetene. Avtorvingen av lokalitetene var først i gang dag fire i den første uken i felt i 2020, og selv da ble det mye kjøring tilbake til Rødskjær for deltagelse på ting som førstehjelpskurs med mer. Til den andre sesongen tok vi lærdom av dette, og startet opp feltarbeidet en uke tidligere med stab, utgravningsledere og feltledere slik at de fikk forberedt seg. Feltarkeologene som måtte gjennomføre nettkurs, ble ansatt for å gjøre dette hjemmefra. Det var ikke avsatt lønnsmidler til en slik oppstart i prosjektplanen, men det lot seg gjøre med ubrukte timer fra feltsesongen 2020. Oppstartsukene 2021 fungerte veldig bra, og det samme ble gjennomført i 2022. I årsrapportene er det beskrevet nærmere opplegg for oppstart de ulike årene.

KOMMUNIKASJON I FELT

Før feltarbeidet startet, ble det opprettet to Facebooksider der alle de ansatte ble lagt til. Den ene brukte vi som informasjonskanal, og prosjektledelsen la ut viktige beskjeder og informasjon. Den andre var en «skravleside» ment som en åpen kommunikasjon imellom de ansatte. Begge disse sidene fungerte fint i prosjektet, og viste seg uvurderlig under karanteneuken vår, der viktig informasjon kunne deles raskt med alle, og vi kunne ha toveiskommunikasjon. Sidene ble da også hyppig benyttet for bruk av kjøkken og for å bevege seg ut og inn av brakka, uten å møte på hverandre.

Hver morgen startet vi dagen med et felles møte, stående, utenfor brakka. Her hadde vi optelling og registrering, samt litt informasjon om dagen, kort informasjon om planene på hver lokalitet og hvem som skulle være hvor. Videre skulle det gjennomføres et kort teammøte hver morgen på hver av lokalitetene, og dette skulle

være et felles møtepunkt for å gi hverandre en oppdatering på gårdsdagen og dagens planer. Møtet kunne også brukes for å gi beskjeder, men var primært tenkt som en kanal der de ansatte kunne løfte problemstillinger.

Feltledelsen brukte mye tid på å reise rundt på de ulike lokalitetene. Mobiltelefoner var kritiske for å holde kontakten og alle i prosjektledelsen fikk jobbtelefoner med krav om å være tilgjengelig både på epost og Teams daglig, i tillegg til å være kontaktbare ved behov på fritiden. Styring og fremdrift var helt avhengig av prosjektledelsen til enhver tid var oppdatert på de ulike lokalitetene og hva som foregikk der. Vi hadde derfor ukentlige møter mellom stab og utgravningslederne, i tillegg til et rapporteringsskjema som skulle fylles ut hver fredag. Underveis i prosjektet så vi at behovet for kommunikasjon innad i teamene også var manglende og krevde at det også der ble gjennomført ukentlige møter, samtidig som fredagsrapporteringsskjemaet skulle fylles ut i fellesskap.

Til slutt kan det nevnes at vi hadde løpende kommunikasjon med entreprenører og tiltakshaver underveis i prosjektet. Stab hadde jevnlig møter med SVV, og vi var i daglig kontakt med Sæteråsen. Den formelle kontakten gikk igjennom stab, og assisterende prosjektleder, men i realiteten var alle utredningsledere og feltleder i direkte kontakt med Sæteråsen og de var sentrale i gjennomføring i prosjektet.

INFRASTRUKTUR OG LOGISTIKK

BOLIGBRASSE, MAT/CATERING

For innlosjering av prosjektansatte satte SVV opp en boligrigg på Rødskjær, Harstad kommune. Her bodde alle ansatte i prosjektet (med noen få periodevis unntak) (Figur 4). Denne sto ferdig den samme dagen som vi hadde oppstart i felt, og det var ikke anledning til å befare den i forkant. Rikken var helt ny og besto av 30 enkeltrom med bad, to fellesrom og balkong i andre etasje, mens kjøkken, vaskerom og lomperom (med badstue) lå på grunnplan. Kjøkkenarealet skulle være dimensjonert for 30 personer med spisebord og stoler, men det var ikke plass for alle å spise samtidig dersom man tok hensyn til smittevernsregler. Selve kjøkkenet var av vanlig husholdningsstørrelse, med unntak av fire kjøleskap/frys, men der kun ett kunne brukes til private kjøle- og frysevarer. Dette opplevdes som for smått, selv med catering av alle måltider, og vi fikk satt inn ekstra kjøleskap på fellesarealene. Lomperommet var også dimensjonert for 30 personer, men opplevdes som trangt når vi var fulltallige, og særlig siden vi prøvde å opprettholde litt avstand i henhold til smittevern. Løsningen med å ha alle boende samlet, men med eget rom og bad opplevdes som positivt for samholdet i prosjektet. Noen av arkeologene som var ansatt for alle fire månedene i en sesong fikk endret postadresse og en postkasse ble satt på utsiden. Det fungerte greit etter å ha vært i kontakt med den lokale postbilen og informert om adressen.



Figur 4 Hjem kjære hjem, boligbrakka på Rødskjær.

Som nevnt over var boligbrakkka ikke dimensjonert for individuell matlaging, og det ble tidlige bestemt av vi måtte bestille inn alle måltider. Hver vår ble det derfor lagt ut anbud på catering for alle måltider på prosjektet. Det første året gikk anbudet til Torbjørns Catering fra Harstad, og de to påfølgende til Catering 1 fra Tjeldsundkroa. Tilbudet besto av frokost, lunsj, middag og kvelds. Den første perioden kom alle måltider pakket enkeltvis, noe som førte til både matsvinn og avfall, men var pålagt av smittevern hensyn. Etter hvert ble reglene løst opp. Til frokost var det da selvbetjening fra buffe-utvalg, til lunsj var det ferdigsmurt kaldmat, til middag varmmat og litt varierende kvelds. Mat var et tema igjennom hele prosjektet, og det var varierende hvor fornøyd folk var med maten, men alt i alt var det positivt å få alle måltidene levert. Mat er viktig både for ernæring, men også for arbeidsmiljøet, og vi økte totalsummen i anbudet for hver sesong da vi så hvor viktig det er for trivsel. Vi arrangerte også noen fellesmiddager der vi bestilte ekstra god mat, som grillmat og tapas. Den siste sesongen fikk vi til en veldig god løsning på plass, der det var mulig å velge mellom tre ulike retter hver dag, og hver enkelt måtte personlig forhåndsbestille mat. Under karanteneuken ble alle måltider enkeltpakket og Catering 1 gjorde en kjempejobb med å innhente informasjon og ønsker for de som var i karantene, og de leverte snacks på døra flere ganger i uka.

KONTOR OG FUNNMOTTAK

Kontorene til prosjektledelsen ble etablert i et felles kontorlokale på Rødskjær, rett ved siden av boligbrakkka, utleid av Harstad havn/kommune. Lokalet ble tilpasset vår bruk og dimensjonert for daglig bruk av tre til seks personer, i tillegg til to kontorer til ansatte fra SVV. Pauserommet med kjøkkenkrok ble dimensjonert for å kunne samle alle 30 ansatte til møter, og rommet skulle tilpasses digitale møter. Alt var ikke på plass ved oppstart, og noen ting var ikke på plass før ved slutten av den første sesongen. Ventilasjon var ikke ferdig utbedret før litt ut på sommeren 2021, og i mellomtiden hadde vi viftetårn plassert på hvert kontor.

I de samme lokalene ble det også tilrettelagt for funnmottak med funnvaskingsrom/våtrom med arbeidsplasser over vask, hyllevogner til

tørking av funn og flere kjøleskap og fryserie til funnoppbevaring. Vi hadde et lagerrom tilgjengelig og ett av kontorene ble tilpasset arbeid med funn med bla mikroskop og lupe. Det ble innført en rotasjon der funnmottaket ble bemannet av en av feltarkeologene daglig, etter de første tre ukene i felt. Hvem dette var gikk på rundgang imellom teamene og ble bestemt av UL. Funnmottaket ble også en avlastning for ansatte om de var småsyke, men ønsket å jobbe, eller om det var gryende slitasjeskader. Funnmaterialet ble fraktet hit en gang i uken etter at den første gjennomgangen og kvalitetssjekken var gjort i felt. Det var tenkt at det kunne utføres både vask av funn og prøver, samt en del katalogisering på funnmottaket. Det viste seg fort at vi fikk til funnvask og prøvehåndtering, men det var ikke kapasitet til katalogisering uten at det gikk negativt ut over feltarbeidet. Dette ble derfor gjort som en del av etterarbeidet. I løpet av prosjektet gikk vi til anskaffelse av et flotteringsanlegg. Dette måtte kobles til vann og var drevet av strøm. Maskinen kunne ikke stå inne i funnmottaket vårt, og for å slippe å stå utendørs i vær og vind, så fikk vi SVV til å sette opp en konteiner koblet på strøm, rett utenfor boligbrakkka.

LEIEBILER

Det ble benyttet leiebiler til all frakt av ansatte og utstyr, både imellom Tromsø og Rødskjær, og mellom Rødskjær og de ulike lokalitetene. Kjøring til og fra felt skulle gjøres i arbeidstiden og var for noen felt en betydelig del av arbeidsdagen. For feltene i Lødingen gikk ca. 20 % av arbeidstiden bort til kjøring. Tidlig i prosjektfasen ble det vurdert felles transportmidler, som minibusser, men på grunn av avstanden mellom lokalitetene, og at vi hadde så mange lokaliteter å undersøke, ble det vurdert som mest hensiktsmessig med vanlige personbiler. Disse var også tilgjengelige for de ansatte i fritiden. Erfaring fra tidligere prosjekter og fra befaringen i forkant av prosjektet, tilsa at vi måtte ha leiebiler med høy bakkeklaring for å ikke skade bilene på grusveiene. Vi fikk likevel et par erstatningskrav som følge av skader og skraper på understell. Det var budsjettert romslig for leiebiler, basert på avtalepriser fra Hertz.

Ved oppstart i 2020 måtte vi ta hensyn til smittevern i bilene, det skulle være maks fire personer i hver bil, og man skulle være faste lag

som brukte bilen. Dette førte til at vi måtte ha noen flere leiebiler enn planlagt. Heldigvis var det god plass til parkering foran boligbrakkka.

Den første sesongen hadde vi ni biler og en varebil, i 2021 hadde vi 12 biler og i 2022 hadde vi på det meste 14 biler. Dette førte til en god del administrering. For å holde en oversikt over bilene og hvem som brukte de til hvilken tid på fritiden, ble det utarbeidet en mobilapplikasjon, der de ansatte kunne booke bilene (Microsoft PowerApps utviklet av Erik Kjellman). Dette ble også gjort av HMS-årsaker for å unngå at de som var på brakka ble etterlatt uten bil, særlig i helgene. I 2022 var rammeavtalen med Hertz gått ut og vi måtte forhandle en egen avtale for prosjektet. Denne kom med fastpris for bilene, men med en km begrensning på 2000 km pr bil. Dermed ble også bruk av km registrert i appen og vi måtte holde oversikt over hvilke biler som kjørte til Tromsø i helgene, og hvilke som ble brukt at teamene med lengst kjøreevstand til felt.

Friheten som tilgang på leiebilene på fritiden gav var uvurderlig, og bidro til trivselen på brakka. Vi hadde mange nok biler til at man kunne finne på ulike ting, og dra i butikken når man trengte det. Vilårene var at man meldte ifra (på Facebook) om man skulle noe, slik at andre fikk anledning til å være med (ikke alle hadde førerkort), og som nevnt over, at ikke alle bilene var i bruk, dersom noen var igjen på brakka. Når det gjelder drivstoff, så var det mye arbeid med refusjoner av utlegg for drivstoff, dette fikk vi løst i 2021 med å ha egne betalingskort for drivstoff. Hvert team hadde sitt eget kort, og dette fungerte svært godt.

KLARGJØRING AV LOKALITETENE FØR FELTARBEIDET

Noen lokaliteter lå rett ved eksisterende vei, men i flere området skulle veitraseen flyttes mye høyere i terrenget enn dagens trasé og her lå flere lokaliteter ulendt til uten veitilknytning. Før den annonserte oppstarten på hver lokalitet ble det opparbeidet adkomst og oppstillingsplass for biler og pausefasiliteter, samt adkomst til feltene. Det var på forhånd meldt inn behovet (via kartløsning) og hvor nært felt vi ønsket å stå. Dette sto klart ved oppstart, selv om det i noen tilfeller ble gjort noen justeringer underveis, og vi kunne kjøre bilene nesten helt inntil alle lokalitetene, med kort gangvei derifra og til feltet.

SVV sto også for oppmerking av lokalitetene før vi ankom, delvis for å markere de ut slik at de ikke kom i konflikt med annet arbeide i forbindelse med veien, og delvis for oss. De markerte ytterkantene av sikringssonen, og dette ble ikke tydelig kommunisert til oss i starten og det var noen misforståelser i forbindelse med dette. Videre skulle alle lokaliteten rydde for skog og vegetasjon før vi startet våre undersøkelser, dette ble utført av underentreprenør. Også her hadde vi litt uklar kommunikasjon i starten om hvem som skulle fjerne de felte trærne, men etter at det var enighet om at dette skulle utføres av underentreprenør, så løste det seg raskt.

En av de største lokalitetene i prosjektet, Solli, skulle undersøkes over to sesonger. Her ble det oppgradert en grusvei som gikk over i en nyetablert grusvei, som fulgte den nye traseen for Hålogalandsvegen OPS. Samlet var det noen km med grusvei, og det var behov for vedlikehold av denne flere ganger i løpet av prosjektet, for at det ikke skulle gå utover leiebilene. På Årbogen 1



Figur 5 Forvikneset var en av lokalitetene som lå veldig nært veien, her var det 80 sone og nedsatt fartsgrense til 50 km/t. Utgjøringen sees øverst på bildet til venstre, videre mot venstre i samme bilde var en lang sving og ingen sikt.

PROSJEKTORGANISERING

var det tidlig klart at adkomsten ble bratt og det var ønskelig med 4 hjulstrekk og høy bakkeklaring på bilen. I tillegg ble det et lite stykke å gå opp til feltet. Letthus og vann/utstyr ble fraktet til feltet med traktor, og traktorveien ble brukt daglig for å fylle på vann. Denne veien var ikke fremkommelig for personbiler og mot slutten av undersøkelsen, så vidt for traktoren. Ved oppstart av feltet Årbogen 2 fikk man fraktet letthus og utstyr via traktorveien, men en bekk igjennom lokaliteten viste seg å kunne forsyne feltet med vann og det ble ikke nødvendig å kjøre her daglig.

Det var nedsatt fartsgrense ved mange av lokalitetene, dette var viktig for sikkerheten, da mange av utkjøringene var i 80-sonen. Vi erfarte dessverre at det var mange som ikke overholdt fartsgrensene. Ettersom noen av lokalitetene lå i overgangen mellom ulike fartssoner, erfarte vi også at det ofte ble kjørt for fort inn i neste sone der vår lokalitet lå. En utvidet nedsetting av fartsgrensen fikk vi ikke gehør for. Ved lokalitetene helt inntil veien ble det satt opp veisikring. På noen av lokalitetene nært, men ikke inntil veien ble det ikke satt opp noe, og i de



Figur 6 Fine fasiliteter i felt med brakkerigg. Øverst til venstre står Alice Sunde Kvalheim i lomperommet på Forvika. Øverst til høyre koster Jens Peder Magnussen gulvet på Forvika, det er viktig å holde det rent og pent. Nederst sitter Guro Skogvold på feltkontoret på Solli, merk den kreative bruken av pc-skjermen..



Figur 7 Letthus brukt som kontor, her sitter Michaela Rejnkova og Slawomir Szyszka og jobber.

tilfellene fartsgrensen ikke ble overholdt, kunne det være noen ubehagelige opplevelser med støy, fart og store kjøretøy (Figur 5).

På flere lokaliteter var det dårlig sikt ved utkjøring på veien, på Djupfest ble dette rettet opp, men ved for eksempel Kåringklubben 1 og 2 måtte vi kjøre ut med trafikken på vår side av veien (sørgående) og snu på en kjettingplass i nærheten. På flere av de små samiske lokalitetene var det skumle utkjøringer, men disse var heldigvis i bruk over kort tid.

FASILITETER I FELT

Noen av lokalitetene hadde store brakkerigger som pausebrakke. Disse var veldig bra, og alle brukerne har vært godt fornøyd med fasilitetene. Behovet for brakkerigg ble begrunnet med at det var store lokaliteter som skulle undersøkes over en lang periode, at det var mange ansatte på feltet og i noen tilfeller at det var betydelig avstand til boligbrakka. Kontorbrakkene var også et sted der ansatte på de mindre lokalitetene kunne samles ved behov, og det var tatt høyde for at det skulle være plass til stab og besøkende. Vi hadde brakkerigg ved Solli, Djupfest, Kåringsklubben, Forvika, Fauskevåg og Storhaugen. Brakkeriggene hadde spiserom til 20 personer og hadde fire fullt utstyrte kontorplasser (Figur 6). De var også utstyrt med toalett, stor håndvask, lomperom, kjøkken, vanddispenser (det var ikke drikkevann i springene) og internett. Det var gitter foran vinduene og kodelås på døra, slik at større/dyrere utstyr kunne oppbevares der over natten på hverdagene. I helgene ble slikt utstyr lagret på kontoret på Rødskjær.

Brakkeriggene var drevet av aggregat, noe som for det meste fungerte godt, men tidvis skapte litt problemer da det stoppet og man var uten både internett, toalett og pumper. Internett var en utfordring gjennom alle sesongene på nesten alle lokalitetene, blant annet på grunn av dårlig dekning. På flere lokaliteter måtte feltleder GIS sitte på Rødskjær for å få utført arbeidet sitt.

Øvrige lokaliteter ble betjent med letthus. Disse ble flyttet rundt etter tidskjemaet vårt for når lokaliteter skulle være ferdig undersøkt og nye starte opp. Dette fungerte godt. Letthusene



Figur 8 Såldestasjoner på Årbogen 1 og Solli. Øverst ser vi Love Eriksson og Karine Jellestad, i midten har vi Maciej Ehlert og Tina Sviggum, nederst står Signe Groot Terkelsen.

ble i de fleste tilfellene bestilt til henholdsvis 6 og 8 personer og skulle inneholde klesskap, stoler, bord og internett i tillegg til at de skulle ha strøm (aggregat) og toalett. De viste seg i realiteten å være trange, små og underdimensjonert, og det var konsekvent ikke plass til det antallet personer som var meldt, da vi også benyttet letthuset som kontor og til oppbevaring av utstyr (Figur 7). I noen tilfeller fungerte ikke toalettet og det måtte settes opp et slamtoalett. Tilgangen på vann i letthusene var dårlig, noe som var lite forenlig med god smittevernshygiene. I 2021 fikk vi på plass hengere i tillegg til letthuset, der vi kunne oppbevare utstyr og i 2022 bestilte vi to letthus til hver lokalitet, et til kontor og ett til pauserom. Dette var det som fungerte best.

På de større lokalitetene, der det var store mengder med utstyr, ble det satt opp en liten container rett ved feltet. Sæteråsen Maskin bisto med å slipe opp utstyr som spader, krafser og graveskjeer jevnlig igjennom prosjektet, og var til god hjelp på mange vis. Godt vedlikeholdt utstyr er ikke bare viktig for fremdriften i arbeidet, men er også et HMS-tiltak, som bidrar til å forhindre slitasjeskader eller ulykker på grunn av sløve redskap. Imellom sesongene ble utstyret oppbevart delvis under boligbrakkas for ting som tålte frost, inne på lompen og på kontoret.

Tilgang på vann på de ulike lokalitetene ble bestilt via kartløsningen som ble utarbeidet våren 2020. De fleste lokalitetene hadde behov for såldemuligheter, og dette ble løst med vanntanker som ble plassert ut og etterfylt av underentreprenør etter behov. På de største lokalitetene var det to vanntanker, mens det på resten bare var en. Tankene ble etterfylt daglig. For å få trykk i slangene ble det brukt pumper, drevet av aggregat. Også her var det som regel to pumper på de store lokalitetene og en på de mindre (en pumpe var passende for to såldepunkt). Det var en del utfordringer med aggregat og pumper som forsinket arbeidet på de ulike lokalitetene i løpet av prosjektet. Såd skulle produseres av SVV og deres underentreprenør etter våre spesifikasjoner, og ha kassene i stål og rammen av tre. Dette var ikke helt vellykket og kassene var store og tunge, med en netting som løsnet ved bruk. Dette førte til at de måtte utbedres hyppig og i 2020 endte vi opp med mye kjø i sålda fordi flere av kassene var til reparasjon

kontinuerlig. Kassene ble utbedret før sesongen 2021, ved å korte de ned slik at de ikke var så store og tunge, og nettingen ble erstattet med sterkere såldeduk og bedre fester. Dette var en stor forbedring og vi hadde ingen videre problemer med disse (Figur 8).

RENHOLD

SVV var ansvarlig for å drifte alle fasilitetene våre og leide inn ISS for renhold. Renholdet generelt omfattet vask av gulv i alle arealer og tømning av søppel, mens renhold på boligbrakkas også inkluderte skift på senger og håndklær. Hyppigheten og innholdet i renholdet var et tilbakevendende diskusjonstema, mer om erfaringene fra dette kan leses i årsrapportene. De store brakkene var skofrie soner og det var et lomperom ved inngangen der alle skitne klær og sko skulle av, noe som fungerte fint. Letthusene derimot, hadde ingen plass til å ta av seg eller skifte, og man måtte gå inn med sko og skitne klær. Dette var det noen runder med vaskerne om, da det var mye jobb å rengjøre. Vi kom til en enighet om av vi skulle bidra litt selv, men at det måtte forventes å være skittent i disse. Vaskerutinene måtte tilpasses deretter.

VERNEUTSTYR OG ARBEIDSKLÆR

Vi var pålagt å ha på synlighetsklær tilvarende klasse 1 på alle feltene og prosjektet sto for arbeidsklær til alle. Ett sett besto av vernesko, bukse, shorts, t-skjorte, hettegenser, skalljakke, lue/caps/buff og regnklær. I tillegg kom hjelmer, hansker og annet verneutstyr. Før feltsesongen i 2020 ble innkjøp av arbeidsklær lagt ut på anbud, og det ble inngått en avtale med distributikken TESS. I anbudet var det fokus på kvalitetsklær og klær/sko til kvinner, da dette ofte er vanskelig å finne i det vanlige butikktvalget. TESS forsynte oss med klær og utstyr, herunder verneutstyr igjennom hele prosjektet. Det var veldig praktisk å ha avtale med en lokal butikk, slik at vi kunne supplere med utstyr ved behov.

HMS

Statens vegvesen var byggherre og overordnet ansvarlig for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø, og prosjektet var underlagt deres SHA-plan (Sikkerhet, helse og arbeidsmiljøplan). De krevde blant annet at alle ansatte som skulle

jobbe langs veien, hadde gjennomført godkjent kurs i arbeidsvarsling og at alle hadde godkjente verneklær. Utover dette fokuserte planen i stor grad på bruk av store maskiner, el-installasjoner, miljø, forurensing og trafikk. Prosjektet hadde i tillegg en egen detaljert HMS-plan for lokalitetene og gravearbeidet, og en felles sikker jobb analyse som ble utarbeidet før feltarbeidet startet opp. Før hver sesong ble disse oppdatert, og det ble i tillegg utført en sikker jobb analyse sammen med entreprenøren før oppstart i 2021 og 2022, der alle ansatte deltok. HMS-planen tok for seg temaer som arbeidsmiljø, arbeidstid, smittevern, arbeidstid, overnatting, godtgjørelser, geografi og topografi, utstyr, vernebekledning, atkomst til feltene, arbeid med gravemaskiner, førstehjelp og lignende. Risikoanalysen tok for seg mange av de samme temaene med avbøtende tiltak for risikofylte arbeidsoppgaver. Det ble også utarbeidet en egen beredskapsplan for smittevern. Før feltsesongen startet sendte vi ut et spørreskjema til alle ansatte. Der hentet vi inn klesstørrelser, behov for vaksiner, allergier og lignende. Dette var frivillig å svare på, men var konfidensielt og man kunne skrive inn om det var noen andre opplysninger prosjektleder trengte å vite.

Siden vi var underlagt SVV sin SHA ble vi pålagt å føre avvik (UHR/uønskede hendelser) i deres avvikssystem. Avvikene gikk i stor grad ut på at folk snublet og falt i felt, noe som i noen tilfeller førte til at det ble tilrettelagt gangveier og stier i felt. Vi var også pålagt å melde inn mannskapslister daglig, noe vi utførte under det daglige oppstartsmøte utenfor boligbrakka. Listen ble ført i SVV sitt system, via en app.

Ved oppstart av prosjektet hadde vi møter der vi gikk igjennom HMS-plan (som også ble sendt ut i forkant), hadde veivarslingskurs og vi arrangerte førstehjelpskurs med fokus på skader som kan oppstå i felt. Sistnevnte var i regi av UiTs bedriftshelsetjeneste HEMIS. Alle ansatte ble ved oppstart tilbudt stivkrampevaksine, noe flere benyttet seg av. På oppstartsmøtet ble det også snakket om viktigheten av å melde fra om sykdom og at fravær ikke ble sett på som negativt fra arbeidsgiver, og vi snakket om mobbing/sekseuell trakassering og en nulltoleranse for dette. Prosjektet hadde utover dette et kontinuerlig fokus på å forebygge slitasjeskader og skader

som er kjent i forhold til feltarbeid.

En utfordring på lange feltarbeid er problematikken med at man ikke har rett på egenmelding før man har vært ansatt i to måneder, og sykefravær de to første månedene krever sykemelding. For å ytterligere komplisere dette, så er man ofte langt borte fra hjemstedet og sin egen fastlege og man må til nærmeste legevakt for å få dette. På grunn av pandemien så åpnet de fleste fastleger opp for muligheten til digitale konsultasjoner, noe som viste seg å være praktisk for oss. Alle ble derfor oppfordret i forkant av felt, til å avtale med fastlegen at de kunne kontaktes. Det ble i tillegg laget et skriv om hvor nærmeste legekantor og legevakt var å finne.

Feltmannskapet valgte i 2020 både et verneombud og et smittevernsombud i felt. Oppgavene deres skulle i hovedsak være å gjennomføre vernerunder, påse at HMS var ivaretatt, holde et øye med arbeidsmiljøet og tale feltpersonalets sak ovenfor prosjektledelsen. Verneombudet fungerte også, til en viss grad, som tillitsvalgt, der man kan ta opp personalsaker. UM har utarbeidet en egen instruks for verneombud i felt, mer om dette kan leses i årsrapportene. Smittevernombudet skulle holde seg oppdatert på de hyppige endringene i regelverket og smittesituasjonen underveis i feltsesongen. I 2021 ble disse slått sammen, men vi valgte ett verneombud per team, hvorav en rapporterte til prosjektledelsen. Det ble satt av tid hver sesong, slik at dette kunne utføres forsvarlig. Verneombudene leverte ved slutten av hver sesong en rapport for arbeidet som var utført, og det ble gjennomført et avslutningsmøte mellom disse og stab. Det meste som ble meldt, ble løst underveis og i et par tilfeller ble prosjektledelsen involvert. I 2021 ble det, etter tilbakemelding fra verneombudene, avholdt samtaler med utgravningsledere og feltledere med bakgrunn i at kommunikasjonen ikke fungerte godt nok til de ansatte. I 2021 jobbet verneombudene også mye med smittevern, ettersom vi hadde et utbrudd med påfølgende nedstenging, og de var med på å kartlegge og sikre rutiner i forhold til de av utkjørslene som var utfordrende i forhold til HMS, sammen med entreprenør.

Det ble gjennomført to vernerunder i 2020 og en i 2021 i samarbeid med SVV. Her deltok

SVVs HMS koordinator Siw Schulz Gabrielsen, verneombud og stab. I 2022 ble vernerundene gjennomført sammen med entreprenør Sæteråsen Maskin og deres representanter, men med tilstedeværelse fra SVV.

Sakene som meldes inn viser at verneombudsløsningen fungerer, da det har vært lav terskel for å ta kontakt. Det viser at folk er trygge på ordningen og prosjektledelsen får et innblikk i stemningen blant de ansatte. Sakene har angått smittevern, kommunikasjon, samarbeid, DFØ, mobbing/trakassering, HMS i bil og generelt arbeidsmiljø. Det ble også meldt inn en del saker direkte til stab, og disse var av varierende innhold, men enkelte hadde en høy alvorlighetsgrad. En av disse var av en slik art at instituttleder (personalansvarlig) kom inn og tok over deler av ansvaret.