

# Notat om verneombudsordningen ved UiT

## Innhold

Innledning.....	1
Ansvar.....	2
Ordningen ved øvrige BOTT-universitet.....	3
Samarbeidet i verneombudsordningen.....	4
Inndelingen i verneområder.....	5
Mulige justeringer.....	6
Nominasjon og valg.....	6
Verneombud.....	6
Mulige justeringer.....	7
Hovedverneombud.....	8
Koordinator for hovedverneombudene.....	8
Mulige justeringer.....	9
Tid, frikjøp og lønnstillegg.....	9
Mulige justeringer.....	11
Innspill fra fagforeninger, HVO og AMU.....	11
IDF-møte 26.01.2023.....	11
HVO-enes møte med administrasjonsdirektøren 31.01.2023.....	12
Skriftlig innspill fra HVO-ene 20.02.2023.....	13
Anbefaling fra Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK).....	14
IDF-møte 09.03.2023.....	15

## Innledning

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet.

Verneombudet representerer alle ansatte i verneområdet og jobber med arbeidsmiljø saker på vegne av dem. Verneombudene har en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiTs verneombud skal være godt kvalifiserte og sikres vilkår for å ivareta vervet. Verneombud skal velges blant ansatte som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.

Rollen som verneombud er en uavhengig funksjon overfor arbeidsgiver. Arbeidsgiver/leder kan ikke instruere verneombudet i utførelsen av vervet; her er det lovens og forskriftenes beskrivelse av oppgavene som gjelder.

Verneombudsordningen ved UiT er prinsipielt delt inn i tre nivå og organisert på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Sentralt nivå: Rektor/administrasjonsdirektør - Universitetets k-HVO
- Fakultet, UB, UMAK, FAdm: Dekan/direktør - HVO
- Institutt/seksjon: Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – VO

På bakgrunn av hvordan verneombudsordningen fungerer i dag og forhold som kom frem i et møte mellom valgstyret og UiTs hovedverneombud (HVO) 11. oktober 2022 angående nyvalg av koordinator for HVO-enes aktivitet (k-HVO), ønsket UiT å benytte anledningen til å se nærmere på verneombudsordningen i sin helhet, og da særlig ordningen med k-HVO. Dette arbeidet medfører at UiT vil måtte være uten k-HVO en periode.

Regulatoriske spørsmål knyttet til valg, rollebeskrivelse og spørsmål rundt nødvendig frikjøp er kartlagt. ORGØK har også utvekslet noen erfaringer med andre universiteter angående hvordan de har håndterer verneombudsordningen, både med hensyn til omfang og oppgaver i funksjonene.

ORGØK informerte om ordningen med k-HVO og planer om gjennomgang av ordningen i IDF-møtet i slutten av oktober 2022. HVO-ene deltok ikke i dette møtet. Fagforeningene fikk et diskusjonsnotat i tilknytning til gjennomgangen i IDF-møtet 18. januar 2023 og ga innspill til ordningen i IDF-møtet 26. januar 2023. HVO-ene ga innspill til ordningen i møte med administrasjonsdirektøren 31. januar og et notat av 20. februar 2023.

## Ansvar

### Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- Vedtar UiTs inndeling i verneområder
- Utpeker valgstyret for gjennomføring av valg, og for gjennomføring av suppleringsvalg ved behov

### Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

- Er sekretær for valgstyret for valg av verneombud. Valgstyret består av to representanter.
- Vedlikeholder oversikt over UiTs verneområder med navn på verneombud og stedfortredere

### Leder

- Skal se til at arbeidsplassen er klart inndelt i verneområder, og at det i verneområdene velges ombud med god rolleforståelse, erfaring og innsikt i virksomhetens forhold, jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap 3.
- Skal sørge for at enheten sender skriftlig melding til ORGØK om hvem som er valgt
- Skal sørge for at navnene på ombud er tilgjengelig for arbeidstakerne
- Skal sørge for at det avklares hvem som er ansattes verneombud ved samordning med andre arbeidsgivere

## Ordningen ved øvrige BOTT-universitet

### NTNU:

- Sentralt HVO (nivå 1) – utpekes - 100% frikjøp/ vara 100 % frikjøp
- HVO (nivå 2)
- VO (nivå 3)
- Ved NTNU er det hovedsammenslutningene (som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne) som i fellesskap utpeker sentralt HVO. Hvis hovedsammenslutningene ikke ønsker å peke ut sentralt HVO, velges sentralt hovedverneombud av og blant lokale HVO. (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-5). Sentralt HVO pekes ut eller velges for 2 år og perioden løper fra 1. juni til 31. mai. Vara for sentralt hovedverneombud pekes ut eller velges.
- På lavere nivå gjennomfører linjen valg blant de ansatte blant kandidater foreslått av de ansatte.
- 100% frikjøp både for NTNUs sentrale HVO og vara HVO.
- Campusverneombud med 100% frikjøp
- Stedlige (hoved)verneombud i hhv. Gjøvik og Ålesund med 20% frikjøp på hver.
- HVO-ene nevnt over kompenseres også økonomisk med inntil 60.000.-/år.
- Lokale HVO (fakultetene), her har NTNU ingen faste frikjøpsordninger, fakultetene har plikt til å sørge for at det avsettes tilstrekkelig tid til å utføre vervet, unntaksvis hører vi at noen gjerne skulle hatt mer tid.

### UiO:

- Sentralt HVO (nivå 1) – utpekes - ? % frikjøp
- Lokalt HVO (nivå 2)
- Ledende VO og VO (nivå 3 og 4)
- Alle verneområder (fastsettes av AMU) skal ha VO.
- Enheter med 2 eller flere VO skal velge ledende VO av og blant verneombudene. I tillegg velges lokalt HVO ved de enhetene hvor det er vedtatt at de skal ha lokalt HVO.
- Alle verneombud skal ha et vara. Funksjonstid for verneombud er 2 år.
- UiOs sentrale HVO med vara blir pekt ut av fagforeningene, mens alle andre verneombud blir valgt. Denne ordningen ble i sin tid avtalt med fagforeningene fordi lovverket gir disse mulighet til å peke ut før man evt. går til valg. UiO har en avtale om hvordan dette gir en bedre forutsigbarhet for alle ved UiO.
- UiO som arbeidsgiver gjør ingen nominering av hvem som ønskes som sentralt HVO, dette er noe fagforeningene har tatt initiativ til og finner ut av selv. UiO har hatt samme HVO i veldig mange år, men når dette går av med pensjon til nyttår så er det nåværende vara som er blitt utpekt til HVO slik at det blir en kontinuitet. Dette er diskutert mellom HVO og fagforeningene.

### UiB:

- UHVO (nivå 1) – valg – 100 % frikjøp/ vara 50 % frikjøp. Godgjøres med samme beløp som hovedtillitsvalgte.
- HVO (nivå 2) – styrt av nivå 2, frikjøp varierer litt fra periode til periode avhengig av det som rører seg ved enheten. Det to største Det Medisinske fakultet med 1200 ansatte med laboratorier og klinikker for behandling av pasienter og Det matematisk naturvitenskapelige fakultet med ca 1000 ansatte med fiskeanlegg, laboratorier, tokt mm. har 50 % frikjøpt HVO. Loven sier at HVO-et skal ha tid nok til arbeidet og kommer det store saker så må de bare

håndteres.

- VO (nivå 3)
- UHVO: alle ansatte kan nominere/sende inn forslag til valgstyret – hvis flere forslag så skal HVO-ene velge, eller blir den som er foreslått satt inn i vervet. HVO-ene foretar valget.

UHVO har gjennomført valg 2 ganger i løpet av de siste 10 årene, dvs. mer enn en nominert.

HVO alltid noen som ønsker vervet. Noen steder valg og noen steder utpekinger av VO.

## Samarbeidet i verneombudsordningen

VO-ene ved UiT er en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i det systematiske HMS-arbeidet. For at verneombudsordningen skal kunne fungere godt må ledere legge til rette for samarbeid og gi ordningen gode arbeidsbetingelser.

Dette innebærer bla. at ledere ser til:

- At VO har riktig kompetanse for å kunne utøve rollen på en forsvarlig måte
- At det etableres godt samarbeid mellom instituttleder og VO samt mellom dekan og HVO, herunder skal leder innkalle til regelmessige møter for å diskutere arbeidsmiljøsituasjonen ved verneområdet, og ta VO med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneområdet
- At det legges til rette for godt samarbeid mellom VO i det enkelte hovedverneområde samt mellom hovedverneområdene
- At ombud gis den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte

HVO tilrettelegger og koordinerer samarbeidet mellom verneombudene i sitt hovedverneområde.

Dette innebærer bl.a. følgende oppgaver:

- Å avholde jevnlig møter med VO-ene. Det bør minimum være to felles møter per semester. HVO skriver referat fra møtene. Referat sendes til VO-ene i hovedverneområdet
- Å videreformidle informasjon på arbeidsmiljøområdet til VO-ene
- Å formidle sakspapirer og referat fra møter i AMU til VO-ene
- Å utarbeide årsrapport over sin egen aktivitet på hovedverneområdet. Denne sendes til VO-ene i hovedverneområdet, øvrige HVO, AMU og til eget fakultet

k-HVO tilrettelegger og koordinerer samarbeidet mellom HVO-ene.

Dette innebærer bl.a. følgende oppgaver:

- Å avholde jevnlig møter mellom HVO-ene. K-HVO skriver referat fra møtene. Referat sendes til HVO-ene og AMU.
- Å motta henvendelser til HVO-gruppen. Henvendelser bringes videre til HVO-ene, som avgjør saken i fellesskap, herunder avgjør hvem som skal representere HVO-ene i den enkelte arbeidsmiljøsak
- Å videreformidle informasjon på arbeidsmiljøområdet til HVO-ene
- Formidle sakspapirer og referat fra møter i AMU til HVO-ene
- Å fremme saker på vegne av HVO-ene i AMU

- Å utarbeide årsrapport om HVO-enes felles aktiviteter. Denne sendes til HVO-ene og AMU.
- Å være en talsperson for HVO overfor ledelsen og i AMU når en sak ikke lar seg løse på lavest mulig nivå
- Å arrangere verneombudsforum for VO og HVO

#### Funn

- Gjennomgangen av verneombudsordningen har avdekt flere problemstillinger i tilknytning til utilstrekkelig tilrettelegging for samarbeid i ordningen ved UiT.
- HVO-ene tilbakemeldte i møtet med valgstyret at:
  - informasjonsdeling og samarbeid mellom VO-ene kan bli bedre.
  - informasjonsdeling og samarbeid mellom leder og VO kan bli bedre i flere verneområder
  - ved flere verneområder ble det ikke gjennomført reelle valg av VO for perioden 1. august 2022 til 31. juli 2024
- Linjeorganisasjonen kan generelt sett bli flinkere til å bruke verneombudene i arbeidet med arbeidsmiljøutfordringer. Eksempelvis har det totale sykefravær for hele UiT gått opp fra 4,33 % i 2021 til 7,1 % i 2022.
- Verneombudene har behov for informasjon og opplæring i HMS-regelverk og rutiner for varsling ved UiT.
- VO som registrer utfordringer i arbeidsmiljøet/arbeidskultur kan bli flinkere til å si fra om dette. Leder og VO skal samarbeide for å finne gode løsninger og samarbeidsformer.

## Inndelingen i verneområder

Oversikt over inndelingen i verneområder pr 1. januar 2023 finnes i vedlegg 1.

På nåværende tidspunkt er UiT delt inn i 10 hovedverneområder. Prinsippet er at hvert fakultet og enhet på samme nivå danner et eget hovedverneområde. Hovedverneområder har et valgt hovedverneombud (HVO) med stedfortreder.

Hovedverneområdene er videre inndelt i verneområder. På nåværende tidspunkt har UiT 74 verneområder. Prinsippet er at verneområder har et valgt verneombud (VO) med stedfortreder. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og ikke større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte. Verneområdene ved UiT skal normalt ikke overstiger 100 ansatte.

Av praktiske hensyn har UiT i tillegg opprettet en særordning med koordinator for hovedverneombudenes aktivitet (k-HVO). Koordinator og stedfortreder velges i dag av og blant HVO-ene. Denne rollen er ikke definert i lov og forskrift.

#### Funn:

- FAdm avviker prinsippet for inndeling i hovedverneområder ved å være organisert i to hovedverneområder, jf. vedlegg 1:
  - BEA - BEA-direktør, HVO/vara
  - FAdm unntatt BEA - administrasjonsdirektør HVO/vara
  - De fleste verneområdene overstiger ikke 100 ansatte

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 3-1 sier følgende om inndelingen i verneområder:

*Arbeidsmiljøutvalget deler inn arbeidsplassen i verneområder. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, gjøres dette av lokal fagforening etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.*

*Er det flere lokale fagforeninger ved virksomheten, fastsetter de i fellesskap inndelingen av verneområder etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Blir fagforeningene ikke enige, avgjør arbeidsgiver inndelingen. Finnes det ingen lokal fagforening, avgjør representanter utpekt av arbeidstakerne denne inndelingen etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.*

### Mulige justeringer

Inndelingen	Alternativer	For	Mot	Ansvar
Hoved-verneområder	1. Enhet på nivå 2 kan inndeles inn i flere hovedverneområder		Ansvar følger ikke linje-prinsipp	AMU
	2. Hver enhet på nivå 2 skal danner ett hovedverneområde: Fakultet, UB, UMAK, FAdm <ul style="list-style-type: none"><li>Dekan/direktør – HVO</li></ul>	Ansvar følger linje-prinsipp		AMU
Verneområder	Institutt/seksjon - arbeidsplassen deles inn i egnede verneområder <ul style="list-style-type: none"><li>Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – lokale VO</li></ul>	Ansvar følger linje-prinsipp		AMU etter forslag fra nivå 2

## Nominasjon og valg

Ved UiT velges verneombud på alle nivå og valget foregår i tre omganger (funksjonstiden er 2 år):

1. Lokale verneombud – frist: nominasjon 17. juni, valg 30. juni
2. Hovedverneombud ved nivå 2 – frist: valg 30. juni
3. Koordinator for hovedverneombudene – frist: valg 31. juli

Verneombudsvalget iverksettes ved at valgstyret i løpet av mars måned sender et brev til fakultetene, UMAK, UB og FAdm og ber dem iverksette valg av VO og HVO. Samtidig bes det om at inndelingen av arbeidsplassene i verneområder gjennomgås og eventuelle begrunnede forslag til endringer sendes inn slik at AMU kan behandle dem. Frist for tilbakemelding fra nivå 2 til valgstyret er **15. juli**

Ledelsen ved fakultetene, UMAK, UB og FAdm iverksetter valg innenfor eget ansvarsområde. Alle ansatte innenfor et verneområde/hovedverneområde har rett til å foreslå kandidater.

Først velger de ansatte sine lokale verneombud, så velger VO-ene sine HVO. HVO-ene velger deretter universitetets k-HVO blant HVO-ene.

### Verneombud

Funn:

- Flere hovedverneområder overholdt ikke fristene for nyvalg
- Helsefak har 13 verneområder med et valgt VO med vara og 3 verneområder der det er valgt flere likestilte VO som fungerer også som stedfortredere for hverandre

- Hovedverneområdet FAdm unntatt BEA er delt inn i tre større verneområder der det er valgt flere likestilte VO med vara eller ikke
- AMU sluttbehandler ikke resultatet etter nyvalg av VO

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 3-2 og 3-3 sier følgende om valg av verneombud og stedfortreder:

*Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.*

*Verneombudene velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. Med unntak av virksomhetens øverste daglige leder har alle arbeidstakere stemmerett. Grupper av arbeidstakere som arbeider på flere verneområder, kan velge egne verneombud for områder som ikke dekkes av andre verneombud.*

*På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet. På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet.*

*Ellers velges verneombudene ved flertallsvalg. Valget ledes av et valgstyre for hele virksomheten. Valgstyret skal bestå av fra en til tre personer. Valgstyret utpekes av arbeidsmiljøutvalget. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, utpekes valgstyret av lokal fagforening. Er det flere lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av fagforeningene i fellesskap. Blir fagforeningene ikke enige, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren. Finnes det ingen lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren.*

*Enhver arbeidstaker innen verneområdet og lokale fagforeninger som organiserer arbeidstakere innen vedkommende verneområde, har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatens navn samt forslagsstilleren kjent før valget. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning. For øvrig fastsetter valgstyret regler for valget med mindre virksomhetens arbeidsmiljøutvalg fastsetter slike regler.*

*Dersom arbeidstakere motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombud. Dette verneombudet fungerer inntil arbeidstakerne har valgt verneombud etter reglene ovenfor, men ikke for mer enn to år om gangen.*

*Det kan velges stedfortreder for verneombudet. Reglene som gjelder for verneombudet, kommer i så fall tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.*

## Mulige justeringer

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	Beholde dagens ordning med mulighet for å etablere verneområder der det velges flere verneombud med og uten vara	Jf. vedlegg 1		
2	Det velges et verneombud og vara i hvert verneområde			

Neste valg av verneombud skal gjennomføres våren 2024. Før dette utarbeides det en detaljert beskrivelse av hvordan nominasjon og valg skal gjennomføres. Nivå 2 bør trekke VO-ene inn i arbeidet med valg. Det anbefales at AMU behandler valget når det er avsluttet.

## Hovedverneombud

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 3-5 og 3-6 sier følgende om valg av HVO:

*Til hovedverneombud kan velges enten et av verneombudene eller en annen arbeidstaker som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten, jf. [arbeidsmiljøloven § 6-1](#) (3).*

*Ved virksomhet hvor en lokal fagforening organiserer flertallet av arbeidstakerne, utpeker denne hovedverneombudet.*

*I virksomhet som har flere lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke hovedverneombudet. Blir de ikke enige, kommer regelen i fjerde ledd til anvendelse.*

*Dersom vilkårene etter tredje ledd ikke er oppfylt, velger verneombudene hovedverneombud. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.*

*Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. Spørsmål om hvilket verneombud en sak hører under, avgjøres av hovedverneombudet.*

*For øvrig gjelder de regler som er fastsatt for verneombudet, tilsvarende for hovedverneombudet.*

*Det skal velges stedfortreder for hovedverneombudet. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, kommer tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.*

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	Beholde dagens løsning der HVO velges enten blant et av VO-ene eller en annen arbeidstaker som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten	Følger forskrift		Nivå 2

## Koordinator for hovedverneombudene

Særordning ved UiT. Denne rollen er ikke definert i lov og forskrift.

Dagens ordning er at de ansatte først velger sine lokal verneombud, så velger VO-ene sine HVO. HVO-ene velger deretter universitetets k-HVO blant HVO-ene.

Funn:

- Det er ingen kandidater til vervet k-HVO for perioden 1. august 2022 til 31. juli 2024
- Fagforeningene er ikke gitt anledning til å utpeke til vervet
- Jf. også funn under tid til vervet, frikjøp og lønnstillegg



## Mulige justeringer

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	Alle ansatte ved UiT kan sende inn forslag til k-HVO. Alle ansatte kan nomineres til dette vervet. Forslag til kandidater sendes til det sentrale valgstyret for verneombudsvalget, her kan det for eksempel lages et skjema som kan brukes. HVO-ene velger deretter k-HVO.	For helhetlig god løsning for godt samarbeid i ordningen kan det være hensiktsmessig at gruppen som kan nominere utvides	Krever ressurser	Valgstyret
2	Vervet som k-HVO går på rundgang mellom hovedverneområdene	Redundans Belastingen fordeles Kostnader fordeles	Kan miste kontinuitet K-HVO ønsker ikke vervet/problemer med å få valgt HVO	Valgstyret
3	Beholde ordningen der k-HVO nomineres og velges av og blant HVO-ene	Kontinuitet Velges av og blant ansatte med kompetanse	Kan komme i en situasjon der ingen ønsker å ta på seg vervet. Kan oppleve rollekonflikt ved å være både HVO og k-HVO	Valgstyret
4	HVO og øverste leder ved hovedverneområdene kan nominere. K-HVO og vara velges deretter blant hovedverneombudene	Økt omfang av nominasjoner	Kan miste kontinuitet	Valgstyret

Kommer UiT i en situasjon der ingen ønsker å ta på seg vervet bør fagforeningene kunne utpeke k-HVO.

## Tid, frikjøp og lønnstillegg

For at verneombudsordningen skal kunne fungere godt må det legges til rette for samarbeid og ordningen må gis gode arbeidsbetingelser.

Dette krever bla. at:

- At VO har riktig kompetanse for å kunne utøve rollen på en forsvarlig måte
- At verneombud gis den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte

Alle UiTs HVO skal ha minimum 5 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver. Det enkelte fakultet skal vurdere behovet for ytterligere frikjøp av HVO. I tilfeller der post doc og stipendiater innehar verv som verneombud gis det 2 uker forlengelse av tilsettingsperioden per år. Vervet honoreres med et årlig lønnstillegg på kr. 25 000,- i fungeringsperioden. Fakultetene, UMAK, UB og FAdm dekker frikjøp og honorar.

k-HVO har 30 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver. Vervet honoreres med et årlig lønnstillegg på kr. 35 000,- i fungeringsperioden. Rektor dekker frikjøp og honorar.

Verneombudene tildeles årlig midler av AMU til møter for vernetjenesten/verneombudsforum (inkl. konferansedeltakelse for representant for UiTs HVO). De siste årene har tildelingen vært på kr 100 000,-.

Avtalt frikjøp til vervet som HVO ved hoved-verneområdene:

Hovedverneområde	Avtalt frikjøp HVO		Kommentar
FAdm (unntatt BEA)	30 %	10 %	HVO-et har tilbakemeldt at dette er i minste laget
FAdm - BEA		20 %	HVO-et har tilbakemeldt at han selv bruker og trenger de 20% for å være aktiv og deltar i møter med vervet som HVO.
NT-fak	20 %		I perioder blir det mer enn 20% og så er det jo også tider der det nok blir mindre. HVO har tilbakemeldt at det går greit å ivareta vervet.
Helsefak	20 %		Tiden holder for kun å gå på alle møtene. Men dersom det skulle bli noe mer vil nok arbeidet strekke utover disse 20%. Helsefak vil uansett klare å tilpasse det slik at HVO-et får den tiden som trengs for å gjennomføre vervet.
BFE-fak	20 %		HVO hos oss har HVO 20 % frikjøp og det er omtrent det hun bruker på arbeidet som HVO.
HSL-fak	10 %		HSL har fra og med valgperioden 2022-2024 økt frikjøpet fra 5% til 10%.
Jurfak	5 %		Utgangspunktet er 5%, men dersom det er behov for mer tid, kan HVO bruke den tiden som er nødvendig.
UB	5 %		Det er ikke avtalt noe frikjøp ut over 5%. HVO-et kan bruke den tiden som trengs til vervet
IVT-fak	5 %		IVT har ikke avtalt frikjøp ut over 5%, men det står jo uansett i Arbeidstilsynets beskrivelse at verneombud skal kunne bruke den tiden de trenger.
UMAK	5 %		<p>HVO skal og har rett til å bruke den tiden som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Skulle bare mangle. Vi er helt avhengig av og takknemlig for at det er arbeidstakere som påtar seg slike oppgaver. I perioder er ekstra mye/nye ting - og da vil det være nødvendig å ta høyde for dette. Nå har vi for eksempel fått en ny enhet i Kabelvåg som krever ekstra mht innfasing i HMS systemet, og her er HVO på saken.</p> <p>HVO-et bekrefter at hun nylig har fått tydelige signaler fra ledelsen om at det skal settes av tid til vervet. HVO føler at det har vært rom for å bruke den tiden som kreves. Det går nok med i overkant av 10% totalt bare i møtetid. Også skal man jo forberede seg og følge opp saker også. Bekrefter at hun nylig har fått tydelige signaler fra ledelsen om at det skal settes av tid til vervet.</p>

#### Funn:

- Valg av k-HVO for perioden 1. august 2022 til 31. juli 2024. Ved nominasjonsfristens utløp 21. oktober 2022 forelå det ingen forslag fra HVO-ene til kandidater til vervet som k-HVO.
- HVO-ene tilbakemeldte i møtet med valgstyret at:
  - informasjonsdeling og samarbeid mellom VO-ene kan bli bedre.
  - informasjonsdeling og samarbeid mellom leder og VO kan bli bedre i flere verneområder
  - 30% frikjøp gir for lite tid til å uøve vervet som k-HVO på en god måte. Det er også vanskelig å unngå at oppgavene som k-HVO kan gå ut over oppgaver ved fakultetene og omvendt

- Tidligere 30 % frikjøp av k-HVO fremstår vanskelig å spore i økonomisystemet
- Det er ikke opprettet et eget prosjekt for tildelte AMU-midler til VO-ene. Bruken av midlene er dermed vanskelig å spore

## Mulige justeringer

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	K-HVO gis 100 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver og et årlig lønnstillegg på kr. 50 000 i fungeringsperioden. Vervet tillegges kvalifikasjonskrav og oppgaver som skal styrke samarbeidet i ordningen. Rektor dekker frikjøp og honorar.	Karriere-valg Vervet blir mer attraktivt Unngår rollekonflikter God kompetanse og rolleforståelse i vervet Styrker samarbeidet i hele ordningen Tid til å utføre oppgaven Samarbeider nærmere med FAdm - økt mulighet for samskaping, medvirkning mm	Kostnader Frakoplet kollegaer/arbeidshverdagen ute i organisasjonen	Rektor
2	K-HVO gis 50 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver og et årlig lønnstillegg på kr. 44 000,- i fungeringsperioden. Vervet tillegges kvalifikasjonskrav og oppgaver som skal styrke samarbeidet i ordningen. Rektor dekker frikjøp og honorar.	Økt frikjøp kan gjøre vervet mer attraktivt Delvis påkoplet kollegaer/arbeidshverdagen ute i organisasjonen	Noe økte kostnader Kan oppleve motstridende krav For lite tid til vervet	Rektor
3	Beholde dagen ordning: Ordningen 30 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver videreføres. Vervet honoreres med et årlig lønnstillegg på kr. 35 000,- i fungeringsperioden. Rektor dekker frikjøp og honorar.	Lave kostnader	Kan oppleve motstridende krav For lite tid til vervet	Rektor

## Innspill fra fagforeninger, HVO og AMU

IDF-møte 26.01.2023

Oppsummert: Kommer UiT i en situasjon der ingen ønsker å ta på seg vervet bør fagforeningene kunne utpeke k-HVO. 100 – 50 % frikjøp av k-HVO.

- NTL: 38 verneombud er organisert i NTL. Hovedtillitsvalgt innkalte dem til et møte for å diskutere eventuelle endringer i ordningen, 21 av disse deltok i møtet. NTL er positiv til økt frikjøp og økt profesjonalitet i vervet som k-HVO. Ønsker primært en 100 % ressurs for å utnytte den samlede ressursen i ordningen. Åpen for mindre ressurs til vervet om dette ikke er mulig. Er noen av UiTs HVO er klare for et slikt karrierevalg? Det er ofte vanskelig å få valgt VO. VO-ene ønsker å beholde mulighet for valg av samordnede verneombud i verneområder, dette gir fleksibilitet i ordningen. Det er viktig å ha noen å samarbeide med samt å få koplet alle ressursene ved enhetene på HMS-arbeidet. Vara VO blir ofte passiv. VO-ene bør trekkes inn i jobben med valg. Ansatte blir ikke godt nok informert om valg. Behov for

informasjonsmateriell. VO-ene ved BEA tilbakemeldte at de har inntrykk av at det blir mye brannvern og lite annet HMS-arbeid.

Enhetene må få HMS-arbeidet til å fungere.

- Akademikerne: 50 % frikjøp av k-HVO kan holde. 100 % frikjøp kan medføre distansering til arbeidshverdagen ute i organisasjonen.
- Parat: Ingen sterke meninger. Ser at økt frikjøp kan gjøre vervet mer attraktivt.
- Forskerforbundet: 50 % frikjøp til vervet gjør at en ikke er helt frikoplet arbeidslinja. Må ha en viss kompetanse for å utøve vervet på en god måte. Er det å være både k-HVO og HVO på en arbeidsplass gunstig? K-HVO bør velges av og blant folk med kompetanse om internt og eksterne krav til arbeidsområdet.

### HVO-enes møte med administrasjonsdirektøren 31.01.2023

Strategien for 2022-2030 slår fast at skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested hvor det er rom for å prøve, feile og lykkes. For å få dette til har UiT behov for et fremoverlent og velfungerende k-HVO som evner å bidra til at samarbeid og oppgaveløsning fungerer godt i hele verneombudsordningen. Økt sykefravær og utfordringer i arbeidsmiljø i organisasjonen gir grunn til bekymring.

Til diskusjon forelå forslaget diskutert med fagforeningene i IDF-møtet 26.01.2023:

- UiT prøver ut en ordning med 50 % frikjøp til k-HVO. Det foreslås at HVO-ene, leder ved fakultetene, UB, UMAK og FAdm kan sende inn et begrunnet forslag til k-HVO. For å kunne nomineres må personen være HVO. Forslag til kandidater sendes til det sentrale valgstyret for verneombudsvalget. Valgstyret gjennomfører valg blant HVO-ene på bakgrunn av nominasjoner. Prosess og resultat forelegges AMU til informasjon. Ordningen evalueres ved nyvalg av verneombud i 2024.
- K-HVO er driver nettverket for UiTs HVO
- Det utarbeides en retningslinje som angir krav til tilrettelegging av samarbeid i verneombudsordningen, se utkast i vedlegg 2. Arenaer for medvirkning og samarbeid er foreslått.
- Kommer UiT i en situasjon der ingen ønsker å ta på seg vervet bør fagforeningene kunne utpeke k-HVO.

Innspill og kommentarer fra HVO-ene i møtet:

- Oppdater notatet med ressursbruk til HVO og k-HVO ved universitetet det er naturlig for oss å sammenligne oss med
- Noen HVO er kritisk til utpeking av k-HVO av fagforeningene. Dette er tenkt som en siste løsning.
- Kan vervet ivaretas av et Team?
- Verneombudene gir skriftlige innspill til SPOR innen 20. februar 2023.

## Skriftlig innspill fra HVO-ene 20.02.2023

Fleire av hovudverneomboda har hatt møte med verneomboda i sitt verneområde og diskutert diskusjonsnotatet og vedlegga. Fleire synest det er bra at det kjem på plass ei retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud.

Vi er kritiske til at det ikkje i diskusjonsnotatet ligg føre seg oppsummering av funn frå dei andre universiteta. Det gjer det vanskeleg å diskutere dei moglege justeringane, når ein ikkje veit kva tilsvarande institusjonar gjer på feltet.

Her er konkrete innspel frå hovudverneomboda på UiT Noregs arktiske universitet. Viser til hovudoverskrifter i diskusjonsnotatet.

### Rolleavklaring

For å få fleire interesserte i å vere både verneombod, hovudverneombod og koordinerande hovudverneombod, så er det nødvendig med opplysning om kva ein eigentleg tek på seg for slags arbeid når ein trer inn i eit slikt verv. Mange verneombod kjenner dei er usikre på kva det er forventa av dei. Det kom innspel frå verneomboda i H1 om å utarbeide ei eiga nettside for vernetenesta med i «handbok» med roller og oppgåver. Denne kan brukast til informasjon om tenesta, men også til rekruttering av verneombod.

### Inndeling i verneområder:

Hovudverneomboda ønskjer at ein går for alternativ 1, slik det er praktisert i dag.

### Nominasjon og val

Hovudverneomboda ser at fleire verneområde ikkje held fristen for val av HVO. Fristane i dagens ordning er lagt til ein periode på året då mange har veldig mykje å gjere. I tillegg er det uheldig at val av både hovudverneombod og koordinator for hovudverneombod er lagt til ferieavviklingsperioden. Vi meiner at **valet må gjennomførast tidlegare** på våren. Vernetenesta bør også koplust på tidlegare i prosessen. Ein bør også vurdere om vernetenesta skal ha observatørstatus i forhold til valstyret. Eit konkret forslag er at alle val skal vere utført før 1. juni. Funksjonstid kan framleis vere 1. august.

Hovudverneomboda ønskjer å gå for alternativ 1, behalde dagens ordning med moglegheit for å etablere verneområde der det blir valt fleire verneombod med og utan vara. Vi ser at dei ulike einingar har ulike behov alt etter kva arbeid som blir utført.

### Koordinator for hovudverneomboda

På dette punktet meiner hovudverneomboda at **alternativ 3 er best**. Vi ønskjer å opne opp for at ein kan velje k-HVO også blant vara HVO, då det kan sitte folk både med ønskje og kompetanse blant vara til å bidra meir inn i vernetenesta.

Dersom ingen blir nominert, vil alternativ 2 vere det neste alternativet ved val av koordinator.

Fleire er redd for at det vil bli vanskeleg for k-HVO å arbeide uavhengig frå fagforeiningane og at tilliten blir svekka dersom det er fagforeiningane som utpeiker k-HVO.

## Tid, frikjøp og lønnstillegg

Vi ser mange både fordeler og ulemper ved dei ulike forslaga. Vi har også drøfta frikjøp for HVO, der det varierer mellom hovudverneområda kor mykje dei er frikjøpte til verneombodsarbeid. Her er forslag frå hovudverneomboda.

### Forslag frå hovudverneomboda:

Vi er einige om at **alternativ 1 med vara** vil vere det beste. Vi vil likevel opne opp for at det skal kunne vere mogleg å velje **to likestilte verneombod med vara**, dersom ingen ønskjer å ta på seg arbeidet 100%.

Dersom det blir to likestilte k-HVO, må dei **til saman få 100 % frikjøp**. Prosenten må avgjerast internt mellom dei to valte k-HVO og utifrå dei arbeidsmiljøutfordringane som ligg til institusjonen ved d.d.

Lønnskompensasjon bør lønnsregulerast.

## Vedlegg 2 Utkast til retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leiar og verneombod

### *5.3 Utval*

Hovudverneomboda vil legge til desse punkta at:

- HVO skal møte på ID-møte
- Anbefaling om at VO blir invitert på lokale ID-møte i sitt verneområde

## Anbefaling fra Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

Det er et sunnhetstegn at organisasjonen engasjerer seg i arbeidet med hvordan vervet som k-HVO skal utøves. På bakgrunn av utredning og innspill fra fagforeninger og HVO vurderes det slik at det er to modeller som peker seg ut. Begge modellene vi bidra til at det bygges god kompetanse på arbeidsmiljøområdet i hele organisasjonen. Ordningene vil også gi det bredeste nedslagsfeltet for verneombudsarbeidet i organisasjonen og være de minst ressurskrevende. Inndelingen av arbeidsplassen i verneområder er også belyst i notatet. Eventuelle endringer i inndelingen er et anliggende for Arbeidsmiljøutvalget.

### **Modell 1**

Vervet som k-HVO går rundgang mellom hovedverneområdene. For å kunne være k-HVO må personen være HVO. K-HVO har vara i hovedverneområdet som skal overta vervet ved neste valgperiode.

### **Modell 2**

HVO-ene, leder ved fakultetene, UB, UMAK og FAdm kan sende inn et begrunnet forslag til k-HVO. For å kunne nomineres må personen være HVO. Forslag til kandidater sendes til det sentrale valgstyret for verneombudsvalget. Valgstyret gjennomfører valg blant HVO-ene på bakgrunn av nominasjoner. Prosess og resultat forelegges AMU til informasjon.

### **For begge modellene:**

- Funksjonen k-HVO gis 50 % frikjøp fra sine vanlige arbeidsoppgaver og et årlig lønnstillegg på kr. 44 000,- i fungeringsperioden. Rektor dekker frikjøp og honorar.

- K-HVO er driver nettverket for UiTs HVO
- Samarbeidet mellom leder og verneombud sikres via retningslinje med krav til tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud.
- Kommer UiT i en situasjon der ingen er nominert eller ønsker å ta på seg vervet skal fagforeningene utpeke k-HVO.
- Prosess for nominasjon og valg av verneombud beskrives og fastsettes
- Ordningen evalueres ved nyvalg av verneombud i 2024.

ORGØK anbefaler at modell 1 velges, med begrunnelsen:

- Vi bygger kompetanse i hele organisasjonen og styrker verneområdene.
- Funksjonen som k-HVO kombineres godt med funksjonen som HVO.
- K-HVO beholder nærhet til arbeidshverdagen ute i organisasjonen.
- Krever minst ressurser å administrere.
- Stimulerer til bred medvirkning.

#### IDF-møte 09.03.2023

Notat med ovenforstående anbefaling fra ORGØK forelå til diskusjon. Fagforeningene ga i møtet sin støtte til modell 1.

Sak	Formål	Notater/referat	Oppfølging
Tilbakemeldinger ordning koordinerende verneombud	Informasjon/drøfting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FF: Støtter forslaget fra arbeidsgiver</li> <li>• LO: Støtter forslaget fra arbeidsgiver</li> </ul>	Ny ordning for fordeling av rolle av koordinerende verneombud iverksettes.

Vedlegg:

1. Oversikt over inndelingen i verneområder pr 1. januar 2023
2. Utkast til retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud