

Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i: **Møte mellom UiTs HVO og øverste ledelse**
Møteleder/referent: Jørgen Fossland/Anita Pettersen
Møtedato: 27.04.2023
Til stede: Administrasjonsdirektør Jørgen Fossland, Faggruppeleder forvaltning Gunhild Stavem, faggruppeleder HMS og beredskap Anita Pettersen, FAdm unntatt BEA HVO Hege K. Widnes, HVO René Hoff, NT-fak vara HVO Margrethe Lindquist, Helsefak HVO Martina Havelkova, BFE-fak HVO Guro Strandskog, HSL-fak HVO Rune Karlsen og vara Marie B. Nicolaysen, UMAK HVO Janne Oppvang, IVT-fak HVO Ståle Herving og vara Erlend Bjørk
Forfall: FAdm unntatt BEA vara Hege Skogvang, BEA NT-fak HVO Eva Katrin Bjørkeng, Helsefak vara HVO Hege Foshaug, Jurfak HVO Karin B. Eriksen og vara Ola Lund Eide, UB HVO Obiajulu Odu,

Saksliste:

1. Aktuelle saker meldt inn av ledelsen
 - Ordningen med k-HVO, jf. referat fra møtet 31.01.2023
 - Orientering om omstillingsprosesser
 - Orientering om diverse byggeprosesser
2. Aktuelle saker meldt inn av vernetjenesten som vi ikke rakk å ta opp på møtet 15.12.2022:
 - Hva skjer i forhold til nytt stoffkartoteksystem ved UiT?

Vedlagt innkallingen var:

- Referat fra møtet 31.01.2023
- Diskusjonsnotat k-HVO ved UiT til møtet med HVO-ene 27.04.2023

Ordningen med k-HVO

- Til drøfting forelå:
 - Fem modeller for valg og utvelgelse av k-HVO
 - Fire modeller for til frikjøp og lønnstillegg
- Det har vært misforståelser knyttet til HVO-enes innspill av 20.02.2023 til ordningene. Modellene ble i møtet korrigert med hensyn til dette. Oppdaterte modeller finnes i tabell 1 og 2 nedenfor.
- Dette medfører at modellene må en ny runde i IDF

Valg og utvelgelse av k-HVO:

- HVO-enes prioritering av modeller for valg og utvelgelse av k-HVO
 1. Modell 3b
 2. Modell 4

Diskusjonen avklarte at Modell 2 foretrekkes av HVO-ene fremfor Modell 4 når UiT får på plass en velfungerende valgprosess for valg av verneombud

Frikjøp og lønnstillegg:

- HVO-ene prioritering av modeller for frikjøp og lønnstillegg er modell 4

Diskusjonen avklarte at Modell 2 med 100 % frikjøp av k-HVO hadde vært å foretrekke. HVO-ene tror imidlertid ikke at det vil bli nominert kandidater til vervet med denne løsningen.

Veien videre:

- Ordningene tas en ny runde til IDF.
- Rektor beslutter

Tabell 1: Korrigerte modeller for valg og utvelgelse av k-HVO

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	Vervet som k-HVO går på rundgang mellom hovedverneområdene. K-HVO har vara i hovedverneområdet som skal ta over vervet ved nyvalg.	Redundans Belastingen fordeles Kostnader fordeles	Kan miste kontinuitet K-HVO ønsker ikke vervet/problem med å få valgt HVO Kan miste kontinuitet pga nyvalg hvert andre år. Uerfarent HVO kan bli den som skal overta.	Valgstyret
2	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
3a	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
3b	Etablere en ordning der k-HVO og vara k-HVO nomineres og velges blant HVO-ene og vara HVO	Løsning foretrukket av HVO-ene, jf. skriftlig innspill av 20.02.2023. Velges av og blant ansatte med kompetanse	Som 3a	Valgstyret
4	HVO og øverste leder ved hovedverneområdene kan nominere til k-HVO blant nåværende HVO og tidligere HVO med vara. K-HVO og vara velges deretter av hovedverneombudene	Økt omfang av nominasjoner	Kan miste kontinuitet	Valgstyret

- Kommer UiT i en situasjon der ingen er nominert eller ønsker å ta på seg vervet som k-HVO skal fagforeningene utpeke k-HVO blant UiTs ansatte.

Tabell 2: Korrigert modeller for frikjøp og lønnstillegg

Alternativer		For	Mot	Ansvar
1	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.	Tilslutning fagforeningene 26.01 og 09.03.2023 Økt frikjøp kan gjøre vervet mer attraktivt Delvis påkoplede kollegaer/arbeidshverdagen ute i organisasjonen	Noe økte kostnader Kan oppleve motstridende krav For lite tid til vervet	Rektor
2	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.	Løsning foretrukket av HVO-ene, jf. skriftlig innspill av 20.03.2023. Tilslutning fagforeningene og 26.01.2023 «Karrierevalg» 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 Frakoplede kollegaer/arbeidshverdagen ute i organisasjonen	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 Ønskes ikke videreført av HVO-ene	Rektor
4	k-HVO og vara k-HVO gis til sammen 100 % frikjøp. Prosenten avgjøres internt mellom de to valgte og utifra de arbeidsmiljøutfordringene som ligger til institusjonen ved d.d.	Som alternativ 2	Noe økte kostnader Kan oppleve motstridende krav og samarbeidsutfordringer. Det kan bli uforutsigbar tidsbruk noe som kan gi lederutfordringer.	Rektor

Omstillingsprosesser

Det innkalles til nytt møte for orientering.

Diverse byggeprosesser

Ingen nye

Hva skjer i forhold til nytt stoffkartoteksystem ved UiT?

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør [SIKT](#) har i 2022 gjennomført anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. SIKT har valgt stoffkartoteksystemet til Netpower ([Workplace Safety](#)). Systemet har vært grundig vurdert av en arbeidsgruppe oppnevnt av SIKT, også mht. GDPR. UiT har deltatt i arbeidsgruppen. Systemet består av flere databaser med: sikkerhetsdatablader, eksponeringsregister, risikovurdering og vurdering av substitusjon.

UiS og NTNU er piloter for innføring. Implementering ved UIS går veldig raskt. De kommer til å være operativ innen 2 måneder.

UiT kan på hvilket som helst tidspunkt slutte seg til avtalen. Stoffkartotek er spilt inn til budsjett for 2024. Universitetsstyret behandler budsjettet i møtet sist i juni. Besparelser på personalressurser vil hovedsakelig være på nivå 2.

Eventuelt

HVO-ene ber universitetsledelsen vurdere å pålegge fakultetene økt frikjøp av HVO.

Dagens ordning: 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.

Til oppfølging

- Ordningene tas en ny runde til IDF. Ansvar: Anita
- Innkalle til møte for orientering om omstillingsprosesser. Ansvar: Anita

—