

Vår ref.:  
23/01772-6

Dato:  
09.05.23

## Referat IDF møte 5/23 (27.03.2023)

### Tilstades:

#### Arbeidsgjevar (HVL)

Organisasjonsdirektør	Tage Båtsvik
Avdelingsleiar HR	Anette Olene Fristad
Seniorrådgjevar HR	Wenche Fjørtoft
Nestleiar avdeling for HR	Anne Marit Morken (sak 10/23)
Fagansvarleg HR rekruttering	Lisbeth Thomsen (sak 10/23)
Rådgjevar HR (referent)	Linn Melby Meyer

### Tillitsvalde:

<b>UNIO:</b>	Forskarforbundet	Gjert Anders Askevold
	Utdanningsforbundet	Aslaug Furholt
<b>LO-STAT:</b>	Norsk Tjenestemannslag	Tone Skjerdal
	FO	Margrethe Stave Aksnes (bisittar)
<b>YS-STAT:</b>	Parat	Wenke Wüsthoff Jortveit
<b>Akademikerne:</b>		Pål Albert Olsen
		Nina Samnøy (bisittar)

### Hovudverneombod:

Karin Bell

### Informasjonssaker:

#### 07/23 - Revisjon av lønnspolitikk - tidsplan

Organisasjonsdirektør orienterer kort om tidsplan for revisjon av lønnspolitikk. Det er føreslege å ha oppstartsmøte med alle tillitsvalde etter hovudtariffavtalane i Staten den 13.april.

Tidsplanen vert endra etter innspel frå organisasjonane. Heildagsmøtet vert sett til Bergen.

#### 08/23 - Orientering om DFØ lønnsforhandlingar

Rådgjevar HR orienterer kort. Vi har no sagt ja til avtale med DFØ lønnsforhandlingar. DFØ lønnsforhandlingar er ei digital systemløysing for partane etter HTA under dei lokale lønnsforhandlingane. Systemet vil bidra til ein meir effektiv prosess med auka kvalitet, samt ein brukarvennleg og sikker måte å dele data på og gjennomføre lokale forhandlingar i verksemda.

DFØ vil har opplæring av superbrukar i juni og opplæring av tillitsvalde og leiarar vil skje etter dette. Det vil bli gitt støtte under forhandlingane.

FF stiller spørsmål om sektoren vil ha ulik oppbygging av DFØ lønnsforhandlingar og om systemet kommuniserer med SAP. Arbeidsgjevar viser til at systemet er likt for sektoren og at systema kommuniserer med kvarandre.

### **09/23 - Oversikt over nytilsette og slutta**

Organisasjonsdirektøren orienterer kort.

UDF stiller spørsmål om det blir gjort analyse av tala som blir gitt til TV? Avdelingsleiar HR viser til at eit prioriteringsområde for HR i 2023 er å sjå på trendar og turnovertal i HVL.

Det blir sagt vidare at ein skal sjå på korleis ein skal forstå definisjonen av turnover. Ein skal vidare sjå på at ein kan få ut frå SAP, då systemet sjølv ikkje gjev oss den oversikta og korleis vi kan nytte dette vidare i analysar. Vi må også sjå på om det er anna data/ informasjon vi treng for det vidare arbeidet, t.d. systematikk av sluttintervju.

### **Drøftingssaker:**

#### **10/23 - Drøfting bruken av mellombels tilsette**

Fagansvarleg HR rekruttering Lisbeth Thomsen orienterer kort om saka og funna som er gjort.

UDF stiller spørsmål om korleis universitetsambisjonen påverkar/ styrer bruken av mellombelse stillingar i HVL, vidare stiller dei spørsmål med ved praksisen for moglegheitene til kompetanseheving og kvalifisering til høgare stilling for mellombels tilsette. Fagansvarleg HR viser til at heimelsgrunnlaget for å tilsette mellombels ligg i §9 i Statsansatteloven, og det er den som set føringar for å tilsette mellombels. Når det kjem til kompetanseheving for mellombelse stillingar er dette eit meir kompleks diskusjon som er utanfor denne saka. Når fast tilsette er i kvalifiseringsløp lyt ein tilsette vikarar i mellombelse stillingar.

FF stiller spørsmål om kva nedgangen i mellombelse stillingar skuldast, er det målbevisst eller tilfeldige endringar? Kva ligg bak tala? Organisasjonsdirektør viser til at bruken av mellombelse stillingar har vore relativt stabil i perioden 2018 – 2022, med nokre små variasjonar. Det er som sagt ei kompleks og samansett sak. HR arbeider med dette, og har høg bevisstheit kring dette. Vi ligg litt omtrent på snittet i sektoren og litt over måtalet som er sett for høgskulen.

Hovudverneombodet stiller spørsmål om korleis bruken av mellombelse tilsette påverkar HVL sitt omdømme? Problematikken er spesielt knytt til einskilde fagmiljø. Organisasjonsdirektøren viser til at dette er eit viktig punkt for HVL og ein har ein høg bevisstheit kring dette. Det er det tydelege krav til arbeidsgjevarar i staten og vi held kvalifikasjonsprinsippet høgt. Det vert også kommunisert ut til leiarar.

#### **11/23 - Avrekningstidspunkt fleksitid**

Seniorrådgjevar HR orienterer kort om grunnlaget for endring av avrekningstidspunkt for opparbeida fleksitid for TAP tilsette ved HVL.

Akademikerne stiller spørsmål om det er hensiktsmessig å endre tidspunkt? Arbeidsgjevar stadfestar at dette har vore ønskjeleg frå tilsette og gjer det meir hensiktsmessig for planlegginga at det følgjer budsjettåret.

FF peiker på at det er ønskjeleg at tilsette ikkje har så store fleksitidssaldoar at dei overstig det som er mogeleg å overføre på avrekningstidspunktet. Men viser til at det er her viktig med gode overgangsrutinar. Arbeidsgjevar skal sørge for at ein får gode overgangsrutinar, og avklare med DFØ korleis dette skal gjerast. Det vil bli gitt ut god informasjon til tilsette om endringa.

#### **12/23 Drøfting av prosjektmandat: Organisering og dimensjonering av dei samla faglege, administrative og driftsmessige støttfunksjonane.**

Organisasjonsdirektør orienterer kort om prosjektmandatet og ønskjer særskilt innspel på korleis vi kan involvere tillitsvalde og vernetenesta i denne prosessen.

Organisasjonane og Hovudverneombod er samde i at det bør vere tillitsvalde og verneombod med i prosjektgruppa, slik prosjektgruppa er utforma no er den veldig topptung. Akademikerne viser vidare til at ein også har hatt god erfaring med eigne orienteringsmøte med TV og prorektor for utdanning i saka om strategisk styring av studieporteføljen .

Hovudverneombod viser til viktigheita av involvering frå starten. NTL viser til at bruken av personalmøte må nyttast til innspel og ikkje berre til informasjon. På denne måten får ein til dialogen nede i organisasjonen, som er viktig i denne prosessen. FF viser til at ein her må skilje mellom involvering og medbestemming.

Organisasjonsdirektør tek med seg innspela vidare. Det er viktig med tilstrekkeleg involvering av organisasjonen, bruk av personalmøta til dette er eit godt innspel. Ein vil også nytte IDF møte til å sikre medbestemming. Det vil bli lagt opp til tillitsvalde og verneombod blir del av prosjektgruppa, og vi kjem tilbake med ein direkte førespurnad om deltaking.

Organisasjonane stiller spørsmål ved arbeidsgruppa som er sett ned og kva slags kunnskapsgrunnlag som skal utarbeidast? Det vert også peikt på at det i denne arbeidsgruppa er to prorektorlinjer som ikkje er representert. Organisasjonsdirektør viser til at ein har sett på ei hensiktsmessig arbeidsform. Ein set ned ei kjernegruppe som på kort tid skal utarbeide eit overordna kunnskapsgrunnlag som skal nyttast vidare i fase 2. Det skal vere eit beskrivande overordna kunnskapsgrunnlag på korleis vi ser ut i dag, korleis dimensjoneringa ser ut og kva overordna tenesteområde som finst. Arbeidsgruppa skal lage eit felles bilete / grunnlag for dei vidare dialogmøta. Ein har difor ikkje teke inn ressursar frå alle linjene. Organisasjonsdirektør viser dessutan at arbeidet må sjåast i samheng med UH-sak, som også vil tydeleggjere prosessar og systemeigaransvar i høgskulen. Arbeidsgruppa vil starte med arbeidet før påske.

FF stiller spørsmål om fase 3, og om dette burde vere orientert om i prosjektmandatet. Organisasjonsdirektør viser til at innhaldet i fase 3 blir forma av det vi i fase 1 og 2 ser grunnlag for å gå vidare med prosessen.

Hovudverneombodet viser til at dette arbeidet kjem frå styresaka om budsjett, som viser til at ein skal spare pengar på lang sikt. Stiller spørsmål om korleis ein skal spare pengar i denne prosessen? Organisasjonsdirektør har ikkje svaret på det no, men viser til at ein må sjå på den administrative gjennomgangen; finst det betre måtar å organisere oss og jobbe saman som gjer at vi kan stå sterkare i tida som kjem? 2023 er eit omstillingsår der vi kan sjå på moglegheitene som allereie ligg der. Dette er ei utfordring som heile sektoren kjenner på.

### **Forhandlingssaker:**

#### **13/23 Omstillingsavtale**

Avdelingsleiar HR og seniorrådgjevar HR orienterer kort om omstillingsavtalen som er lagt fram. Dette er første behandling av denne saka.

FF er einig i at dette er første handsaming av saka, her er det fleire problemstillingar som må svarast opp før ein kan endeleg forhandle om dette. FF viser til at ein må sjekke opp referansane til lovtekstane i dokumentet då desse ikkje er oppdatert etter ny hovudavtale.

Akademikerne stiller spørsmål om det på punkt 2.3. og 2.4 bør stå ikkje aktuelt for HVL. Viser til føringar frå rektor der det er sagt at ingen skal seiast opp. Organisasjonsdirektør viser til at det er ønskjeleg at punkta står slik dei er formulert, det viser berre til prosess for verkemiddel dersom det er aktuelt å ta den i bruk. Omstillingsavtalen regulerer rammene og prosessane for omstilling i staten, det regulerer ikkje innhaldet i dei fire prosjekta.

Organisasjonane er samde om at Partsforhold i omstillingsavtalen skal vere i samsvar med partsforholdet som er fastsett i tilpassingsavtalen ved HVL. Det vil då vere hovudtillitsvalde i tillegg til rektor som vil vere part.

FF stiller spørsmål om det skal vere ein eller fleire avtalar. Arbeidsgjevar sitt forslag vil vere ein avtale for å sjå desse prosessane i samheng.

Arbeidsgjevar vil etter møtet reinskrive dette dokumentet for å komme med ny avtale til forhandling.

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.*