

Vår ref.:
21/01412-3

Vår dato:
21.04.21

Referat IDF 02/21 utsette saker (12.03.2021)

Dato og møtets varigheit: 12.03.2021 – 08.30 – 10.30

Til stades:

Arbeidsgjevar:	Wenche Fjørtoft	Avdelingsleiar HR
	Anne Marit Morken	Nestleiar HR
	Anette Undheim	Seniorrådgjevar HR
	Linn Melby Meyer	Rådgjevar HR / referent

Arbeidstakar:	Gjert Anders Askevold	FF
	Eva Leirbæk	Parat
	Tone Skjerdal	NTL
	Pål Albert Olsen	Akademikerne
	Ingrid Råheim Grønsdal	UDF
	Karin Bell	HVO

Forfall:

Tagge Båtsvik – Organisasjonsdirektør, Toril Irene Olesrud Fjørtoft - NSF

11/21 Drøfting mellombelse stillingar i HVL

HR Rådgjevar orienterte kort om dokumentet og om overordna status for HVL knytt til mellombelse tilsette og grunnlag for dette. Vi har hatt ein auke av faste stillingar og ein nedgang i mellombelse stillingar i perioden. Det vart opna opp for innspel og kommentarar.

NTL stilte spørsmål knytt til administrative vedtak og bruken av dette. Ved utarbeiding av personalreglementet var det sagt at ein skulle evaluere ordninga, få fram konsekvensane og bruken av mellombelse tilsettingar utan utlysing. Avdelingsleiar HR viser til at ein i dette arbeidet ikkje har gått vidare inn på bruken, men vi vil evaluere dette når vi skal revidere personalreglementet hausten 2021. I noverande personalreglement la HVL seg på minstenivået for mellombels tilsetting utan utlysing for ein periode på inntil seks månader når det har oppstått eit uventa behov, jamfør Statsansatteloven.

FF viser til at det er viktig å tilsette fast der er eit varig behov, og nytte bruken av mellombelse tilsettingar i minst mogleg grad, men opne opp for det når ein har bruk for det. Stiller spørsmål om det er lovleg å tilsette i langtidsvikariat over tre år og grunngevinga for å gjere det. Nestleiar HR viser til at ein har lov til å tilsette mellombels i tre år dersom behovet tilseier det, men anbefaler å tilsette i faste stillingar om det ikkje er spesielle tilhøve som gjer det naudsynt.

Parat oppmodar til å sjå nærare på kva som ligg til grunn for endringane til FIN og FØS, som har ei auke i tal mellombelse stillingar, då det er vanskeleg å forstå årsaka til endringane i desse fakulteta. Viser i til FLKI og FHS som har jamn nedgang på mellombelse stillingar.

NTL viser til diskusjon i styret der styreleiar og styret ønskja at HVL skal vere meir offensive knytt til rekruttering i faste stillingar og at dette er viktig å ha med seg vidare når ein skal sjå på bemannings situasjonen i HVL og rekruttering framover.

NTL påpeiker også at rekrutteringsprosessen tek tid, og spør om det vert arbeidd med å få ned denne tidsbruken? Nestleiar viser til at det vert arbeidd med konstant, det handlar mykje om bemanningsplanlegginga på fakultet. Der har ein også stor tru på KOMPIS som skal gjere det enklare for fakulteta å sjå bemanninga over tid. Når det kjem til rekrutteringslinja, ser ein ofte at det tek tid med sakkunnige utval, men er einige om at ein skal vere effektive der det er mogleg.

UDF viser til problemstillinga om at det er press på å heve kompetansen internt og tiltrekke seg høg kompetanse eksternt, samstundes som ein skal bygge solide fagmiljø over tid. Ser at ein i dokumentet har kommentert på at det er ønskeleg å lyse ut faste stillingar på førstenivå, og stiller spørsmål om det ikkje er interessant å lyse ut faste høgskulelektorstillingar. Avdelingsleiar HR viser til at HVL har store ambisjonar når ein skal bli universitet. For å klare dette treng ein større prosentdel av topp og førstekompetanse, og dette er opp til fakultetet og leiinga å avgjere. Men ein ser at det er varierende rekrutteringssituasjonar knytt til fagmiljø og dette er vurderingar som vert gjort ved kvar einaste stillinga som vert lyst ut i HVL. Avdelingsleiar HR tek det med seg vidare, og viser til at det er viktig å bygge langsiktige rekrutteringsplanar ved fakulteta.

FF stiller spørsmål om arbeidsgjevar har oversikt over turnover i stillingane, og om dette er med i berekningane i bemanningsplanlegginga. Avdelingsleiar HR viser til at vi ikkje har statistikkar over turnover. Det er naturleg å ha ein viss turnover i organisasjonen. HTV får oversikt over data på kor mange som har slutta og starta i organisasjonen.

HVO følger opp med å spørje om det vert gjennomført sluttsamtalar med tilsette som sluttar i stillingane? Avdelingsleiar HR viser til at ein oppmodar leiarane til å ha sluttsamtalar med sine tilsette. Arbeidsgjevar skal sjå til at informasjon om sluttsamtalar vert teken inn i leiarhandboka.

UDF viser til at det på FLKI er gledeleg å sjå at det er ein auke i tal faste stillingar og reduksjon i til mellombelse, men etterlyser korleis fordelinga på campus er. Stiller også spørsmål korleis skyvetid ved FLKI heng saman med tal mellombelse? Avdelingsleiar HR viser til at det er ulike situasjonar og ulike praksisar på fakulteta ein må ta omsyn til. Skyvetid er ei ordning på FLKI, og vanskeleg å få med i ein overordna statistikk.

Tala som er representert i drøftingsgrunnlaget er tal årsverk per 01.10.2020 slik det er rapportert inn til DBH. DBH skil ikkje på campus i sine utrekningar. Dersom ein skal kunne få oversikt over tilsette på campus må desse dataene hentast ut frå SAP med tal tilsette. Dette er truleg data som også vil komme fram i campusutviklingsprosjekta og bemanningsplanlegginga.

12/21 Eventuelt

Innspel NTL:

- 1) Innføring av nye administrative verktøy som emneansvarlege skal nytte.** NTL orienterte kort om problemstillinga som er løfta fram frå FO: «*Sensorportalen er et nytt verktøy, som kanskje i seg selv er greit. Problemet er at slike verktøy kommer dalende uten at noen vet hvem som har bestemt at de skal lages og legges til emneansvarlige som en selvfølge. Det står i oversikten over emneansvarlig sine arbeidsoppgaver: I understrukturen til emneansvarlig står det at emneansvarlig skal «Komme med forslag til interne og eksterne sensorer og følge rutine for timelærerkontrakter» - Den nye sensorportalen som nå innføres vil føre til betydelig større administrerende arbeid enn hva beskrivelsen i understrukturen beskriver.*»

Innføring av digitale verktøy påverkar arbeidsoppgåvene for tilsette i ulike kategoriar, frå administrasjon til leiar. Det er ønskeleg med eit overordna blick på digitale verktøy. NTL viser til at ein i HA skal orientere om saker som kan ha innverknad på tilsette sin arbeidssituasjon. Men ønskjer at arbeidsgjevar svarar ut problemstillinga knytt til sensorportalen og korleis dette påverkar arbeidskvardagen for emneansvarlege.

Avdelingsleiar HR viser at ein må ta denne problemstillinga vidare. Men viser til at ein må diskutere system på overordna nivå og kunne involvere og informere HTV om nye system. Det er fleire nye system som kjem inn i arbeidskvardagen vår. Vil invitere inn OUD til møte med HTV for å orientere overordna om nye digitale verktøy.

- 2) Rekruttering av toarstillingar.** NTL orienterer kort om problemstillinga. Ønskjer at det er medverknad på fakulteta knytt toarstillingar og bruken av desse og kva fagområde dei vert kopla opp mot.

Nestleiar HR viser til at det ikkje er ordinær rekrutteringsprosess på toarstillingar og at desse er unnateke utlysingar. Men ein har moglegheit å orientere om bemanningssituasjonen og planane vidare på ID møta på fakulteta. Det er UH lova som er heimelen for bruken av toarstillingar.

Innspel HVO:

- 1) Medverknad ved HVL**

HVO orienterte kort om problemstillinga knytt til medverknad i sak om likestilling som er utarbeid på HVL nivå. Stiller spørsmål om HVL ivaretek medverknad i saker og utval i samsvar med lov og avtaleverk? Viser til at medverknad også skal gjelde i tilsette sine HMS saker etter arbeidsmiljølova.

Avdelingsleiar HR viser til at ein i arbeidet med plan om likestilling, mangfald og inkludering skulle ha inkludert tilsettere representantar tidleg i prosessen, men viser til høyringsrunden som var sendt ut til organisasjonane. Hovudavtalen og tilpassingsavtalen som er utarbeidd i samarbeid med HTV, som seier noko om korleis formell medråderett og medbestemming skal vere i HVL. Formell medråderett er etablert på to nivå i HVL. På verksemdsnivå og på fakultetsnivå og i fellesadministrasjon. Det er ikkje formell medråderett på individnivå, men medverknad skal ivaretakast direkte av einingane sine leiarar og tilsette.

På spørsmål knytt til om det skal vere tilsettere representantar i SLG svarar avdelingsleiar HR at formell møteplass mellom hovudtillitsvalde og leiinga er i IDF møte på verksemdsnivå. Studentane er med i SLG og strategisk krise- og bredeskapsgruppe sidan det ikkje er andre formelle organ for studentar på HVL nivå. UDF viser til at studentane har tillitsvalde representantar på institutt og fakultetsnivå.

Avdelingsleiar HR tek med seg innspela vidare.

- 2) System for dokumentasjonsdeling ved HVL**

HVO orienterte kort om problemstillinga, har erfart at vernetenesta ikkje har motteke dokument dei skulle hatt, t.d. avviksskjema og brev om tilsyn frå arbeidstilsynet.

Avdelingsleiar HR viser til at det var ei forgløyming at HVO ikkje fekk dokumenta straks. I dette tilfellet fekk HVO dokumenta straks AHR vart merksam på dokumenta. Fordeling skjer ikkje automatisk, men viser til at dokument senteret også kan sette på kopiar ved fordeling. Avdelingsleiar HR tek problemstillinga vidare, må sjå til at vernetenesta får kopi av avvik og avviksskjema.

- 3) Aleinearbeid**

HVO orienterte kort om problemstillinga. Det vert vist til at det i arbeidsmiljølova ligg at ein skal ha særleg fokus på aleinearbeid.

Nestleiar HR viser at det er viktig å ha fokus på dette, men viser til at sjølv om tilsette sit aleine med arbeidsoppgåver på campus, har dei fått fleire kollegaer på tvers av campus. Det er eit leiaransvar å ha merksemd på sine tilsette og følgje dei opp.

Innspel UDF:

- 1) Kva er HVL sin politikk for utlysing av dosentstillingar**

UDF presenterte kort problemstillinga. HVL jamstiller i utlysingstekster førsteamanuensis og førstelektor men ikkje professor og dosent,

Nestleiar HR viser til at vi ikkje kjenner til at andre institusjonar lyser ut dosentstillingar. Viser til at det ikkje har vore praksis ved HVL. Det er ikkje noko i lovverket som tilseier at ein må lyse ut desse stillingane, men eit val ein har teke i HVL. Sjølv om dosent og professor er jambyrdige er det forskjellar på desse stillingane i forskrift om tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskarstillingar.

Sjølv om HVL ikkje lyser ut dosentstillingar, viser avdelingsleiar HR til at karrierevegen finst.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen handskrevne signaturar.