

Til

Vår ref.:
19/01152-12

Dato:
04.06.19

Referat IDF-møte 4/19 (28.05.2019)

Referat IDF-møte 4/19 (28.05.2019)

Gjennomført på Skype fra kl. 13.00 til kl. 14.45

Til stede:

Arbeidsgiver:	Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
	Wenche Fjørtoft	Avdelingsleder HR
	Lars Petter Aasheim	Referent
HTV:	Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet (FF)
	Pål Albert Olsen	Akademikerne (A)
	Kari Smørås Brakstad	Parat/YS-Stat
	Ingrid Arnesen Råheim Grønsdal	Utdanningsforbundet (UF)
	Reidun Stavland	Norsk Sykepleierforbund(NSF)
	Tina Åsgård	NTL/LO Stat
Bisittere:	Karin Bell	Hovedverneombud
Arealdisponering K2:	Knut Erik Kismul	Prosjektleder

Saksliste:

FASTE PUNKT

33/19 Godkjenning av innkalling og sakliste

Organisasjonene opplyser at innkalling og saksliste kom for seint, noe som vanskeliggjør forberedelser.

34/19 Godkjenning av referat

Referatet ble godkjent etter sirkulasjon, og lagt ut på Vestibyen. Det er enighet om at dette er praksis i det videre.

INFORMASJONS-/DRØFTINGSSAKER

35/19 Mål-bilde K2

Da Knut Vindenes ikke hadde mulighet til å stille grunnet sykdom ble saken utsatt.

SPØRSMÅL/INFORMASJON

36/19 Ressurser for å delta på intervju (NSF)

NSF/A/FF/NTL peker på at det er ulik praksis med hensyn til ansatterepresentants deltakelse i intervjuer på campus/fakultet. NSF opplyser om mange intervju, og at det er tilfeldig hvem som deltar. Det er derfor ønskelig at det avsettes ressurser slik at tillitsvalgte ikke må ta av sin fritid. Det etterlyses også planlagte tidspunkt for gjennomføring av intervju slik at det blir lettere å planlegge.

Arbeidsgiver opplyser om at ordningen tilsier at det er ønskelig med en ansatterepresentant, og at det ikke er krav om at det må være tillitsvalgte. Utgangspunktet er at ansatterepresentanten må disponere sin egen tid, og at det ikke tildeles ekstra ressurser for en slik oppgave. En mulighet er at vi i større grad enn tidligere fordeler en slik oppgave mellom flere ansatte. Det er ønskelig å finne den gode måten å gjøre dette på, og arbeidsgiver vil komme tilbake til forslag til et senere IDF-møte.

FF har sett på dette som utøvelse av medbestemmelse.

NTL legger til at det er mange ansettelser i forbindelse med fusjonsprosess, og at FLKI er i en spesiell situasjon. NTL ønsker en viss kontinuitet, og mener at kvaliteten blir dårligere dersom det er tilfeldig hvem som deltar som ansatte-representant, og det heller ikke blir avsatt ressurser.

FF/NTL ber om oversikt over arbeidsmengde og intervju, slik at man vet hvilke intervju vi kan være med på.

Arbeidsgiver ønsker å følge opp omfanget av intervju og tidsbruk.

37/19 Ber om informasjon om sykefravær & IA-avtale (NSF)

Arbeidsgiver opplyser at det ikke har vært anledning til å innhente mer detaljert informasjon om IA-avtalen til dette møtet. Hva gjelder sykefravær vises det til HVLS årsrapport for 2018, og at saken var oppe til drøfting ved forrige styremøte.

HVO og HTV mener at tall som er lagt til grunn i årsrapporten er underdimensjonert, og at det må lages bedre rutiner for sykefravær i arbeidsplanene. Det uttrykkes bekymring for påvirkning på arbeidsmiljø.

HVO/HTV melder om at det er ansatte som går på jobb med sykemelding, og at det ikke meldes inn egenmelding etc. De mener at det er kultur for å komme på jobb selv om man er syk.

Arbeidsgiver vil på bakgrunn av tilbakemeldingene må ses på praksis, herunder sykefraværsregistrering i SAP og behandling av sykefravær i arbeidsplanene. Det vises forøvrig til at lederne har ansvar for oppfølging av tilretteleggingsamtaler ved sykemelding for alle ansatte.

38/19 Ber om statusoppdatering vedrørende lønnstilbud til nytilsatte/ansatte med gjennomført kompetanseheving (NSF)

NSF stiller spørsmål ved om det er en del av lønnspolitiskplan at man går for laveste lønnstilbud og hvorvidt dette er hensiktsmessig.

A mener at det er for lite bruk av HTA 2.5.5.

UDF etterspør hva som er prosedyre ved lønnsjustering ved kompetanseheving, og bruken av HTA 2.5.5

Arbeidsgiver viser til at partene har blitt enige om lønnspolitisk plan, og at praksis ut ifra lønnspolitiske retningslinjer er at kompetanseopptrykk må søkes om og at lønnsfastsetting ifm opptrykk ikke er en forhandling. Dette fremgår av HVL sin lønnspolitikk pkt. 4.2.

Det er enighet om at evt. spørsmål/innspill til dette blir tatt opp ved revidering av lønnspolitikk.

NSF måtte forlate møtet. Det vil bli avtalt nytt møte for avklaring og oppfølging av sakene:

39/19 Ber om statusoppdatering for strategi for kompetanseheving for lektorer. Hva tenker HVL i forhold til universitetsambisjonen/økonomi i HVL/fakultet (NSF)

40/19 Ber om informasjon om det ved utlysning av lederstillinger er et krav om førstekompetanse (NSF)

41/19 Rutiner for overtidsbetaling/helligdagsbetaling (NSF)

DRØFTING

42/19 Flytting av personell (FF)

Arbeidsgiver viser til bakgrunnsdokument sendt ut i forkant av møte, og referer fra dette.

«I april/mai har ADU gjennomført en endring av arbeidsplasser på Kronstad. Totalt gjelder dette omrokering av arbeidsplasser for 13 ansatte pluss ansatte på eksamenskontoret som mister 2 avlastningskontorer. De 13 involverte ansatte har av sine respektive personalansvarlige fått melding om flytting og ny tildelt arbeidsplass. Bakgrunnen for flyttingen er 6 nyttilsetninger i fellesadministrasjonen hvorav 4 skal ha arbeidssted på enheter som per i dag har arbeidssted i 8. og 9. etasje A-blokk på Kronstad.

Utfra ønsket om å holde miljøer i FA samlet har det i denne saken vært naturlig å flytte fakultetsansatte fra arealer som per i dag tilhører FA for å gjøre plass til nyttilsetninger. Fakultetsansatte er i denne saken tre EVO medarbeidere som i henhold til tidligere vedtak er plassert på fakultetene.

Den fysiske flyttingen av EVO ansatte til fakultetene er slik sett i tråd med den faglige begrunnelse som er lagt til grunn for organisasjonsendringen av EVO kontoret, nemlig ønsket fra fakultetene om å knytte EVO medarbeidere tetter til fakultetene. De tre involverte EVO ansatte er i denne saken tilbudt arbeidsplass i arealene til den fakultetsadministrasjon de tilhører».

FF ønsker ikke dette kontorbyttet. Det vises til at en av de involverte lederne er imot kontorflyttingen og har tatt initiativ til at kontorbyttet blir omgjort. Medlemmer forstår ikke flyttingen, og mener det er en forverring av det å få utført arbeidet. De ønsker å bevare fagmiljø, og er redd for at dette smuldres opp i fakultet.

FF har fått opplyst at det ikke har vært leder som har informert de ansatte, men at det har vært basert på løse rykter. Det etterlyses derfor bedre praksis, og at det må gjøres gode prosesser med tanke på kontorbytte.

Parat mener at ledere har blitt informert, men ikke involvert.

Arbeidsgiver ønsker å sikre gode prosesser med involvering. Så vil det være uenigheter om hva som er en god/dårlig løsning i den spesifikke saken.

Arbeidsgiver er enig i at vi må ha gode prosesser ifm flytting som sikrer god involvering av ledere og berørte ansatte. I dette konkrete tilfellet kunne dette vært gjort bedre. Det understrekes samtidig at denne flyttingen er begrunnet i tydelige og identifiserte behov.

Arbeidsgiver ønsker i forlengelsen av at denne konkrete saken her blir drøftet en prinsipiell avklaring av hvordan vi forholder oss til hovedavtalen § 19 e, og håndtering av bestemmelsen. Det understrekes at det vil være relativt hyppig behov for omrokking mht kontor/arbeidsplasser på våre fem campus, og at vi da må avklare hvordan vi skal gjøre dette på en hensiktsmessig måte i fortsettelsen.

FORHANDLING

43/19 Forhandlinger om K2 – Disponering av areal (NTL)

Arbeidsgiver ønsker at det informeres om disponering av areal og at vi utfra dette finner ut av hvordan vi kan se det opp imot en forhandling.

Prosjektleder for K2, Knut Erik Kismul, orienterer om arealdisposisjon. Han viser til at Arbeidstilsynet har gitt samtykke på gitte vilkår. Arealbruk er godkjent slik at det nå blir bygget etter godkjente romplaner.

Arbeidsgiver sier at det er lagt opp til brukermedvirkning gjennom brukerutvalg som vil finne gode løsninger for utnyttelse av areal. Brukerutvalg har et mandat hvor oppgavene er listet opp.

NTL sier det ikke er en forhandling å vise til et brukerutvalg, og ønsker reell forhandling. Videre minner NTL om at det er krav om 6m² per arbeidsplass og ønsker derfor oversikt over hvor mange som skal inn og hvor mye areal det er til disp. NTL setter spørsmålsteget ved brukerutvalgets innflytelse, og sier at ABW heller ikke har blitt drøftet formelt. NTL etterlyser også risikovurdering av innføring av ABW-konseptet.

Knut Kismul sier at risikovurderingen er en del av det løpet som skjer i fortsettelsen. At antall ansatte som flytter inn gir oppfyllelse av de krav som er satt må ivaretas i den videre prosessen. HVL har fått signal fra Arbeidstilsynet om at de var fornøyd med arealutnyttelsen og de prosessene som var skissert.

Arbeidsgiver sier at det er planlagt for 300 personer som vi vet hvem er.

FF etterlyser arealnorm på 23 kvm.

Knut Kismul sier at arealnorm på 23 kvm ikke vil passe for et slikt bygg, da det både er undervisnings og kontorbygg. Arealnorm på 23 kvm er derfor ikke styrende. Det vises til brukerutvalg sammen med statsbygg som vist til over, og at det er tatt utgangspunkt i reguleringsplan. Det vil fremkomme av prosessen videre hvordan areal per arbeidsplass blir. Risikovurdering skal gå på at de som jobber i arealet blir tatt hensyn til.

HVO ønsker tegninger hvor det fremgår hvor mange som skal arbeide per enhet, og ønsker å sikre lik forståelse for hva man skal bruke arbeidsplassen til.

Knut Kismul sier at slike tegninger vil komme som en del av prosessen.

NTL sier at det handler om planløsning totalt sett.

Arbeidsgiver sier at brukerutvalget må ta med seg den totale planløsningen i sine forslag på de punkt de er bedt om å foreslå. Dette må igjen kvalitetssikres mot lovkrav, som er arbeidsgivers jobb.

Arbeidsgiver ønsker mer klarhet i hva forhandlingen vil dreie seg om.

Det blir enighet om at HTV stiller spørsmål til arealdisponeringen som arbeidsgiver, i samarbeid med prosjektleder, vil svare ut.

FF presiserer at medbestemmelse i henhold til hovedavtalen er viktig. FF vil ha utredet forhandlingsretten i sammenheng med K2.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.