

Vår ref.:
22/00166-3

Vår dato:
26.04.22

IDF møte 3/22 (25.04.2022)

Dato og møtets varigheit: 25.04.2022 – kl. 09.00 – 11.00 på Zoom

Tilstades (heile eller deler av møtet):

Arbeidsgjevar:

Gunnar Yttri	Rektor
Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
Wenche Fjørtoft	Avdelingsleiar HR
Anette Undheim	Seniorrådgjevar HR
Linn Melby Meyer	HR -rådgjevar /sekretær

Arbeidstakar:

Tone Skjerdal	Norsk Tjenestemannslag (NTL) / LO stat
Aslaug Furholt	Utdanningsforbundet (UDF)
Toril Irene Olesrud Fjørtoft	Norsk Sjukepleieforbund (NSF)
Pål-Albert Olsen	Akademikerne
Nina Samnøy	bisitar Akademikerne
Eva Leirbæk	Parat
Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet (FF)
Karin Bell	Hovudverneombod (HVO)

FASTE PUNKT

11/22 Godkjenning av innkalling og sakliste

INFORMASJONS- /DRØFTINGSSAKER

12/22 Saker til styremøte –

12/22 – B – Godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll

13/22 – B – Universitetsnamn

Rektor orienterer kort.

Akademikerne meiner at namnevalet er eit klokt val. Det verkar dekkande for Vestlandet, og ein treng ikkje innarbeide eit heilt nytt namn. Parat er einig i dette, viser til at det har vore ei god prosess og at arbeidsgruppa har gjort eit godt arbeid.

Rektor viser etter innspel frå HTV at det vert arbeidd med forkortinga av universitetsnamnet og det engelske namnet i kommunikasjonsavdelinga.

14/22 – B – Etatstyringsmøte 2022 – deltaking og innspel til tema

Rektor orienterer kort.

Ingen merknadar frå tillitsvalde.

15/22 – B – Status i strategiutviklingsprosjektet og drøfting av målområde i ny utviklingsavtale

Rektor orienterer kort.

Parat viser til arbeidsgruppa har arbeidd godt, og er positive til at det vert innspelsrunde på strategien og utviklingsavtalen for alle tilsette før sommaren. Rektor viser til at det er utarbeidd ei tydeleg framdriftsskisse der medverknad av tilsette skal vere godt ivareteke.

NTL stiller spørsmål om kvifor visjonen til høgskulen skal vurderast av eksterne konsulentar, og viser til at det er viktigare å sjå korleis dette ser ut internt. Rektor tek det med som innspel til arbeidsgruppa.

UDF viser stiller spørsmål om realismen i å følgje opp visjon og strategi for høgskulen. Rektor viser til at tilhøvet mellom ord og handling er viktig, der vi har i strategi som ulike fagmiljø kan rette sitt utviklingsarbeid inn mot. .

16/22 – B – Styrets evaluering av eige arbeid

Rektor orienter kort.

Ingen merknadar frå tillitsvalde.

17/22 – B – Forslag om endring av forretningsorden for styret ved Høgskulen på vestlandet

Rektor orienter kort.

Ingen merknadar frå tillitsvalde.

O-14/22 – Høyring av rapport frå ekspertutval om finansiering av universitet og høgskular

Rektor orienter kort.

UDF viser til at det er viktig at HVL tek del i og meiner noko i diskusjonane rundt finansieringskategoriane. Det er viktig å få frem at det er kostnadsskilnader mellom dei utøvande- og praktiske utdanningane og dei meir teoretiske faga.

Parat viser til at HVL har fått inn gode innspel til KD om styringspolitikken. Det er viktig å få vekk rapporteringskrav som kan følast som dobbeltarbeid og som styrast gjennom utviklingsavtalen. Parat viser vidare til at vi har utdanningar som ligg i den lågaste kategorien, men meiner den ikkje er dekkande sidan utdanningane er meir ressurskrevjande enn kategorien viser til.

NTL meiner at saksframlegget er på ei god linje når det gjeld innspel til KD. NTL meiner at ein bør vere varsam med å knyte finansielle incitament til utviklingsavtalen. Utviklingsavtalane inneber i seg sjølv ei prioritering som forskyver merksemda frå breidda i samfunnsoppdraget, til dei områda som inngår i utviklingsavtalen. Finansiering knytt til enkeltindikatorar kan forsterka ei slik innsnevring og forskyving av merksemd og ressursar. Forslaget i saksframlegget om å knyta eventuell finansiering til fleircampusinstitusjonar, er elles godt. Ved eventuelle endringar i finansieringskategoriane er det viktig at ein tek høgd for den ønskte utviklinga mot meir studentaktive læringsformer.

Hovudverneombodet viser til at vi må ha fleire dimensjonar til fleircampusinstitusjonar, og viser til at HVL også må ha profil mot samfunnsmessige utdanningar og betre rammer for livslang læring.

Rektor viser til gode argument og påminningar om HVL sine særtrekk og profesjonsutdanningane og tek med seg desse vidare.

O-15/22 – Søkjartal 2022

Rektor orienter kort.

13/22 Drøfting av bruken av mellombelse stillingar i HVL

HR-rådgjevar orienterte kort om saksframlegget og talgrunnlaget. Dei årlege drøftingane av mellombelse stillingar bør omfatte bruken av midlertidig tilsetjing, status, utvikling og tiltak for å redusere desse, i tillegg til kva innverknad mellombelse tilsette har på arbeidsmiljøet. Tala viser at HVL har auka i delen mellombelse stillingar i 2021, då spesielt på faglege stillingar og i nokre fagmiljø.

NSF viser til at ved FHS ser ein at søkjargrunnlaget til stillingar er lågt, og marknaden er skrapa for førstekompetente og ein tilset difor på høgskulelærar nivå. Ein kunne tenkt at dette har vore ein utfordring på arbeidsmiljøet, men av informasjon som er gitt er dette ei positiv utvikling. Dei tilsette kjem direkte frå praksisfeltet og er oppdatert på det som skjer der, og det set studentane og dei tilsette pris på. Men HVL si utfordring er korleis vi kan legge til rette for menn og kvinner som er verdiskapande for institusjonen, men som ikkje har rett kompetansenivå ved tilsetjing?

UDF støttar dette, viser til at det er viktig å sjå på kompetansen ein har erverva seg i klinisk arbeid. Nøgde studentar er dei beste ambassadørane for HVL.

NTL stiller spørsmål om administrative vedtak og evaluering av dette. Arbeidsgjevar viser til at denne evalueringa vil bli teke i samband med personalreglementet som skal reviderast våren/sommaren 2022 i ei partssamansett arbeidsgruppe.

Organisasjonane og arbeidsgjevar er einige i at det er stor konkurranse i arbeidsmarknaden i dag om dei få med førstekompetanse på fleire fagområde. FF viser vidare til at det er mogleg å innhente kompetansen i utlandet, men det går gjerne nokre år før dei er fullt integrert i det norske samfunnet og ved HVL (t.d. Språk).

Nokre av organisasjonane stiller spørsmålet om HVL bør vurdere eit internt opplegg for vidare kvalifisering også for mellombels tilsette. Får inn flinke folk som kan eigne seg, og kvalifisere seg for faste tilsetjingar gjennom intern kompetanseheving.

NTL stiller spørsmål om rekrutteringsprosessen skal evaluerast? Viser til at det er slitasje på administrativt tilsette når ein lyser ut stillingane for seint og arbeid hopar seg opp.

Avdelingsleiar HR viser til at det er ønskeleg for HVL å planlegge godt, samt å få til gode tilsettingsprosessar i god tid. Difor har ein utvikla KOMPIS som gjer akkurat dette. KOMPIS gir og oversikt over kompetanse i fagområde og fagmiljøet og viser til naturleg avgangar i HVL. Ved å nytte seg av dette verktøyet vil vi ha betre oversikt over kompetanse og gjere det mogleg å komme inn i tilsettingsprosessane tidlegare, men det forutsett at tilsette registrerer kompetansen sin i systemet.

FF viser til at det er tal som manglar til drøftinga, og at det er ønskeleg å sjå på trykket på mellombelse stillingar i einiske fagmiljø. Det er mange som har behov for eit stabilt fagmiljø og det skapar ofte «trøttheit» ved stor utskifting av tilsette. Avdelingsleiar HR viser til at vi har noko ønskja midlertidigheit. Vi tilset i mellombelse stillingar for å la andre interne få den kompetansehevinga dei treng.

UDF viser til at det er viktig at vi ikkje «lek i begge endar», det er viktig å skape gode arbeidsvilkår for tilsette i faste stillingar slik at dei ønskjer å stå lenger i stillinga, men det er også viktig å lage gode ordningar for søkjarar som ønskjer å søke stilling ved HVL, gjerne då vise til moglegheita for kompetanseheving i utlysingstekstene.

Organisasjonsdirektøren viser til at vi ikkje ønskjer å ligge høgare enn sektoren på tal mellombelse stillingar. Viser til at det som er aller viktigast i dette arbeidet er å jobbe med denne problemstillinga der det er behov for det. Ta med tala vidare til dei ansvarlege leiarane og skape ei bevisstgjerings kring denne problemstillinga.

14/22 Oversikt over starta og slutta (02.03.2022 – 19.04.2022) – Sjå vedlegg.

Organisasjonane har ikkje direkte spørsmål om oversikta, men stiller spørsmål sidan det på tala ser ut til at HVL aukar i tal årsverk korleis det er med areal til alle og om vi har kontroll på dette.

Eit anna spørsmål som var stilt var tal på kor mange ein skal vere leiar for, og korleis det står til med dette talet på noverande tidspunkt.

Organisasjonsdirektøren viser til at dette er store spørsmål som må takast med vidare, men viser til at ein større organisasjon gir oss problem knytt til kontorplassar, men dette vert arbeid med av areal. Hovudverneombod viser til at areal og arbeidsplassar er viktig, og ho er oppteken av at vi får til ei delingskultur. Arbeidsplassen tilhøyrar HVL og ikkje den einskilde tilsette, viser vidare til prosjektet HootDesk og Time-Edit.

På spørsmål om tal tilsette ein skal vere personalleiar for viser organisasjonsdirektøren til at det var sagt ca. 30 tilsette. Vi har ikkje den fulle oversikt over status per no, men dette er noko som fakultetsleiar og administrative leiarar må sjå på.

NTL stiller spørsmål om turnover. Organisasjonsdirektøren viser til at det ikkje er ein parameter vi styrer etter og det er såleis ikkje utarbeidd samanliknbare tal over tid for dette.

15/22 Gjennomgang av årshjul

Årsjulet vert oppdatert etter innspel i møtet og ligg oppdatert i teams.

16/22 Eventuelt

- **Arbeidsgjevar:** Oversikt over tal medlemmar på fakultet / FADM – Minner om at organisasjonane etter tilpassingsavtalen skal sende inn fakultetsvise medlemslister per 01.05. Slik at arbeidsgjevar har høve til å fordele tillitsvald ressursar ut igjen til organisasjonane.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen handskrivne signaturar.