

Vår ref.:
25/01837-24

Dato:
16.12.25

Referat fra IDF møte 10. 12.2025

Dato: 10. desember 2025 klokken 13:00

Sted: Teams

Referent: Anette Undheim

Til stedet:

Arbeidsgiver:

Anette Fristad	Avdelingsleder HR
Anette Undheim	Seniorrådgiver HR
Karl Henrik Svensson	Enhetsleder Avdeling for arealforvaltning, drift og utvikling (deltok på sak 74/25)

Arbeidstaker:

Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet
Jan Ove Rogde Mjånes	Akademikerne
Øystein Backelin	Norsk Tjenestemannslag/LO Stat
Karl-Eric Melander	Parat/YS stat

Karin Bell	Hovedverneombud
------------	-----------------

Forfall:

Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
Linn Melby Meyer	Seniorrådgiver
Anne Lone Hovland	Seniorrådgiver

68/25 – Godkjenning av innkalling og saksliste

Det var ingen kommentarer til innkallingen eller sakslisten.

69/25 – Informasjon fra tillitsvalgte

Akademikerne viser til at Nina Roskinn Harkestad er valgt inn i landsstyret til Samfunnsviterne.

Forskerforbundet (FF) sier det er reaksjoner på den nye skallsikringen ved campus Haugesund fra både studenter og ansatte. Studentene opplever låste dører og derfor ikke så lett tilgang på de ansatte som tidligere. FF sier dette er i strid med å være tett på.

FF sier at det pågår en endring i organisering i administrasjonen ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap (FHS). Det oppleves som at det er en egen stabsenhet for dekanen, organisering på siden av organisasjonskartet, og FF spør om prosessen her samt en klargjøring av dekanen sin myndighet.

FF viser videre til IT-hjelp og servicenivået. Det blir vist til at det ofte er lærlinger som er i førstelinjen, og at disse ofte er usikre og kanskje ikke kjenner til rutiner. I travle tider hvor det er svært viktig at utstyret fungerer, kan dette gå utover både arbeidsmiljøet til lærlinger og øvrige ansatte. FF spør derfor hvilken arbeidsinstruks ansatte i førstelinjen ved IT har?

70/25 – Informasjon fra hovedverneombudet

I samarbeid med Avdeling for arealforvaltning, drift og utvikling (ADU) har hovedverneombudet (HVO) og vara til hovedverneombudet begynt å utarbeide en retningslinje for medvirkning i byggesaker.

HVO sier oppfølgingen i forhold til ARK er variabel, og at det må oppfølging til på personalmøter på nivå 3 og 4 for å få nytten av ARK.

HVO påpeker at i 2026 bør det arbeides med å få større kapasitet hos Avdeling for HR til å gjennomføre vedtatte prosesser. Videre må det arbeides for en kultur for å melde avvik. I tillegg må det innarbeides en kultur for ledere for å få risikovurdering og vernerunder inn i et årshjul.

71/25 – Informasjon fra arbeidsgiver

Avdelingsleder HR sier det jobbes med en basisopplæring knyttet til de nye lederne som starter 1. januar 2026, og at denne er planlagt i uke 5 og 6. Denne opplæringen favner bredt og fokuserer på alt det lederne trenger i utførelsen av sitt arbeid.

Det blir vist til prosjektet medvirkning og at alle gruppeintervjuene som var planlagt nå er gjennomført. Nå skal det utarbeides en rapport fra kartleggingen. Avdelingsleder HR opplever at prosjektet er i henhold til tidsplanen.

Avdelingsleder HR viser til internrevisjonen knyttet til medarbeidersamtaler og sier det jobbes med en del nye skjemaer. Tillitsvalgte skal få maler til gjennomgang på IDF møte i januar 2026.

72/25 – Startet og sluttet i perioden 1. november til 5. desember 2025

HVO spør om HVL er i balanse i forhold til startet og sluttet.

Avdelingsleder HR sier det ikke er et årsverksbudsjett, men at det budsjettet som er styrende. Det er mer stabilt nå.

FF spør om balansen mellom teknisk administrativt ansatte og vitenskapelige. Det blir videre spurt om antall ansatte øker eller om det er stabilt.

Avdelingsleder HR sier at det på neste IDF møte vil legges ved en oversikt over årsverksutvikling, i tillegg til oversikt over hvem som har startet og sluttet.

73/25 – Markering av merkedager i HVL

Avdelingsleder HR sier det har vært kommunikasjon med Avdeling for kommunikasjon (AKS) knyttet til markering av merkedager. Det er rutiner for eksempel flaggdager, men det er ønskelig at det skal jobbes med et årshjul knyttet til markeringer.

FF spør hvilke dager som er offisielle og sier det er mange dager som kan markeres. FF sier det er et ønske om å diskutere rammene knyttet til dette.

Norsk Tjenestemannslag (NTL) sier at det kan være markeringer på forskjellige tidspunkt i de ulike vertskommunene. Dette gjelder for eksempel markering av Pride. Det er derfor viktig med et overordnet årshjul og god koordinering på HVL.

74/25 – Implementering av Workload Management

Prosjektplan var vedlagt saken. Enhetsleder ved ADU, Karl Henrik Svensson, orienterte kort.

Avdelingsleder HR spør hvordan ansatte vil oppleve dette når lederne nå ikke lenger trenger å bruke excel. Enhetsleder ADU sier de ansatte vil få tilgang til arbeidsplanen som i dag, og at kommunikasjonen nå kan skje i systemet. Dialog knyttet til arbeidsplanen kan skje i selve verktøyet, og dette vil være en forbedring for de ansatte.

Det er Akademikerne som har bedt om at saken skal komme opp på dagens IDF møte etter å hørt rykter om dette verktøyet. Akademikerne påpeker at lederne har visst om dette siden august 2025, men at de tillitsvalgte ikke har blitt informert om dette. Dette er noe som påvirker ansatte sin arbeidssituasjon, og Akademikerne er derfor kritisk til prosessen og manglende involvering av tillitsvalgte. De tillitsvalgte burde visst om dette tidligere, og nye programvarer skal drøftes. Akademikerne påpeker videre at det bør komme innspill fra ansatte som bruker TE-plan, og at det ikke bare er ledere som bør være involvert.

HVO sier dette har betydning for de ansatte, og at det derfor skal være representanter fra vernetjenesten og tillitsvalgte i arbeidsgruppen.

FF sier dette prosjektet har foregått siden mai 2025, og at det har kommet veldig langt her før de tillitsvalgte blir involvert. Prosessen har derfor ikke vært bra.

Enhetsleder ADU presiserer at arbeidet startet i august 2025.

Parat spør om det er sett noen effekter av dette i forhold til det gjeldende systemet?

Enhetsleder ADU sier det er forventet med gevinster, og at det nå blir et planleggingsverktøy og får flere funksjoner.

NTL støtter øvrige sine synspunkter om prosess og sier det er viktig å forholde seg til Hovedavtalen i staten. NTL spør om det blir transparens knyttet til de ansatte sine arbeidsplaner.

Enhetsleder ADU sier dette er et GDPR spørsmål. Det blir videre sagt at dette verktøyet først og fremst er et verktøy for lederne, og at det ikke påvirker arbeidsplanene.

75/25 – Mandat for evaluering av særavtaler ved HVL

Avdelingsleder HR orienterte kort.

Akademikerne påpeker at det er mye ansvar å legge på en tillitsvalgt i arbeidsgruppen, og det kunne derfor vært flere tillitsvalgte med i arbeidsgruppen. Det burde også vært en representant for teknisk administrativt ansatte. Det blir videre uttalt at det er viktig å se på helheten i dette arbeidet.

FF sier det er ulike kulturer på fakultetene og spør om det er særavtalen som er førende eller kulturen. Det er viktig å være klar på dette i mandatet. FF sier videre at det er for lite med en tillitsvalgt, og at arbeidsgruppen bør utvides med en tillitsvalgt til. Arbeidsgruppen er også topptung og ledelsestung. Det stilles spørsmål om det hadde vært tilstrekkelig med to administrasjonssjefer, og om den siste skulle vært endret til en forskningsprogramleder eller studieprogramleder.

Avdelingsleder HR sier det er ulike kulturer og behov på de tre fakultetene, og at det er derfor viktig å ha med representanter fra alle fakultetene i arbeidsgruppen.

HVO sier det bør være en kartlegging av alle råd og utvalg samt verv og funksjoner, og at kartleggingen derfor bør utvides. Det blir for eksempel vist til at Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Akademikerne spør om justeringer innebærer at det skal vurdering av satsene?

Avdelingsleder HR sier man har prøvd å være åpen i utformingen og ikke legge for mange føringer. Dersom tillitsvalgte har forslag til konkrete setninger som de mener må være med i mandatet, kan dette sendes inn i etterkant.

FF spør om tillitsvalgte er inkludert i særavtalen?

76/25 – Rutine for konflikthåndtering

Til saken er det lagt frem et kort skriftlig saksfremlegg.

Akademikerne påpeker at det er egen definisjon av konflikt i de foreslåtte rutinene, og at denne derfor bør ses på. Akademikerne sier rutinene er veldig preget av juridisk tanke, men ikke så mye om konflikthåndtering. Det blir påpekt at det er mer psykologi enn juss i å løse konflikter. Formålet bør være at konflikter skal løses, og formålet i de foreslåtte rutinene bør derfor endres. Akademikerne uttaler også at det er store likheter med varslingsrutinene.

HVO sier det burde vært nedsatt en arbeidsgruppe knyttet til dette arbeidet for å flere perspektiver og erfaringer inn. HVO sier det er forskjell på konflikter, og at det blir veldig ledelsesdominant i konflikter mellom ansatt og leder. I slike tilfeller må man tenke på at konflikten skal løses på lavest mulig nivå.

FF spør om man har gått for langt med denne revideringen og savner eksempler i dette forslaget. Det blir også uttalt at det er likheter med varslingsrutinene, og det blir spurt om de er litt for like. Videre blir det påpekt at teksten kanskje er for knapp, og det ønskes en klargjøring av HR sin rolle versus leder sin rolle i slike saker.

NTL mener rutinene må være tydeligere på forskjellen mellom konflikter mellom vanlige ansatte, og konflikter mellom leder og ansatt.

Parat støtter innspillene fra de øvrige.

77/25 – Årshjul

Forslag til årshjul var vedlagt. Det blir spilt inn noen datoer som må endres, og Avdeling for HR ser på dette.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.