

Til
Tage Båtsvik / Organisasjonsdirektør HR-ORGSTAB-ODU

Vår ref.:
23/01772-15

Dato:
12.09.23

Referat frå IDF-møte 30. august 2023

30. august kl 12-13

Til stades:

Organisasjonane

Jan Ove Rogde Mjånes Akademikerne
Nina Roskin Harkestad bisittar Akademikerne
Wenke Wüsthoff Jortveit Parat
Grethe Lønning Grimsbø bisittar Parat
Tone Skjerdal Norsk tjenestemannslag/LO-stat
Gjert Anders Askevold Forskerforbundet

Forfall:

Karin Bell Hovudverneombod

Arbeidsgjevar

Tage Båtsvik Organisasjonsdirektør
Anette Fristad Avdelingsleiar AHR
Anette Undheim Seniorrådgjevar AHR
Linn Melby Meyer Rådgjevar AHR
Wenche Fjørtoft Seniorrådgjevar AHR

Informasjonssaker:

46/23 - Oversikt over nytilsette og slutta

Akademikerne (AK) påpeikte at det er fleire som har slutta enn som har begynt, og stiller spørsmål om dette får konsekvensar for fordeling av ramma i lønsforhandlingane?

Org.d: Spørsmålet må takast under forhandlingane. Tal tilsette som har slutta og starta i HVL er på linje med ein normalsituasjon på denne tida av året. Det er ikkje alle stillingar som skal erstattast, slik som mellombelse stillingar og prosjektstillingar.

AK: Stilte spørsmål om det er mange i prosess inn og ut av HVL?

Avdelingsleiar seier at det vi ikkje har oversikt over tilsette i prosess for start og avslutning, det skjer ført når vi har registrert at nokon har slutta (SAP).

47/23 - Informasjon om prosjekt administrativ organisering og dimensjonering

Org.dir informerte om at prosjektet starta i vår, og prosessen er delt i fase 1 og fase 2. Det er oppnemnt ei prosjektgruppe med følgjande medlemmer:

Dekan Asle Holthe, Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett.

Instituttleiar Georg Førland, Institutt for helse og omsorgsvitskap, Fakultet for helse og sosialvitskap

Administrasjonssjef Henning Norheim, Fakultet for ingeniør- og naturvitskap

Avdelingsleiar Eirin Fausa Pettersen, Avdeling for forskning, internasjonalisering og innovasjon

Avdelingsleiar Espen Fosse, Avdeling for studieadministrasjon

Tone Skjerdal, hovudtillitsvald HVL, LO Stat

Karin Bell, hovudverneombod HVL

Prosjektgruppa skal sørgje for innspel til innretning av prosjektet og nye problemstillingar og lage eit kunnskapsgrunnlag som beskriv administrativ organisering og dimensjonering. Kunnskapsgrunnlaget skal brukast i fase 2 som er gjennomføring av dialogmøte der vi skal vurdere og avklare oppgåve og ansvarsfordeling mellom einingar, og vurdere dimensjonering og ressursallokering. Vi har behov for å prioritere; kva er dei viktige områda å ta tak, kor er behovet størst for å diskutere oppgåve og rolledeling og dimensjonering. Vi såg vi ikkje hadde tilstrekkeleg kunnskap om det, det har vore sendt ut ei spørjeundersøking til eit tal medarbeidarar som eig og brukar dei administrative tenestemråda for å få endå litt betre grunnlag for å velje ut nokre viktige område i dialog og arbeidsmøta

Spørjeundersøkinga vil bli presentert for prosjektgruppa på måndag. Vi vil kome i gang med dialogmøta raskt slik at vi i oktober kan legge fram nokre forslag til tiltak både for prosjektgruppa og toppleiinga. Det betyr ikkje at prosjektet sluttar med det. Vi håpar at prosessen og samtalar og kunnskapsgrunnlaget gir grunnlag for organisering og dimensjonering og vidare utvikling.

Vi skal ha vidare arbeid og ha både fase 3 og fase 4. Korleis vi vil ta dette vidare er avhengig av funna. Vi håpar at grunnlaget gir kunnskap om korleis vi skal utvikle det administrative støtteapparatet vidare i fellesskap.

Parat stilte spørsmål om ein vil velje ut fokusområda for å ta det med i dialogmøta?

Undersøkinga var med førehandsdefinerte spørsmål og svar, og var litt vanskeleg å svare på.

Org.dir. seier at spørsmåla er utforma av dei som er med i prosjektstøtte. Hensikta var å gje innspel og kunnskap til den prioriteringa vi må gjere.

FF stiller spørsmålet om målet med undersøkinga. Det vart opplevd ubehageleg å fordi ein opplevde nesten å gje karakter på kollegaer i og med at det var knytt til arbeidsoppgåver og var personidentifiserande. Korleis blir undersøkinga gjort, laga og brukt?

Ak stilte spørsmål om ein vil drøfte tiltaka i IDF møte og påpeikte at medlemmene i arbeidsgruppa bør ha ein vara.

Org.dir: Det er vanskeleg å vite kva problemstillingar som kjem. Vi må sortere det som skal drøftast. Einig at det bør vere vara.

Parat: Ein bør informere så fort som muleg etter møtet måndag.

Drøftingssaker

48/23 NTL vil melda inn eit spørsmål om skap i K2, og rutinar for tømning når folk sluttar i HVL. Dersom den tilsette ikkje har høve til å tømme det sjølv, kva er rutinane? NTL vil gjerne drøfta dette spørsmålet.

Saka vert utsett.

49/23 Mandat for revisjon av ny tilpassingsavtale

Avdeling for HR orienterte om saka og mandatet.

FF stiller spørsmål om korleis tillitsvalde og arbeidsgjevar skal forankre og aktivisere tilsette? Kva bestilling legg vi på oss sjølve?

Org.dir: Vi er einige om at vi skal få til gode diskusjonar utover vi som deltek i arbeidet. Arbeidsgjevar vil nytte leiariinjene og tillitsvalde gjennom sine tillitsvalde. Vi må finne gode løysingar for å få dette breiare ut i organisasjonen. Vi er ikkje ferdig tenkte på dette, og vi må finne gode løysingar i fellesskap.

FF: Kva er forpliktinga? Kva betyr det?

Org.dir: Vi er opne for idear og tankar. Vi jobbar på mandat og vi representerer våre sider, og det gjer også tillitsvalde.

NTL: Det er naturleg å involvere medlemmen i prosessen. Vi kan få spørsmål om å etablerer eit lågare ID-nivå enn Fellesadministrasjonen.

Er det muleg å tenke seg å bygge opp eit system på fleire nivå? Vi har bygd opp eit system som skal ivareta medbestemming og medverknad. Kva må til for å forbetre dei eksisterande systema?

Org.dir seier at dette er eit av dei tinga vi må diskutere. Er det muleg å tenkje seg og vil det vere ein styrke? Vi har bygt opp eit system som skal ivareta medråderett og medverknad. Kva må til for at det eksisterande systemet skal fungere betre?

AK: Det er etablert eit forum for høgskuledemokrati, noko som kanskje er eit uttrykk for uro i og med at det er oppretta eit forum for dette. Vi må skilje dette tydeleg frå partssamarbeidet. Det er eit stort engasjement. Vi må adressere uroa i organisasjonen.

Org.d: Vi gjorde eit forsøk for få til auka deltaking ved å inkludere medverknad i Tilpassingsavtalen. Medverknad skal vere eit system som tek vare på den enkelte medarbeidar for å kunne påverke sin arbeidssituasjon. Føremålet var å styrke begge delar, men særleg medverknad. Korleis skal vi få systemet vi har i dag til å fungere betre, evt gjere justeringar av det?

Dette er eit mandat på overordna nivå. I heildagsmøtet kan vi tydeleggjere og konkretisere. Fram mot heildagsmøtet må vi førebu ein del av dei sentrale diskusjonane. Vi kan ha arbeidsdeling for kven som gjer kva. Tillitsvalde og arbeidsgjevar kan bruke sine nettverk og få innspel til tematikkar, erfaringar. Vi må avklart tidslinja etter heildagsmøtet i fellesskap.

Ak: Vi kan finne ut om andre har nye versjonar av tilpassingsavtalen.

Heildagsmøtet blir 20. september kl 09 - 15.30.

50/23 Skjema for sluttsamtale

Avdelingsleiar HR: Dette har vore tema som har vore etterlyst ei tid. Vi ønskjer å få kunnskapsgrunnlag om kvifor tilsette sluttar. Kva tiltak må arbeidsgjevar gjere for å redusere oppseiingar? Kva område må arbeidsgjevar fokusere på for evt å kunne redusere turnover.

Vi ønskjer å få innspel frå tillitsvalde før vi ferdigstiller skjema.

AK: Dette skjema er av dei betre skjema. Kunne tenkt seg å ha med spørsmål til kva type stillinga ein har? Meir kategorisering. Vi bør kategorisere i utdanningsnivå og stillingstypar slik vi får informasjon om kven vi mistar. Kjem det ein «skriveboks»?

Det er ein del av spørsmåla som er så gode at dei burde vore stilt til alle tilsette som jobbar her slik vi får kunnskap om kvifor dei blir i HVL. Vi må få fram dei positive sidene ved å vere i HVL og noko som vi kan bruke i ARK undersøkingar. Vi må få fram dei positive tinga.

FF: Det er fint at det blir arbeidd med det er mange gode spørsmål.

Det er tre hovudgrunnar til at tilsette sluttar: lønn, fysiske tilhøve som kontor og arbeidsoppgåver. Vi bør få kunnskap om tilsette sluttar som følgje av kontorsituasjonen. Har andre institusjonar betre tilhøve? Når det gjeld arbeidsoppgåver så bør det graderast mellom teknisk administrative og vitskaplege stillingar. Kan arbeidsvilkåra vere ein medverkande årsak til at tilsette sluttar, som td fou-tid?

Det var semje om at skjema må sendast etter oppseiing og medan ein er på høgskulen.

Kopi til: Anette Olene Fristad