

Til

Vår ref.:
23/01772-12

Dato:
18.08.23

Referat fra IDF møte 8/23 (22.06.2023)

Dato: 22.06.2023 klokka 10:00

Sted: Zoom

Referent: Wenche Fjørtoft

Til stades:

Arbeidsgjevar

Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
Anette Fristad	Avdelingsleiar HR
Linn Melby Meyer	Rådgivar HR
Anette Undheim	Seniorrådgivar HR
Wenche Fjørtoft	Seniorrådgivar HR
Endre Laastad	Avdelingsleder arealforvaltning, drift og utvikling

Arbeidstakar:

Wenke Wüsthoff Jortveit	Parat
Grethe Lønning Grimsbø	(bisittar Parat)
Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet
Tone Skjerdal	Norsk Tjenestemannslag/LO Stat
Pål Albert Olsen	Akademikerne
Nina Samnøy	(bisittar Akademikerne)
Karin Bell	Hovudverneombod

Sak om ordning med bakvakt for driftstilsette ved areal, drift og utvikling (ADU)

Endre Laastad (avdelingsleiar ADU) orienterte om behov for revisjon av avtalen om ordning med bakvakt for å rykke ut etter arbeidstid ved driftseiningane til Høgskulen på Vestlandet. Ordninga vart drøfta.

Erfaringar med belastning, aktivitet og økonomi for ordninga gjev grunnlag for revisjon på bakgrunn av dette. Ordninga har derfor ikkje blitt implementert. På fleire av campusane er det få tilsette som kan ta del i ordninga på og dermed blir belastninga for stor. Det er ønskjeleg å nytte vektarar for å ivareta behovet ved nokre campus.

Postadresse
Høgskulen på Vestlandet
Postboks 7030
5020 Bergen
post@hvl.no

Avdeling
HR - Avdeling for
HR

Saksbehandlar
Anette Undheim
Telefon:
+47 55 58 71 82

Ordninga skal følgje opningstida til bygga ved HVL og dermed ikkje ha vakt heile døgnet.

Erfaringa har vist at belastninga er lita og tilgjengelegheita er lav. Det er få utrykkingar på natt, og derfor kan ein heller kjøpe tenester frå vektarselskap. Det finst ikkje vektarselskap i Sogndal og Førde, derfor ikkje slik ordning der.

Parat: Interesse for å ta på seg vaktberedskap er mindre når natt ikkje er inkludert då kompensasjonen blir mindre. Tilsette meiner å ha vakt på fredagar ikkje er ønskt då det er en del av helga.

NTL påpeikte at det var uheldig at ikkje alle ved drift ADU deltok på felles informasjonsmøte. Laastad viser til at det vart helde eige møte med tilsette ved ADU/Sogndal der ein diskuterte situasjonen. Det er ei utfordring å ha vakt når ein ikkje bur nær campus. Det er lite hendingar der. Det vil bli halde eigne møte der ein rullar ut ordninga.

Det er utfordringar ved campus Haugesund. Det er lite aktivitet. Må ta eit val om ein skal ha ei slik ordning der, eller ha vektarordning. Vanskeleg å administrere viss ein skal ha vakt berre når ein ønskjer. Kan ev ha fire dagar og ikkje fredagar, men det må vere ut frå eit behov. Tilsette i Haugesund melder at dei ikkje ønskjer å delta i bakvakt ved fire dagar.

Parat: Godtgjerings for dei som deltek blir liten når natt og helg blir tatt ut, det blir lite å få for dette. Kva med Stord der det berre er to tilsette på drift? Skal det vere vektarar der og? Kva med vaktbil? Skal dei stå til lading heime hos tilsette? Er det ope for å bruke privatbil?

Laastad viser til at driftstilsette har tilgjengelege bilar. HVL sine driftsbilar blir brukt og har god rekkevidde og tilsette bor innanfor to mil. Ikkje noko problem med utlada bilar. Det er ladebrikker for hurtiglading i bilane. Er bilane ute av drift, kan ein bruke privatbil og få godtgjort for det.

Beredskapsordning er ei frivillig ordning, og det er først og fremst arbeidsgjevar sitt behov som er styrande for korleis ordninga skal vere.

NTL påpeiker at det er viktig at ordninga ikkje utelukkar at berre ein eller to personar på små campusar kan delta i vaktordninga. Det kan gå ut over arbeidsmiljøet viss det er slik at ein eller nokre tilsette sitt nei fører til at andre ikkje har høve til å ta del i vaktordninga.

HVO: Vaktbelastninga på Stord blir stor med berre to tilsette. Blir vektarselskap ein del av vaktordninga på Stord?

Laastad: Er det for få som ønskjer å vere del av ordninga må HVL ta stilling til om ein berre skal ha vektarordning.

Drøfting av ressursfordelinga og konsekvensar av reduksjonen i tal hovudtillitsvalde (innspelt frå NTL)

Ressurstildelinga er basert på tal medlemmer pr 1.5.2023. Det er sett av 8,5 årsverk for partsrett og tillitsvaldsarbeid. Ressursen var auka med eitt årsverk knytt til fusjon, denne ressursen har ikkje vore tatt inn igjen etter dette. Det er i innspelet frå NTL vist til at ressursar per medlem er redusert frå 2021 til 2023. I 2023/2024 er det eitt årsverk som ikkje vert nytta, då to organisasjonar ikkje har partsrett etter hovudavtalen.

NTL: HVL har behov for partssamarbeidet. Tillitsvalde er samde om at det trengst nye ressursar. Vi har nye omstillingsprosessar i HVL som krev ressursar. Behovet for ressursar pr medlem og samla sett er minst like stort. Det er uheldig for HVL at den tildelte medlemsressursen vert mindre.

Korleis skal ein løyse dette framover? Oppgåvene blir fordelt på færre hovudtillitsvalde. Skal det gjevast ressursar til kvart enkelt verv/oppgåve/prosess? Opplever at det er mykje arbeid.

Org.dir: Vi har behalde årsverka vi hadde ved fusjonen. Ev endringar i totaltildelinga må takast i ein budsjettprosess og ut frå ei vurdering av behovet. Vi må få til ei fornuftig fordeling. Har eitt årsverk som ikkje er nytta, men som kan nyttast.

FF: Interessant arbeid, men også veldig krevjande. Tillitsvalde er med på intervju, omstillingsarbeid, kontorplassar osv. som gir meir arbeid på dei få. Har problem med kapasitet.

Org.dir: Kunne hovudtillitsvalde fordelt oppgåver (som deltaking i arbeidsgrupper o.l.) på fleire, ved at dei valde ut tillitsvalde som representerte dei hovudtillitsvalde i HVL i utvalde prosessar?

NTL: i nokre samanhengar gjer ein det. Må knytast frikjøpsmidlar til dette.

Akademikarane: tanken som kjem opp var god. Må bruke det eine årsverket.

FF: God ide å delegere arbeidet. Tilsette er interessert, men det kapasitet som er problemet og det trengst ressursar.

Org.dir: Arbeidsgjevar ser problemstillinga og ønskjer å finne ei løysing ila hausten.

HVO: kan det vere mulig å gje ein pott til organisasjonar som ikkje er med?

HR minner om at tillitsvalde må sende inn lister på fordeling av tillitsvaldsressursar. Arbeidsgjevar må ha ein oversikt over kven de har fordelt ressursane til, for å få dette inn på arbeidsplanen til dei tilsette.

Fastsetting av mandat og arbeidsgruppe tilpassingsavtale

Org.dir: Staten har inngått ny Hovudavtale og HVL sin tilpassingsavtale må reviderast. Vi skal arbeide med dette i ei partssamansett gruppe.

Få gjort opp litt status, og lage eit oversyn over ordningar for medverknad og medraderett i HVL. Vi må ta utgangspunkt i korleis ordningane for medverknad og medraderett har fungert. Skal vi t.d. evaluere gjennomføring av personalmøta?? Dette er ei god anledning til å engasjere organisasjonen.

Parat: Vi må fylle den «grå boksen» frå noverande tilpassingsavtale: medraderett på nivå 3.

Org.dir: Må ha ei brei tilnærming til dette. Tydeleggjere medverknad og medraderett.

NTL: Redigere saka om mandatet. Må stå at det er ny hovudavtale. Viktigaste er medraderett/medverknad. Kva ein tilpassingsavtale er og vise til ny hovudavtale.

Kanskje invitere andre utanfor sektoren?

Korleis vert paragrafen om stadfortredargodtgjersle praktisert? (innspel frå Parat)

Parat: Har blitt gjort merksam på denne heimelen og tilsette har spurt kva som gjeld. Viss ein tek over andre sine arbeidsoppgåver så må en få godtgjersle.

HR: Heimelen er mest mynta på leiarnivå. For å få stadfortredargodtgjersle må ein overta ansvaret i ein funksjon heilt og haldent.

HVO: Må tydeleggjere føreseielegheit på førehand, tilsette må få vite om ein får høgere løn eller ikkje.

Parat: På kva nivå skal heimelen praktisert? Snakkar vi teamleiarar også?

Arbeidsgjevar vil tydeleggjere heimelen og informere om dette.

Ymsesak: Kontorsituasjon (FF)

FF meldte dette inn som ei ymsesak i løpet av møtet. Vi hadde ein kort diskusjon av saka. Viser til mellom anna oppslag i media om kontor og bruk av privat utstyr på kontor. Det er ei vanskeleg sak. HVL har retningsliner så dette gjeld praksis av retningsliner som tilsette.

Korleis skal vi stå saman om slike saker? Det finst ikkje enkle løysingar. Vi må søke samarbeid og støtte. Det er oppretta arbeidsgrupper i Bergen og Sogndal. Problemstillinga må kanalisert inn i arbeidsgruppene.

Også vernetenesta står i dette. Har vore krevjande å vere lokalt verneombod i denne saka. Utspel i media fører til negativ omtale og omdømetap. Både tilsette og leiarar må takast vare på. Kva standard skal vi ha? Arbeidsgjevar skal utstyre kontor med rette møblar.

Arbeidsplassen skal vere god og ein trygg stad å vere. Verneteneste, tillitsvalde og arbeidsgjevar må stå godt i lag om dette. Må ikkje splitte oss opp i leirar. God kontakt og god dialog. Dele refleksjonar.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.