

Vår ref.:  
23/01772-23

Vår dato:  
06.12.23

## Referat IDF-møte 06.12.2023

Dato og møtets varighet: 06.12.2023, kl. 12.00 – 14.45 på Zoom

### Til stades:

#### Arbeidstakar:

Jan Ove Rogde Mjånes	Akademikerne
Tone Skjerdal	LO Stat
Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet (FF)
Wenke Wüsthoff Jortveit	Parat
Karin Bell	Hovudverneombod

#### Arbeidsgjevar:

Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør	
Helge Olsen	Nestleiar avdeling for kommunikasjon	
Anette Olene Fristad	Avdelingsleiar HR	
Karl Henrik Svensson	Einingsleiar arealforvaltning	(sak 58/23-1)
Gunnar Yttri	Rektor	(sak 59/23)
Helge Skugstad	Økonomidirektør	(sak 59/23)

Anette Undheim	Seniorrådgjevar HR
Wenche Fjørtoft	Seniorrådgjevar HR
Linn Melby Meyer	Seniorrådgjevar HR / referent

### Informasjonssaker

#### 57/23 Starta og slutta i HVL

Arbeidsgjevar har sendt ut oversikt over starta og slutta i perioden 30.09.2023 – 29.11.2023.

Forskerforbundet (FF) viser til at det er 11 stk. som har sagt opp stillinga si i denne i perioden. Stiller spørsmål om det er dramattikk i tala og om arbeidsgjevar kan seie kva grunnlaget er? Avdelingsleiar HR viser til at ingen dramattikk i desse tala, vi er ein stor organisasjon der det er naturleg at nokre sluttar. Men viser til at trenden der vi tilsett fleire enn som sluttar truleg vil gå ned framover. Vi må erstatte dei stillingane det er behov for men det må gjerast ei kritisk vurdering av desse.

#### 58/23 Oppfølging av saker som er meldt inn:

##### 1) Sensorløysinga ved campus Kronstad (K2).

Norsk Tenestemanslag (NTL) har meldt inn denne saka. Viser til at det er medlemmar som synes det er ubehageleg å bli overvaka på campus, og som føler at det går sterkt ut over arbeidsmiljøet. NTL stiller spørsmål om høgskulen har sett på dei indirekte kostnadane knytt til dette? Det vert lagt fram påstand av at tilsette søker seg vekk på grunn av dette.

Avdelingsleiar HR synes det er leit å høyre at tilsette føler at dei vert overvaka på jobb. Stiller opent spørsmål til HTV om kva informasjon og kommunikasjon vi kan gå ut med for å løyse misforståing kring dette?

Akademikerne meiner dette ikkje burde vere ei permanent løysing. Stiller spørsmål om sikkerheit for både tilsette knytt til «overvaking» av tal tilsette i etasjane og data, dersom denne informasjonen kjem i feil hender.

Karl Henrik Svensson, einingsleiar arealforvaltning viser til skriv om kostnad som er sendt ut i forkant av møtet. Når det kjem til sikkerheit er det utarbeidd ei eigen GDPR avtale med leverandøren, personalvernombodet ved HVL har vore med i dette arbeidet. Svensson viser vidare til at ein ikkje overvaker einskilde tilsette med denne løysinga, og at omgrepet overvaking ikkje blir riktig å bruke. Løysinga er utarbeidd for å kunne arbeide meir kunnskapsbasert med planlegging for effektiv bruk av areala våre.

FF stiller spørsmål om kapasiteten i K2 etter denne målinga, kan det flyttast inn fleire enn 75 tilsett i kvar etasje? Svensson viser til at denne diskusjonen og talmaterialet ligg hos arbeidsgruppa som skal sjå på arbeidsplassar i Bergen.

## **2) Sjukemeldingar og TE-plan**

NTL viser til at det ved HVL er ulik praksis knytt til sjukemeldingar og korleis dette blir handtert i TE plan. Dette skaper vanskar for dei tilsette. Dette er særskilt ei problemstilling ved FHS.

Wenche Fjørtoft, seniorrådgjevar HR har sett på denne problemstillinga ved FHS. I utgangspunktet handlar det ikkje om TE plan, men meir om sjukemeldingane der det er problematisk å vere heilt eller delvis sjukemeldt i ein periode med mykje undervisning som gjer at tilsette ikkje føler at dei kan vere sjukemelde. Fjørtoft seier vidare at HR vil følgje opp dette med fakultetet, og kople på TV for å få høyre tilbakemeldingane, for å kunne betre situasjonen for dei som er sjuke på fakultetet.

FF viser til at dette er problemstillingar på tvers av HVL, ein må sjå på regelverk, TE-plan og praksis opp mot kvarandre. Ønskjer at dette skal bli ei større, viktigare sak.

NTL viser til at det er bra med tettare oppfølging, sidan dette er spørsmål som kjem gang på gang. HR må vere tydeleg støtte inn. Viser til at det er ei bra prosess som no er tenkt.

## **59/23 Informasjon om oppfølging av Budsjett 2024**

Organisasjonsdirektør viser til skriv som er sendt ut i forkant av møtet som skildrar arbeidet og prosessen vidare fram mot vedtak i styremøtet om budsjettsaka i mars 2024.

Rektor innleia vidare med å snakke om medverknad og involvering, vise til at HTV og leiinga er samsnakka om mål og midlar vidare. Det kjem endringar vi må gjennomføre for å styrke oss, vi må gjere grep i 2024 for å ikkje få det for vanskeleg i 2025 og 2026. Har tatt lærdom med å ha god og tydeleg informasjon ut tidleg.

Parat stiller spørsmål om kva «nedtrekk» i FADM vil seie. Organisasjonsdirektør viser til at det ikkje er eitt økonomisk omgrep, men det dreier seg om at rammene for FA blir justert ned, i høve til stillingsressursar. Ein må vere kritiske til tilsettingar, sjå på effektivisering og at vi vil løyse dette i form av naturlege avgangar og reduksjon av midlertidige stillingar. Det er per no ikkje aktuelt med oppseiingar. Dersom vi kjem til det punktet vil leiinga så tidleg som mogleg ta opp dette med dei hovudtillitsvalde.

Dei tillitsvalde viser til møte med rektor 04. desember der dei vart godt roa av den informasjonen dei fekk frå rektor då.

Akademikerne løftar opp fleire tema; 1. Dei er kritiske til at det i haust har vore mange nye tilsettingar generelt og mange nye leiarstillingar i det nye fakultetet 2. Tillitsreforma - det ser ut til at mykje av ansvaret kjem ut til

stadlege leiarar og tillitsvalde. 3. Krav til universitetssøknad, og nye reglar. Treng ein å ha like mange doktorgradsprogram som tidlegare?

Rektor viser til at ein kunne ha kommunisert betre internt om universitetssatsinga. Dei nye reglane for universitetsakkreditering trer først i kraft 01.01.2025. Vi held oss til gjeldande regelverk der vi må og bør ha dei fire doktorgradsprogramma våre for å møte breidda av våre organisasjon. Vi har framleis som mål å sende søknaden i 2024.

Når det kjem til autonomi og tillitsreform handlar dette om å gjere institusjonane meir ansvarleg for økonomien i ei tid der vi rår over knappare ressursar og dårlegare studentrekruttering.

FF er positive til å få konkretisering av arbeidet og ei plan for arbeidet vidare, det er både tillitsvalde og medlemmane oppteken av. Viser til at det er fleire tilsette som er bekymra i desse tider, korleis klare å halde på kvaliteten i dei områda som vert det vert innsparing på? Vidare har FF eit ønskje om eit diskusjonspunkt / avklaring på revisjon av investeringsplanen, dette er ubrukte midlar vi har spart, kan desse midlane også bli brukt til drifta, eller skal vi gjere noko nytt og kreativt med desse?

Økonomidirektør viser til at vi må ha ei plan dersom vi bruker avsettingar i drifta. Blås vi opp budsjetta utover det som er grunnlaget sit vi att med for mykje bundne midlar i faste stillingar. Økonomidirektør viser til at vi må i tida framover gjere strammare prioriteringar. Frå økonomi si side vert det sett opp tydelegare årsbudsjett og einingsbudsjett for å ha kontrollen gjennom året.

NTL viser til at dei i dialogen med sine medlemmar er tydeleg på at ein ikkje snakkar om oppseiingar no. Men viser til at om det kjem store endringar i studieporteføljen kan det vere at det er tilsette med kompetanse som høgskulen ikkje har bruk for. Korleis skal ein sikre desse i ein god prosess? NTL stiller vidare spørsmål om det kjem til å bli løfta opp som tema på ID FADM? Organisasjonsdirektør tek det med som innspel.

Parat stiller spørsmål i kva grad dette arbeidet og «nedtrekket» i FA er synkronisert med prosjektet «organisering og dimensjonering av støttefunksjonar» som gjeng føre no. Er prosjektet i rute? Organisasjonsdirektør viser til at dette arbeidet heng saman. Det vert kalla inn til eit møte i prosjektgruppa før jul for å legge fram nokre alternative ruter for vegen vidare. Økonomidirektør seier at vi må operasjonalisere kva det vil seie å ha «nedtrekk» i fellesadministrasjonen, dette må vi ha tal på.

Organisasjonane er samde i at det er viktig at det kjem ut informasjon til tilsette og det er ønskjeleg med ei nyhendesak på vestibylen. Tydeleg informasjon kan hjelpe til å stille uroa i organisasjonen.

Arbeidsgjevar er einige i at det er viktig med god kommunikasjon, informasjon og dialog med tilsette og tillitsvalde, for å hjelpe til med å gi rett og tydeleg informasjon og kunne avkrefte ryktet som går, men også å vise at det i fellesskap blir arbeidd for å finne gode løysingar.

Økonomidirektør viser til at ein kan sjå på ein informasjonssak før jul. Etter nyttår er det viktig med fleire møtearenaer med tillitsvalde der ein kan informere om, og drøfte tiltak før styremøtet i mars.

I tillegg vert det føreslege frå Parat om å ha eitt fellesmøte med tema «Økonomi» eller «omstilling» for administrasjonen der ein får lik informasjon og høve til å stille spørsmål, det vert viset til fellesmøta på FIN/FØS.

Organisasjonsdirektør avsluttar med å seie at dersom 2023 er omstillingsåret, kan 2024 vere prioriteringsåret. Rammene for å drive høgskule vert strammare, dette er også grunnen til at omstillingsavtalen er på dagsorden, for gi informasjon for å tydeleggjere korleis prosessane vert køyrt og korleis ein kan ta ned usikkerheita.

## **Drøftingssaker**

### **60/23 Revisjon av retningslinjer for Velferdsutvalet**

Arbeidsgjevar presenterer reviderte retningslinjer for Velferdsutvalet ved HVL, det er gjort andre endringar og andre mindre språklege endringar.

Organisasjonane er einige i endringa der medlemmane av sentralt velferdsutval ikkje må vere hovudtillitsvalde, men at organisasjonane er peikar ut medlemmane som vert arbeidstakarrepresentantar.

Organisasjonane er samde i at samansettinga av dei campusvise velferdsutvala skal spegle tilsettegrupper, ein ønskjer både vitskapleg og TAP tilsette inn i desse utvala.

Organisasjonane stiller spørsmål om kva IDF si rolle i oppnemning av utval er. Det er einigheit om at det styrkast og at det er arbeidsgjevarsida og HTV som skal samarbeide for å finne ny person til vervet.

Organisasjonane ønskjer klarheit i begrepsbruken, t.d. Julebord/ kollegafest og sommarfest. Viser også til at det er viktig å skilje mellom lokale arrangement på campus for tilsette og institusjonelle arrangement på campus for tilsette, studentar og eksterne.

Arbeidsgjevar la inn endringane i dokumentet i møtet. Tillitsvalde kan gå for retningslinjene slik dei er skissert.

### **61/23 Årshjul for 2024**

Organisasjonsdirektør orienterer kort om årshjulet i 2024.

Organisasjonane er samde i årshjulet men har nokre kommentarar knytt til lønnspolitikk og lønnsforhandlingane.

Akademikerne ønskjer at opplæring for DFØ lønnsforhandlingar blir saman med leiinga.

Det er også ønske om å ha 2.5.3 forhandlingane i nærheita av 2.5.1 forhandlingane, arbeidsgjevar viser til at ein her må sjå på ressursane og ønskjer i hovudsak å halde på dei tidspunkta som er skissert.

FF stiller spørsmål om å ha kodeendringane i 2.5.3 forhandlingane for å få eit heilskapleg bilete av stillingskodebruken. Arbeidsgjevar vil sjå på kva andre har gjort.

Akademikerne stiller spørsmål om å ha 2.5.2 forhandlingane i forkant av 2.5.1 forhandlingane, er det ønskeleg å prøve ut? Arbeidsgjevar vil sjå på det, men viser til at det skjer mykje administrativt før 2.5.1 forhandlingane.

### **Sak etter HA §5**

#### **62/23 Omstillingsavtale ved HVL**

Organisasjonsdirektør orienterer kort, kva er omstilling og kva områder ved HVL som er under omstilling. Dei fire omstillingsområda ved HVL er:

- Strategisk utvikling av studieporteføljen
- Organisatoriske og strukturelle endringar
- Organisering og dimensjonering av støttefunksjonar
- Eksterne inntekter.

Organisasjonane ber om at det i omstillingsavtalen blir beskrive kva dei fire omstillingsområda inneberer.

Akademikerne viser til at det er feil heimlar i malen, ber arbeidsgjevar sjå på dette før endeleg godkjenning. Organisasjonane viser til at punk 1.3 bør vere lik 3.2.

Akademikerne stiller spørsmål om denne omstillingsavtalen tek over dei andre som er utarbeidd? Viser til at det i førre avtale var det nye fakultetet «freda», men dette fell bort no. Arbeidsgjevar vil sjekke opp i kva som skjer med denne omstillingsavtalen.

Organisasjonane ønskjer at det skal leggjast inn ei setning om at oppseiing og flytting av arbeidsplassar så langt som mogleg skal unngåast i det vidare arbeidet, dette vil truleg roe ned dei tilsette i organisasjonen. Organisasjonsdirektøren må ta ei runde på dette internt før ein kan ta det vidare.

Forskerforbundet stiller spørsmål om denne avtalen skal vare til 31.12.2025? Arbeidsgjevar viser til at det er planen, når ein skal sjå på endringar av studieporteføljjen og organisering og dimensjonering av administrative støttefunksjonar er ikkje dette eitt arbeid som er ferdig i 2024.

Hovudverneombodet stiller spørsmål om kor konkrete ein kan vere knytt til kompetansekartlegging og kva vi gjer i situasjonen der vi har overtaligheit og står i omstilling. Avdelingsleiar HR viser til at dette er tematikk som vert skissert i omstillingshandboka for tilsette.

Avdelingsleiar HR viser vidare til at det er viktig å avklare partssamarbeidet og avklare kva prosessar som ligg i omstillingsarbeidet, og at dette kan gjerast via ei omstillingsavtale.

Organisasjonsdirektør viser til at vi vil ta med innspela frå organisasjonane og vil utvide innhaldet litt. Vil vurdere om vi treng eitt eiga møte for å forhandle fram denne saka eller om vi kan ta det som ei sirkulasjonssak.

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ingen handskrivne signaturar.*