

Vår ref.:  
23/01772-9

Vår dato:  
04.05.23

## Referat IDF møte 6/23 (03.05.2023)

Dato og møtets varighet: 03.05.2023, kl.12.00 – 14.00 på zoom.

### Til stades:

#### Arbeidsgjevar:

Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
Anette Olene Fristad	Avdelingsleiar HR
Anette Undheim	HR seniorrådgjevar
Linn Melby Meyer	HR rådgjevar / sekretær

#### Arbeidstakar:

Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet (FF)
Tone Skjerdal	Norsk Tjenestemannslag (NTL)
Pål-Albert Olsen	Akademikerne
Nina Samnøy	Akademikerne (Bisittar)
Aslaug Furholt	Utdanningsforbundet
Karin Bell	Hovudverneombod (HVO)

### Informasjonssaker

#### 15/23 - Oversikt over nytilsette og slutta

Organisasjonsdirektør orienterte kort om vedlagd liste over nytilsette og slutta i HVL. FF stiller spørsmål om kvifor folk sluttar ved HVL, vert det gjort undersøkingar? Avdelingsleiar HR viser til at det ikkje er gjort noko sidan siste IDF møte, men at temaet om sluttsamtalar ligg på oppgåvelista for HR i 2023. Organisasjonsdirektør oppmodar om å ha sluttsamtalar i HVL.

#### 16/23 – Informasjon omstilling

Organisasjonsdirektør orienterer kort om omstillingsarbeidet ved HVL.

Organisasjonsdirektør orienterer kort om omstillingsarbeidet ved HVL.

- **Status administrativ organisering og dimensjonering:** Arbeidsgruppa skal levere frå seg kunnskapsgrunnlaget 04.05, som vil bli presentert til prosjektgruppa 08.05. Dette kunnskapsgrunnlaget vil opne for diskusjon og innspel, det vil leggest fram skisse til prosjektgruppa om forslag til korleis ein kan ta dette vidare i fase 2.

Parat opplever at det ikkje kan bli for mykje informasjon kring prosessane til omstillingsarbeidet. Oppmodar leiinga til å sjå på kommunikasjonsrutinane her. Det er viktig at dert kjem ut oppdatert informasjon om kor ein er i prosessen, sjølv når det ikkje er ny informasjon. Dette for å skape minst mogleg rom for bekymringar, dette vert stetta av dei andre organisasjonane og HVO, det er viktig å halde ballen varm. Organisasjonsdirektør vil ta med tilbakemeldinga til prosjektgruppa. Men stettar at det er viktig med informasjon ut, men må sjå kva kanal som er høveleg for slik informasjon, det er tankar om å ha informasjonsmøte om fase 2 der alle vert invitert. NTL oppmodar om slikt allmøte før sommaren.

Avdelingsleiar HR stiller spørsmål til organisasjonane om korleis avdelingsmøta/ instituttmøta gir informasjon i slike saker. Organisasjonane spiller inn at det varierer frå leiar til leiar, og kor mykje informasjon som går nedover leiarnivåa. Det vert nemnt frå NTL at administrativt tilsette på fakulteta kanskje blir gløymd i slike informasjonsprosessar. Organisasjonsdirektør vil ta dette vidare med administrasjonssjefane.

- **Status FIN / FØS:** Samanslåing av fakulteta vart vedteke i styret 27.04. Høyringsprosessen på instituttstrukturen er sendt ut utvalde grupper frist 19.05. Vil bli forhandlingsmøte om instituttstrukturen 05.06.

Skal legge god plan for medverknad vidare i prosessen. Har invitert dekanane til ei diskusjon på korleis ein skal ta dette vidare. Det er mykje arbeid som står att, både HR- og organisasjonsutviklingsprosessar. Viktig med ei overordna plan for heilskapen. Dekanstillinga er lyst ut eksternt.

- **Studieportefølje:** Det er prorektor for utdanning som held i denne prosessen. HTV og HVO er kopla på med egne møter. Det vert arbeid vidare mor styresak i juni, trafikklysmodellen er eit sentral element her, saman med søkjartala som presentert.

UDF luftar bekymring om at fagmiljøa føler seg «gløymd» i prosessane. Viser til at det er frå arbeidsgjevar ønskje om innspel frå fagmiljøa, men desse visast ikkje igjen i styresak / resultat. Peiker på at det er viktig at innspel vert høyrert, og om dei ikkje vert teke med vidare i prosessen, bør dette grunnjevast betre. Organisasjonsdirektøren tek med seg innspelet vidare.

## 17/23 - Førebels tidsplan lønnsforhandlingar

Organisasjonsdirektør orienterer kort om tidsplanen som er lagt ved, viser til at ein kan sjå på ein ny tidsplan med oppstart før sommaren sidan premisane for det sentrale oppgjeret allereie er sett, men at prosessen då vil gå parallelt med revisjon av lønnspolitikken.

Organisasjonane er samde i at ein kan starte tidlegare med dei førebuande møta. Det er ønskjeleg å få ut lønnslistar før sommaren. FF stiller spørsmål om moglegheita for ei handsaming av den store avtalen i to trinn av årets lønnsforhandlingar, der ein først ferdigforhandlar det generelle tillegget før ein går i gang med dei individuelle tilleggga.

Organisasjonane er urolege for om DFØ sitt system «DFØ lønnsforhandlingar» og bruken av dette til årets forhandlingar, visert til at det kjennes prematurt om å bruke eitt slikt system i år, grunngevinga er kort tid for opplæring av nytt system. Ønskjeleg å nytte seg av same prosess (Excel ark) som tidlegare år.

HR rådgjevar viser til at det er riktig at DFØ lønnsforhandlingar er eitt nytt system, det er planlagd opplæring sentralt i juni. Viser til at systemet kan nyttast delvis i dei lokale forhandlingane, knytt til innsending av krav for tilsette og kravlistar for organisasjonane. Sender ut informasjon til TV om informasjon vi har fått frå DFØ, samt viser til DFØ sine egne sider; <https://dfo.no/kundesider/dfo-lonnsforhandlingar>. Ber om at det ikkje vert teke avgjersle no om bruk av systemet, men at ein kan tydeleggjere fordeler / ulemper med systemet og kva dette inneberer for TV og HVL.

Organisasjonsdirektør viser til at ein vil ta med seg innspela vidare og sende ut oppdatert tidsplan.

## Drøftingssaker:

### 18/23 - Revisjon tilpassingsavtale – tidsplan og prosess

Organisasjonsdirektør orienterte kort om tidsplan for revisjon av tilpassingsavtale. Grunnlaget for revisjon er ny hovudavtale i Staten. Opnar opp for diskusjon om å utsette tidsplanen for å kunne sikre brei involvering av leiarar og fagmiljø, samt sikre eit systematisk kunnskapsgrunnlag på korleis medråderett fungerer i dag og korleis det kan bli betre.

Organisasjonane er samde i at det er viktig med brei involvering, og er einige i at tidsplanen kan justerast og kan dra ut tidslinja slik at ein får ein reel involvering av tilsette og ein god prosess. Organisasjonane er samde i at det er betre å komme i gang med lønnsforhandlingane enn å starte med fleire prosessar no.

Organisasjonsdirektør opplever at det er semje om å sjå på ein ny tidsplan. Det er difor ønskjeleg å sette ned ein arbeidsgruppe med 2 tillitsvalde og arbeidsgjevar som ser på ein tidsplan samt ein overordna plan for å fasilitere eit slikt arbeid for å sikre god involvering og diskusjonar nedover i organisasjonen.

### 19/23 – Forslag til omstillingshandbok

Avdelingsleiar HR og Seniorrådgjevar HR orienterer kort om forslag til omstillingshandbok. Handboka som var utarbeidd i forbindelse med fusjon er oppdatert etter gjeldande regelverk og tilpassa prosessen vi har i dag. Det er ingen realitetsendringar i handboka, men er utarbeid som ein støtte til tilsette i omstillingsprosessen som skal skape føreseielegheit for tilsette og tillitsvalde.

Organisasjonsdirektør viser til at det i denne prosessen er viktig med god informasjon og kommunikasjon om dette dokumentet ut til tilsette. Det er viktig å presisere at dette dokumentet ikkje speglar noko plan, men er utarbeidd for å ha avklart korleis dei formelle prosessane vil bli handtert.

NTL viser til at det kan skape uro i organisasjonen med ei slik omstillingshandbok, spesielt når det i omstillingsavtalen er satt ei førebels sluttdato ut 2023. Kan bli tungt å formidle dette ut. Organisasjonsdirektør viser til at ein har vurdert om førebels sluttdato i omstillingsavtalen bør vere 01.01.2025 for å kunne omhandle alle prosessane i omstillingsarbeidet. Det er viktig å ta høgde for alt i omstillingsarbeidet.

Arbeidsgjevar tek med seg innspela til handboka til eitt revidert utkast, det vert kalla inn til eige drøftingsmøte. Det er mogleg å spille inn merknadar skriftleg og munnleg. Ønskjeleg å handsame dette i lag med omstillingsavtalen. Arbeidsgjevar vil kople på kommunikasjon i det vidare arbeidet.

### 20/23 – Skriv om overtid frå organisasjonane

Organisasjonsdirektør viser til skriv om overtid for UF tilsette ved HVL som organisasjonane har sendt ut til sine medlemmar. Er skuffa over måten det er gjort på, utan drøfting med arbeidsgjevar på førehand. Hadde håpt at organisasjonane hadde handtert dette på ei anna måte enn kva de har vald å gjere.

Det er informasjon i brevet som arbeidsgjevar reagerer sterkt på og som er høgt tvilsam på i høve til tolkinga av regelverket, det er også ting i brevet som ikkje er korrekt. Arbeidsgjevar vil på grunnlag av dette gi ut korrigerande informasjon til sine leiarar etter IDF møtet.

Organisasjonsdirektør opnar opp for å ha ein reel diskusjon / avklaring om ein felles forståing kring bruken av overtid og tydeleggjere dette ovanfor leiarar og tilsette ved HVL.

FF tek imot tilbakemeldinga, tek med seg innspela frå arbeidsgjevar for å diskutere dette vidare. Men er open for å vere med på arbeid om denne type problemstillingar vidare. Viser til at skrivet er komme som eitt initiativ/ reaksjon frå «grasrota», der tilsette ikkje når fram med sine diskusjonar kring overtid. Vidare viser FF

til at dei ønskjer tilbakemelding frå arbeidsgjevar om kva som er direkte feil i dokumentet og kva som er høgt tvilsam informasjon.

Organisasjonane ønskjer å jobbe med dette ilag framover, då med dei andre problemstillingane kring arbeidsplanane/ TE plan som sjukemeldingar/ skyvetid og overtid. NTL viser til at TE plan er ei sak organisasjonane har spilt inn i lang tid som ei sak til drøfting. Dette har skapt frustrasjon frå tilsette og tillitsvalde på fakulteta at ein ikkje har teke tak i dette, og ein viktig del av bakgrunnen for skrivet.

Organisasjonsdirektør kjem med ei tilbakemelding om korleis vi kan jobbe vidare saman om dette. Kjem også med tilbakemeldingar om kva som er feil i skrivet.

### **21/23 ymse**

FF melder inn ønskje om diskusjon på særleg uavhengige stillingar. Er dette noko ein kan undersøke vidare, sett opp mot sak om overtid.

Avdelingsleiar HR viser til at det no blir utarbeid mandat for arbeid med varslingsrutinar. Ønskjer at det skal ein HTV med i dette arbeidet. Det vert sendt ut meir informasjon.

### **Forhandlingssaker:**

#### **22/23 - Omstillingsavtale**

Sjå eige forhandlingsprotokoll.

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