

Vår ref.:
21/01412-4

Vår dato:
21.04.21

Referat IDF 03/21 (19.04.2021)

Dato og møtets varighet: 19.04.2021, kl. 12.30 – 14.00 på Zoom

Til stades:

Arbeidsgjevar:

Gunnar Yttri	Rektor (sak 13/21 – 14/21)
Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør (sak 13/21 – 16/21)
Wenche Fjørtoft	Avdelingsleiar HR
Linn Melby Meyer	Rådgjevar HR / referent

Arbeidstakar:

Ingrid Grønsdal	Utdanningsforbundet
Aslaug Furholt	Utdanningsforbundet (bisittar)
Pål Albert Olsen	Akademikerne
Eva Leirbæk	Parat
Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet
Tone Skjerdal	NTL/LO
Torill Irene Olesrud Fjørtoft	Norsk Sykepleierforbund
Karin Bell	Hovudverneombod

FASTE PUNKT

13/21 Godkjenning av innkalling og sakliste

INFORMASJONS- OG DRØFTINGSSAKER

14/21 Saker til styremøte

Rektor Gunnar Yttri deltok i møte for å gå igjennom styresakene.

17/21 – Godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll

18/21 – Delegasjon frå styret sjølv til klagenemnda – uhl. §4-8 (5) advokatsalær

Rektor orienterte kort. Ingen innspel frå HTV

19/21 – Forlenga sensurfrist – nasjonal deleksamen i matematikk

Rektor orienterte kort. Ingen innspel frå HTV

20/21 – Revisjon av forskrift om opptak ved HVL og forskrift om studium og eksamen ved HVL

Rektor orienterte kort. Ingen innspel frå HTV.

FF og Akademikerne påpeikte at ein i ny revisjon av forskrifta må HVL sjå på sensurfristane. Det vert spelt inn at heilagdagane må telje med og fristen må forlengast tilsvarende.

21-27/21 – Tilsettingssaker unnateke offentlegheita

Rektor orienterte overordna om prosessane som er gjort i høve til desse sakene. Rettar ein stor takk til dei tilsette som har delteke i dette arbeidet.

O-18/21 – Universitetsprosjektet: Status og veggen vidare – V2021

Rektor orienterte kort.

NTL viser til at det i rapporten er nemnt at korona pandemien gjer at forskingsaktiviteten har gått ned. I tillegg har det på eitt eller fleire fakultet har blitt gjort omlegging av tildeling av FOU-tid. Dette kan ha konsekvensar for universitetsambisjonen og bør kome tydlegare fram.

HVO oppmodar arbeidsgjevar om å ta vare på dei tilsette. Dei opplever press frå alle kantar og då spesielt knytt til omlegging av undervisning og bruk av FOU tid.

Rektor er samd i at arbeidsgjevar må ta ansvar, og ser at mange har strekt seg mykje lenger no enn tidlegare for å få i gang god digital undervisning.

UDF viser til at rapporten inneheld mange spenningar, opplev stadig at det er bekymringar knytt til balansen mellom forskning og undervisning. Universitetsprosjektet må fokusere på at HVL skal bli eit profesjons- og arbeidslivsretta universitet og balansen dette inneberer.

Akademikerne og FF viser til at det er ulik tildeling av FOU tid på fakulteta, der FLKI har ei flat tildeling til alle, medan dei andre har resultatbasert tildeling. Rektor viser til at variasjonen her handlar om planlegging over tid og dei midlane ein har til rådighet. FF poengterer at alle som vil ha, bør få FOU tid og at det handlar om kulturen i organisasjonen og motivasjon for dei tilsette. Oppmodar om å sjå på praksis knytt til skyvetid.

HVO stiller spørsmål om HVL har oversikt over kor mykje fagtilsette faktisk arbeidar utover oppsett arbeidsplan, jamfør AML som viser at ein skal ha oversikt over kor mykje tilsette arbeider.

O-19/21 – Årsmelding forskingsetisk utval 2020

Rektor orienterte kort. FF viser til at dei i forskingsetisk utval ser ut til å ha få saker, men lang handsamingstid.

O-20/21 Orienteringar frå rektor – styremøte 03/2021

Rektor orienterte kort.

HVO stiller spørsmål knytt til kandidatundersøkinga. Organisasjonsdirektør viser til at dei konkrete tilbakemeldingane ligg i nyhende saka. Det er systematisert på HVL nivå og det er det vi nyttar/baserer oss på i samband med marknadsføring slik andre institusjonar gjer.

O-22/21 Årsrapport 2020 – språkpolitisk utval og språkarbeid ved HVL

Rektor orienterte kort. Ingen innspel.

FF viser til at det er stort press i organisasjonane knytt til informasjon og tenester på eit anna språk enn norsk. Stiller spørsmål om HVL har oversikt over situasjonen i dag? Kva tilbyr HVL av tenester i dag, og kor mange er det som ikkje kan kommunisere på norsk. Rektor viser til at rapporten rører problemstillinga delvis, men dette er noko vi treng meir informasjon om.

15/21 Oppfølging av styresak 16/21 – Orienteringssak - mandat for arbeidet i fase 1 – HVL strategi 2019 – 2023.

Organisasjonsdirektøren orienterte kort.

Parat stiller spørsmål om arbeidsgruppa som oppnemnst i fase 1, også vil vere del av arbeidsgruppa i fase 2, i tilfelle er det viktig at studentar og TV er med i heile prosessen. Organisasjonsdirektøren viser til at det i fase 1

av arbeidet dreier seg mest om å skaffe dokumentasjon og presentere denne for styret i juni. Utifrå dette arbeidet vil det i fase 2 vere behov for å inkludere TV og studentar.

16/21 Tidsplan for lokale forhandlingar og tidsplan for revisjon av lønnspolitikk

Organisasjonsdirektøren orienterte kort.

FF stiller spørsmål om moglegheit for å gjennomføre møte fysisk. Arbeidsgjevar viser til at ein i planen har lagt opp til digitale møte, men dersom det i oktober er mogleg vil forhandlingane kunne gjennomførast fysisk.

Arbeidsgjevar viser til at planen kan bli endra alt etter kva som skjer i sentrale forhandlingar.

På spørsmål knytt til praksis om å sende ut to tilbod før forhandlingsdagen viser arbeidsgjevar til at dette var noko ein ønskte å prøve ut i 2020 og som vi ønskjer å prøve ut igjen i 2021.

Organisasjonane godkjente tidsplanane. Arbeidsgjevar kallar inn til møta.

17/21 Eventuelt

Innspel frå FF:

1) Tilsettere representant på Jobbintervju. FF orienterte om problemstillinga. Ønskjer oversikt over kor mange jobbintervju som blir gjennomført med tillitsvald, tilsettere representant eller utan nokon av delane. Etterspør også opplæring av tillitsvalde og tilsettere representantar som deltek på jobbintervju.

Avdelingsleiar HR viser til at vi ikkje registrerer kor mange intervju som vert gjennomført med tillitsvald representant og ser det i samanheng med ein allereie omfattande tilsettingsprosess. Det er lite tenleg å innføre ei slik registrering. Det vert i saksframleggene til TU/TR omtalt kven som deltek på intervju og om intervju har vore gjennomført med eller utan tillitsvalde.

Avdelingsleiar HR støttar at opplæring er viktig, og noterer innspelet om opplæring i rekrutteringsprosessen og kva rolle tillitsvalde har når dei deltek i intervju.

2) K2 og ABW. FF orienterte om problemstillinga der nytilsette ikkje vert plassert saman med fagmiljøet, men i ulike bygg. FF ønskjer å løfte problemstillinga knytt til mottak av nytilsette og at det er uholdbart å dele opp fagmiljø mellom K1 og K2 på campus Bergen. Det er ikkje god personalpolitikk å plassere nye tilsette utanfor det fagmiljøet han/ho er tilsett i. FF viser også til at ABW(aktivitetsbaserte arbeidsplassar) i K2 ikkje ivaretek tilsette si arbeidsform i alle arbeidssituasjonar.

Avdelingsleiar HR viser til at innspel til IDF møte som kjem same dag som møtet, gjer det vanskeleg å gje tilstrekkeleg svar. Fakulteta/avdelingane har ansvar for fordeling av arbeidsplassar. Men ser poenget der det er ønskeleg at nytilsette kjem inn i fagmiljøet dei skal arbeide i, for å få ein god start. Det har vore ein spesiell situasjon i 2020 og fram til no har det ved campus Bergen, vore mykje bruk av heimekontor.

Avdelingsleiar HR viser at HVL må ha ein medviten politikk overfor nytilsette slik dei får ein god start. NTL oppmodar om at det vert lagt ein plan for evaluering av aktivitetsbaserte arbeidsplassar. Avdelingsleiar HR viser til at ein først må prøve ut ABW i ein meir normal situasjon før ein evaluerer ordninga, men tek innspela med vidare.

3) Skyvetimar og FLKI: FF orienterte om problemstillinga kring skyvetimar. Det er rapportert inn eit stort tal arbeidstimar skyvetid på FLKI. Dette er oftast timar knytt til forskning som har blitt skjøve på. FF stiller spørsmål om ordninga med skyvetid er positiv for tilsette eller om det er i ordning som bør bli avvikla. Viser til at fakulteta må legge til rette for at tilsette skal kunne gjennomføre FOU arbeidet sitt.

Avdelingsleiar HR viser til at skyvetid ikkje er det same som overtid, men innafor arbeidsplanen sine ressursrammer. Det vert inngått avtale med den tilsette om å justere fordelinga av oppgåver innanfor arbeidsplanen. Fordeling av arbeidstid er lagt til arbeidsplanane og det er delegert til dekanane å fordele FOU tida. Arbeidsgjevar tek med innspela til vitande.

UDF stiller spørsmål om skyvetida i stor grad er frivillig eller pålagt? Viser til at det er konsekvensar for den tilsette, men at biletet ikkje er heilt svart kvitt. Organisasjonane er samde i at ein må kunne ha høve til å prioritere FOU arbeidet og at ein ikkje må skyve på dette for å prioritere undervisninga.

4) Kollegiale organ ved Institutta: FF stiller spørsmål om kva melding som har gått ut til fakulteta knytt til kollegiale organ på nivå 3. Viser til tilpassingsavtalen og gjennomgang av ny organisering på fakulteta.

Avdelingsleiar HR viser til at HTV og arbeidsgjevar var einige under etablering av tilpassingsavtalen å inkludere medverknad på fakulteta og avdelingane. Det vert arbeidd med å etablere og få på plass personalmøte for å kunne diskutere meir strategiske saker på einingsnivå. Dette er eit tilsvar til NIFU rapporten om manglande medverknad. Modellen som vi har utarbeidd i tilpassingsavtalen er utarbeidd med å kunne inkludere kommande kollegiale organ, men det arbeidet er ikkje starta i HVL. Arbeidsgjevar noterer seg innspelet og viser til at ein vil sjå på dette når ein har hausta meir erfaringar frå bruken av medverknad i organisasjonen.

Innspel frå UDF: Tilsette ber om at det økonomiske overskotet som HVL sit igjen med etter sparte reisekostnadar i koronapandemien bør komme undervisninga til gode. Avdelingsleiar HR viser til at tilsette fekk ei påskjøning gjennom dei lokale forhandlingane. UDF viser til at ein ønskjer å gje meir ressursar og timer til undervisning til å gje tilbake til studentane som har mista mykje.

Innspel frå Parat: Det er viktig at tilsette blir sett i denne tida vi er inne i. Det blir nemnt at nokre leiarar har lite kontakt med sine tilsette, og at ein då saknar oppfølging og spørsmål om korleis ein har det. Parat viser til at det er viktig at markeringar vert hugsa på og at tilsette blir sett og får merksemd (t.d. blome). Det er leiar sitt ansvar og det er leiar som må følgje opp sine tilsette.

Avdelingsleiar HR takkar for innspelet, det er ei viktig påminning. I denne perioden er det ei ekstra utfordring og det er viktig å minne leiarane på å hugse på sine tilsette, og støttar at det er viktig å gje tilsette merksemd og gjennomføre markeringar no eller seinare.

Innspel frå NTL: Kva er planane for hausten knytt til undervisning? Dersom det vert avgrensingar på areal, må det ikkje leggast opp til at store klasser blir fordelt på fleire mindre klasserom, men nytte seg av moglegheita til å leige areal utanfor HVL. Det er viktig at dei som planlegg, nyttar erfaringar frå hausten 2020 med mål for å lage det betre.

Avdelingsleiar HR viser til at mykje av undervisninga vert planlagt på fakulteta, men at det vil bli planlagt med fleire senario. Har ikkje oversikt over planlegginga slik den no ligg føre.

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen handskrivne signaturar.