

Til

Vår ref.:
24/01559-3

Dato:
19.02.24

Referat frå IDF-møte 07.02.24

Til stades:

Organisasjonane

Jan Ove Mjånes Akademikerne

Gjert Anders Askevold Forskerforbundet

Wenke Wüsthoff Jortveit Parat
Giselda Di Giovanni NTL

Karin Bell Hovudverneombod (HVO)

Arbeidsgjevar

Tage Båtsvik Organisasjonsdirektør

Anette Fristad Avdelingsleiar HR

Anette Undheim Seniorrådgjevar HR

Linn Melby Meyer Seniorrådgjevar HR

Wenche Fjørtoft Seniorrådgjevar HR referent

Informasjonssaker

Innkallinga og sakliste: Organisasjonane påpeikte at saklista kom seint og det var dermed vanskeleg å førebu seg til møtet.

5/24 Informasjon frå Organisasjonsdirektør

Arbeidsgjevar informerte om omstillingsprosjektet «Organisering og dimensjonering av støttefunksjonar» og tiltak som er iverksett. Rektor har fastsett:

«Det vert innført stillingsstopp for alle realbudsjetterte administrative stillingar, faste og mellombelse, gjeldande for 2024. Det inneber at det ikkje vert oppretta nye faste administrative stillingar, at faste stillingar i avgang ikkje kan erstattast, og at det ikkje vert tilsett i vikariat eller mellombelse stillingar.

Alle administrative stillingar som er utlyste skal vurderast på nytt i lys av føringane gitt over. Det kan gjerast unntak for stillingar som ein må erstatte, fast eller mellombels. Slike unntak skal godkjennast av rektor. «Anmodning» om og grunngjeving av unntak skal komme frå dekanar, prorektorar og

direktørar. Det er utarbeida ein ny rutine for godkjenning av utlysing av realbudsjetterte stillingar som skal nyttast.»

Det kan vere tilfeldig kvar ein får avgangane og det kan vere behov for å erstatte stillingar. Tiltaket har virka og det er færre utlysingar no. Realbudsjetterte stillingar er administrative stillingar som HVL-nivået tek kostnaden for.

Tillitsvalde påpeika at tiltaka har skapt reaksjonar og uro spesielt i høve til tilsette som skal i foreldrepermisjon. Det kan setje tilsette i ein vanskeleg situasjon som kan påverke fordelinga av permisjon mellom mor og far. HVL får refundert kostnaden ved foreldrepermisjon av NAV og det blir feil å bruke desse midlane på andre område.

Ein må ikkje lage tiltak som innskrenkar foreldrepermisjon, og det bør vere unntak for stillingsstopp ved foreldrepermisjonar.

Det vart peika på at einingar som har mange unge kvinner, kan bli hardt ramma i høve foreldrepermisjonar. Vi må unngå å legge oppgåver frå dei som går ut, på andre som har full stilling. Viss overtid og fleksitid aukar, kan det vere eit uttrykk for meirarbeid på dei som blir igjen.

Tilsette er redde for arbeidsmiljøet sitt. Leiarstøtte blir viktig framover og det er viktig at leiinga er tydeleg på at nokre arbeidsoppgåver kan ein ikkje prioritere framover og det må kommuniserast til tilsette.

HVO seier at tiltaket kan påverke tilsette som nærmar seg pensjonsalderen som kan tenke på at dei bør stå lenger i stillinga. Ordninga kan også påverke ammefri for kvinner som er etter svangerskapspermisjon.

Arbeidsgjevar seier at det er forståeleg at det vert reaksjonar på tiltaka. Det er positivt at tillitsvalde tek dette opp, og det er urovekkande at tilsette er bekymra i høve permisjon. Vi vil informere leiinga om dette. Tilsette skal ikkje kjenne på eit slikt ansvar.

Når det gjeld erstatning ved permisjonar så gjeld tiltaket generelt, og ein må sjå på behovet for å erstatte tilsette. Men det skal ikkje vere noko som helst tvil om at ein skal ta ut foreldrepermisjon og tilsette må gjere sine vurderingar knytt til fordeling og lengde.

Tilsette bryr seg om kollegaene sine og arbeidsmiljøet sitt og det er viktig. Tilsette må kunne spørje leiarar om prioriteringar; kva som er viktig og kva ein ikkje lenger skal prioritere.

Arbeidsgjevar vil halde tillitsvalde oppdaterte undervegs. Det er viktig å få tilbakemeldingar frå tillitsvalde og HR vil støtte leiarar i desse sakene der det er behov for det.

Det vil bli laga oversikt over stillingar som ikkje er erstatta frå oktober 2023 og framover.

6/24 Informasjon frå tillitsvalde

Tillitsvalde informerte om saker dei arbeider med.

7/24 Nytilsette og slutta i HVL for perioden 30.11.23 – 06.02.2024

Tillitsvalde stilte spørsmål om kva som er forskjellen på mellombelse stillingar og vikariat. Mellombelse stillingar seier ikkje noko om det er behov for stillinga på lengre sikt. Det vart stilt spørsmål om det er mogeleg å legge inn meir opplysingar i oversikta som til dømes opplysingar om personen har ei anna stilling i HVL. Og for dei som har slutta: sluttar dei i HVL eller går dei over i anna stilling i HVL?

Ofte står det at grunngevinga for utlysing av stilling er at ein må dekke kompetanse som ein ikkje har. I så fall bør ein tilsette fast og ikkje mellombels.

Arbeidsgjevar seier at det hender at vikariat blir forlenga, men det vanlege er tilsetting frå dato til dato og at den tilsette sluttar når perioden er slutt.

Oversikta over starta og slutta er ein augeblikksbilde og viser ikkje alt. HR har ikkje oversikt over behovet for stillingar. Oversikta viser kven som har slutta i HVL. Dei som går over i anna stilling i HVL er ikkje med i oversikta.

8/24 Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Tillitsvalde bad om informasjon om prosessen for høyringa i HVL, og er spesielt opptekne av problemstillinga; opprykk til fyrsteamanuensis for fyrstelektorar. Det er viktig at HVL gjer det ein kan for at ikkje vegar som i dag er opne, vert stengde.

Arbeidsgjevar orienterte om forskrifta som skal erstatte fleire forskrifter knytt til ny UH-lov som skal iversetjast frå 1. august 2024. Høyringsfristen er 19.04. Det skal vere eit ope møte i regi av HK-dir. 13.2 som er ope for alle.

Vi vil ha ein intern prosess på høyringa og det blir sendt informasjon om høyringa til fakulteta og fellesadministrasjonen. Det er ønskeleg at det vert oppretta ei intern arbeidsgruppe ved HR som koordinerer arbeidet og som: inviterer til eit ope innspelsmøte, utarbeider eit førebels forslag som føreligg i byrjinga av mars som sendast til einingane i HVL, arbeidstakarorganisasjonane og til studentorganisasjonen, etter at ein har hatt saka i TL-møtet 15. april.

Samansettinga av den interne arbeidsgruppa kan kome frå instituttleiarar i fakulteta og så kan ein spele inn i den formelle runden.

Tillitsvalde peika på at det er diskrepans i forskrifta i dag der ein ved nytilsetting som førsteamanuensis får to år på seg til å gjennomføre pedagogisk kompetanse, medan det ved opprykk ikkje har same ordninga og må ha dokumentert det på førehand. Det opplevast problematisk. Får du ikkje godkjent får du ein karenperiode på to år. Dette er utfordrande.

Tilsette i stilling som førsteamanuensis krev meir forskning ved opprykk enn ved gjennomført doktorgrad. Opprykk frå lektor til førsteamanuensis er fjerna i den nye forskrifta.

Det er viktig at det er representantar frå dosent og professor i arbeidsgruppa, slik ein får med begge perspektiva i gruppa. Dosentstigen og professorstigen skal vere likeverdige stillingar.