

Vår ref.:
24/01559-8

Dato:
11.04.24

Referat frå IDF-møte 20. og 22.03.2024

Til stades:

Organisasjonane

Tone Skjerdal NTL-LO stat (deltok ikkje på sak 12/24)

Nina Roskinn Harkestad Akademikerne (vara)

Olav Christian Ruus Forskerforbundet (vara) (deltok ikkje på sak 12/24)

Wenke Wüsthoff Jortveit Parat YS/Stat (deltok ikkje på sak 12/24)

Karin Bell Hovudverneombod HVO

Arbeidsgjevar

Tage Båtsvik Organisasjonsdirektør (deltok ikkje på sak 12/24)

Randi Skår (deltok under informasjonssaker)

Anette Fristad Avdelingsleiar AHR

Anette Undheim Seniorrådgjevar AHR

Linn Melby Meyer Seniorrådgjevar AHR

Wenche Fjørtoft Seniorrådgjevar AHR (referent)

Forfall:

Jan Ove Rogde Mjånes Akademikerne

Gjert Anders Askevold Forskerforbundet

Informasjonssaker:

Oversikt over starta og slutta ved HVL

Rydding av datastrukturen i SAP gjer at det er endringar i namn på einingar som td Divisjon for utdanning, osv

Informasjon om prosessen knytt til administrativ organisering/leiarstruktur ved FHS

Dekan FHS orienterte om prosessen, innhaldet i saka og tilbakemeldingar frå tilsette av forslaga. Konklusjonen er at det ikkje vert gjort endringar i den administrative organiseringa.

Organisasjonane: Det er førebiletleg at ein har lytta til dei tilsette i denne prosessen. Organisasjonane støttar avgjerda som er fatta og er nøgd med dekanen si avgjerd.

Det vert peika på at ein må få lyst ut stillinga på trass av stillingsstopp.

Drøftingssaker:

10/24 Bruk av mellombelse stillingar

Arbeidsgjevar (A.gj.) informerte om status.

Organisasjonane (Org.): Peikar på at åremål ikkje er ein del av drøftinga, men ønskjer å peike på dette. Lurer på om det er heimat for lovlegheita av å ha åremål på nivå 4?

A.gj: Krava til bruk av åremål ligg i lova og er knytt til krav om ei grunneining. HVL har definert nivå 4 som ei grunneining. Bruken av åremål har vore diskutert før førre åremålsperiode.

Org.: Det er positivt at pilene peikar nedover, men stiller spørsmål til kva dette skuldast? Viser til omstillingsprosessen og bruk av fast tilsette. Ønskjer refleksjonar rundt denne trenden og dei åra vi går inn. Skal restriktiv tilsettingspolitikk også gjelde faste stillingar?

A.gj.: Usikker på å kunne gje ei god vurdering. Det kan vere ein risiko for at tala kan auke igjen. Usikre økonomiske tider kan ikkje påverke tilsettingane. Håpar tala går ned når kapasiteten går ned.

Org.: Vi har nedgang i engasjement og vikarar. Har stor auke i åremål og avvikande mellombelse tilsettingar. Stiller spørsmål om saka kunne vore informert om i fakulteta og i ID-FADM og ikkje berre på IDF-møte?

HVO: Er det mogleg å bli tilsett i nytt åremål i ny stilling når ein har hatt åremål i 12 år? Dei som ikkje har førstekompetanse og har fått mellombelse tilsettingar kan misse stillingane sine. Har vi ein plan for heller å tilsette fast der det ein faktisk har eit behov?

A.gj. ønskjer å kunne tilsette mest mogleg fast. Det vert gjort vurderingar i høve UH-lova. Kan gå frå høgare til lågare nivå i åremålsstillingar når ein har hatt åremål i 12 år i anna stilling.

11/24 Revisjon av varslingsrutinar

Organisasjonane (Org.): Viser til praksis i høve til varslingsrutinane der tillitsvalde blir kalla inn til møte i varslingsaker. Det blir stilt spørsmål om grenseoppgangen mellom ei varslingsak og ei konfliktsak. Bør ein ikkje sjå på Retningslinjer for konflikthandtering i samanheng med varslingsrutinane?

Ein bør sjå på om ikkje eksterne skal delta i varslingsaker. Dette er spesielt viktig i saker der det blir varsla på leiarar i linja.

Arbeidsgjevar (A.gj.) vil sjå konfliktrutinane i samanheng med varslingsrutinane og når eksterne bør delta i varslingsaker.

Org. ber om at arbeidsgjevar reflekterer rundt teieplikt i varslingsaker som kan bli eit hinder i høve til arbeidsmiljøet og ivaretaking av tilsett det vert varsla om. Vil teieplikta vere eit hinder for at ein leiar får vite om saka dersom det er varsla på ein tilsett?

Det er bra at det er gjort avklaringar om varsel og kva det kan varslast om. Vi får inn for få varsel og uønskte hendingar. Vi bør få ein betre kultur for dette. Kven mottek e-postar om varsling? Det kan bli for mange system for varsling, blir ikkje det ei usikkerheit?

A.gj.: Teieplikt vs omsorgsplikt er diskutert i arbeidsgruppa. Det er viktig at informasjonen ikkje blir spreidd. Det er viktig at den som varslar og den det blir varslet om, blir følgt opp. Det er ikkje slik at næraste leiar blir informert viss varselet gjeld noko ein ikkje skal vite noko om. Vi må gjere ei vurdering gjennom sakene kven som treng å vere involvert for å ivareta omsorgsplikta til dei tilsette som er involvert. Vi greier ikkje å gjere det spesifikt i rutine, men ein kan få støttesamtalar gjennom bedriftshelsetenesta. Dette kan påverke eit heilt arbeidsmiljø utan at nokon får vite noko. Det kan vere krevjande både for den som står i det og også arbeidsgjevar.

Vi må forholde oss til korleis ein kan mota eit varsel på fleire måtar, vi kan ikkje snevre dette inn. Men ein må forstå kva som er eit varsel. Avvikssystemet har mindre sikkerheit og kan ikkje nyttast til varsling. Hovudverneombodet (HVO) kan også vurdere om ein skal varsle på vegne av den om varslar.

Vi vil gjerne ha innspel på korleis implementere retningslinene på god måte?

HVO viser til plikta ein har til å melde, jmf. Kap 2 i AML. Det kan vere vanskeleg å seie kva som er eit varsel og kva som er ein konflikt. Innhaldet i saka avgjer dette. Ein kan varsle både skriftleg og munnleg etter lova. Dei som mottok varselet må vite korleis ein skal handtere varselet vidare.

Org.: Ein kan også varsle til tillitsvalde, det kan informerast om i implementeringa. Tillitsvalde har ikkje eit absolutt krav til alt skal vidare. Kva skjer om ein får eit varsel ein bør snakke meir om? Ein vil ha informasjon når ein treng det, og ein vil trenge informasjonsmateriell.

Viktig at dokumentet er presist og ikkje opnar for feiltolkningar. Under punktet om «Kva rettar har du som varslar» burde ein vere tydeleg på når ein ikkje har rett på informasjon om saka og vere strammare i språkføringa.

Tillitsvalde er opptekne av at det blir tydeleg når og korleis tillitsvalde skal sende eit varsel vidare.

12/24 Rapport om arealfordeling i Bergen

Prosjektleder ADU orienterte.

Organisasjonane:

Det er gjort ein grundig og god jobb i arbeidet. Det er viktig at ein vidare får til god medverknad og deltaking i den vidare prosessen. Tillitsvalde er spesielt opptekne av at lab-ingeniørane får ha arbeidsplassar i nærleiken av laboratoria. Det er opp til fagmiljøa å finne svara sjølv, men det er viktig at det blir ein god medverknad.

Løysinga ein har kome fram til er så god som den kan bli med dei rammene som er. Går det an å følgje med på tal søknader om tilrettelagde arbeidsplassar slik ein kan samanlikne tal «før og etter tal» på søknader om tilrettelegging?

Arbeidsgjevar: Det vil bli ein manuell prosess å kartleggje dette. Tilrettelegginga skal skje innanfor areala som er tildelt, noko som gir både moglegheiter og avgrensingar. Spørjeundersøkinga viste at tilsette er opptekne av at avgjerder må takast på eit nivå som har oversikt over konsekvensane.

HVO: Ein greidde å samle arbeidsgruppa i noko ein kunne vere felles om. Ein må dele, noko som er ein vesentleg prosess. Ros til ADU for rask prosess.

Tilpassing av arbeidsplass må ein gjere lokalt. Det er ikkje sikkert at ein tilpassa arbeidsplass nødvendigvis er eit cellekontor. Korleis kan vi kan legge til rette slik at den tilsette får vere nærast mogleg sitt arbeidsmiljø?

I undersøkinga kom det fram at tilsette ønskte cellekontor, uansett kva jobb ein hadde., noko vi veit vi ikkje kan innfri. Vi har ei utfordring viss mange vil ha tilrettelagde cellekontor.

Arbeidsgjevar: vi lyt sjå på kva behovet er, som til dømes skjerm, stol, tastatur osv., og få til gode dialogar.

HVO: Viser til nye retningsliner for tildeling av arbeidsplassar som seier noko om frivilligheit. Ein må sjå på heilskapen. Leiarar vil trenge mykje støtte. Det er behov for ein Rusken-aksjon for å rydde i Bergen.

Arbeidsgjevar: ein må rydde når ein flyttar og det må vere ryddig der ein kjem.

13/24 Registrering av ferie

Avdelingsleiar AHR orienterte om saka.

Org.: Rutinen ser fornuftig ut. Peikar på eit kulepunkt som ikkje er tydeleg nok; må avtalast med næraste leiar. Har ein moglegheit for overføring av ferie til neste år?

Saka handlar om å få presisert retningsliner og få vekk det som ikkje fungerer i høve registrering i DFØ. Ser heilt klart behovet for å stramme inn rutineane. Registrering i DFØ må tilsette sjølv sagt følgje opp.

Retten til overføring av feriedagar, 12 dagar, bør framleis stå. Strammar ein litt for mykje inn også i høve til dei som har behov for å overføre ferie?

A.gj. Å overføre ferie er ein moglegheit. Men ein kan ikkje få fråtrekk frå arbeidsplanen to gongar for same ferie. Når ferie skal overførast, må det vere tydeleg at ferien ikkje er teken ut. Hovudferien skal vere godkjent innan 1.mai (minimum 3 veker av ferien). Full kvote er 5 eller 6 veker ferie.

Pkt 3 drøfting av ferietidspunkt vil bli tydeleggjort.

HVO er glad for at ordninga kjem på plass. Ein styrer ikkje ferien sin sjølv. Arbeidsgjevar er forplikta til å sørge for at alle tek ferie. Arbeidsgjevar kan godta eller avvise ferie. Det er ei forståing for at ein bestemmer ferietidspunkt sjølv, det gjer vi ikkje. Vi skal ta minst tre veker ferie innan ramma for ferie. Er ein sjukemeld så har ein rett på få flytta ferien.

Org.: Uttak av ferie er samansett i høve til UF-stillingane og viser til sensurfristane som er i juli. Nokre tilsette brukar ferien til sensurarbeid og FOU arbeid. Dette er ei samansett problemstilling.

A.gj.: Arbeidsgjevar må vere medviten om ansvaret sitt for at tilsette får tatt ut ferie, sørge for at det er mogeleg å ta ferie og fordele ferien ut.

Rutinen vil bli implementert frå april 2024.

