

Vår ref.:  
22/00166-5

Dato:  
15.06.22

## IDF møte 4/22 (13.06.2022)

### Referat IDF 4/22 (13.06.2022)

**Dato:** 13. juni 2022 klokken 12.30

**Sted:** Zoom

**Referent:** Anette Undheim

#### Til stedet:

#### Arbeidsgiver:

|                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| Gunnar Yttri     | Rektor (møtte på sak 18/22) |
| Tage Båtsvik     | Organisasjonsdirektør       |
| Wenche Fjørtoft  | Avdelingsleder HR           |
| Linn Melby Meyer | Rådgiver HR                 |
| Anette Undheim   | Seniorrådgiver HR           |

#### Arbeidstaker:

|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| Eva Leirbæk           | Parat                          |
| Gjert Anders Askevold | Forskerforbundet               |
| Aslaug Furholt        | Utdanningsforbundet            |
| Tone Skjerdal         | Norsk Tjenestemannslag/LO Stat |
| Pål Albert Olsen      | Akademikerne                   |
| Nina Samnøy           | Akademikerne/bisitter          |

Hilde Kløften Duesund Vara for Hovedverneombud

### 17/22 Godkjenning av innkalling og sakliste

Det var ingen merknader til innkallingen eller saklisten.

Forskerforbundet (FF) påpeker imidlertid at det var en lang og omfattende sakliste til styremøte, og at det var veldig mye å sette seg inn i.

Organisasjonsdirektør viser til at flere av orienteringssakene er forskjøvet og at dette kan være noe av forklaringen på den omfattende sakslisten.

## **18/22 Saker til styremøtet**

### **Styresaker:**

#### **19/22 – Oppnevning/godkjenning av studentrepresentanter til styrer, råd og utvalg ved HVL (01.08.22-31.07.23)**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **20/22 – Forskrift om endring i forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet**

Norsk Tjenestemannslag/ LO Stat (NTL) viser til at det foreslås at endringen i forskriften har virkningstidspunkt 1. august 2022 og spør om dette stemmer? NTL synes det høres litt tidlig ut, da noe handler om ting som står i studieplanen. Det brukes noe tid på å skrive studieplanen, og NTL lurer derfor på hvordan dette skal forstås?

Rektor påpeker at 1. august 2022 nok er virkningstidspunktet. Avstemningen opp mot studieplaner er at vedtatte studieplaner er gjeldende. Endringer/avvik i studieplaner må vedtas.

#### **21/22 – Forskrift om endring i forskrift om opptak til Høgskulen på Vestlandet**

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **22/22- Løypemelding: Utvikling av studieporteføljen ved HVL – innmeldinger av planlagte endringer fra studieåret 2023/24**

Rektor orienterte kort.

Utdanningsforbundet (UDF) sier at det skal være et budsjettseminar til høsten som skal kombineres med studieporteføljen, og det arbeidet som blir gjort der i forhold til økonomisk bærekraft. Flere av studiene har dårlige søkertall, og det blir stilt spørsmål om den økonomiske bærekraften blir koblet til den kvalitetsmessige og faglige bærekraften?

Rektor sier at faglig bærekraft er en del av modellen, og sier at budsjett og portefølje hører sammen. UDF sier man må se på hele ressursfordelingsmodellen, og at prosessen er bredere enn rene tall.

FF viser til at økonomisk bærekraft er viktig. FF reagerer på av campusperspektivet ikke kommer frem i løypemeldingen. Situasjonen for hvordan det ser ut på hvert enkelt campus burde kommet frem.

Akademikerne spør om det er formålstjenlig å sette i gang en rekke nye studier når det er synkende årskull. Det blir spurt om de nye studiene er opprettet med utgangspunkt i det markedet etterspør. Akademikerne stiller spørsmål ved hvor gjennomtenkte opprettelsen av de nye studiene er.

Rektor viser til at fakultetene jobber systematisk med vurdering av sine studieporteføljer, inkludert vurdering av nye tilbud.

#### **23/22 – Forslag om endring av forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet**

Rektor orienterte kort.

Ingen merknader til denne saken.

## **O -18/22- Regnskap per 1. tertial 2022**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

## **O-19/22 – Oppstart prosess for budsjett 2023**

Rektor orienterte kort.

FF viser til at det er bra at avsetningene blir tatt ned. Det vises til at Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett (FLKI) ikke får ansatt nok folk, og at dette også gjelder flere fakultet. FF mener at en må vurdere lønnsnivået i HVL, slik at HVL er en attraktiv arbeidsplass.

NTL minner om at ID møtene på fakultetene blir brukt i budsjettprosessen. NTL supplerer med at saker blir lagt frem som orienteringer i drøftingsmøter, og at uenigheter ikke kommer frem når saken går videre. Det må derfor være fokus på gode prosesser i ID møter og at uenighet blir dokumentert.

Parat viser at det i siste setning i prinsipper for budsjettering fremover blir vist til gevinstrealisering. Hvilke gevinstrealiseringer ser HVL for seg her?

Organisasjonsdirektøren sier det ikke er mulig å gi en entydig definisjon av gevinstrealisering, da det vil være et mangfold av muligheter her. Men når det gjelder digitalisering er det tenkt en tydeliggjøring av eierskap knyttet til hovedområdene av digitaliseringsarbeidet: I tillegg er det tenkt en tydeliggjøring av ansvar og mer systematisk arbeid knyttet til systemeierskap, og ansvaret systemeier i HVL har for å sikre gevinstrealisering. Parat sier det er vanskelig å ha oversikt over hva som skjer når det gjelder digitalisering og effektivisering og hvilken effekt dette har. Det er derfor ønskelig med en orientering om dette i et eget møte.

UDF påpeker at den største gevinsten er studenter og uttrykker bekymring for at for ensidig fokus på effektivisering/digitalisering og økonomi parallelt med uforutsigelige studietilbud kan medføre at man mister studenter.

## **O-20/22 – Tilstand for høyere utdanning – hovedtall og tendenser ved HVL**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til saken.

## **O-21/22 – Livslang læring – fleksibel utdanning i HVL 2022-2023**

Rektor orienterte kort.

FF viser til at det er et stort engasjement rundt dette med livslang læring. Silotekning må unngås, og det må jobbes på tvers av fakultetene i forhold til livslang læring slik at synergier kan tas ut.

Akademikerne viser til at livslang læring er viktig og et område det må satses på. Det vises til at digital undervisning er fremtiden.

NTL sier at dette er et viktig område, og at HVL har et stort potensiale her. Det er viktig å få til arbeid på tvers, og det trengs derfor å gjøre et arbeid i direktørlinjene og prorektorlinjene sammen med fakultetene for å få dette til.

NTL minner videre om dette med ubekvem arbeidstid, og at dette med å tilby fleksibel utdanning kan innebære å tilby utdanning på tidspunkt de ansatte vanligvis har fri. Å legge til rette for dette må være et av tiltakene fra HVL for å få til flere tilbud.

Parat viser fleksible studietilbud øker mest. Dette er en trend som HVL må ta høyde for. Det kan likevel vanskeliggjøre dette med levende campus. Parat viser til at det er mange sider man må ta innover seg, og det er vanskelig å ta stilling til at digitalt er bra.

UDF sier det er mange positive sider ved digitale studietilbud, men det er også behov for fysiske møter, og dette gjelder gjerne spesielt de unge.

#### **O-22/22 – Løypemelding prosjekt campusutvikling**

UDF sier det er bekymring ved campus Stord ved at man er i gang med å lage forslag til modeller og nytenkning, mens emner som er tenkt inn i dette arbeidet blir tatt ut av studieporteføljen. Man opplever at forslagene på denne måten ikke blir fulgt opp på en god måte. Det er vanskelig når det er uforutsigbarhet i tilbudet. Det er også viktig at man ikke er for kjapp når man tar ting ut av porteføljen.

Parat er glad for at denne saken kommer opp for styret, denne har vært etterspurt. Parat opplever at det er litt mangelfullt i forhold til informasjon. Det er viktig at eksterne aktører får informasjon om hva som skjer.

#### **O-23/22 – Statusrapport for handlingsplanen for internasjonalisering i HVL**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **O-24/22 – Årleg rapportering til styret om forskningsbasert innovasjon – 2022**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **O-25/22 – Rapport Ekstern finansiering av forskning 2021**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **O-26/22 – Vitskapleg publisering**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **O-27/22 – Universitetsprosjektet – Status og veien videre – Vår 2022**

Rektor orienterte kort.

NTL tilbakemelder at instituttmøter og ID-møter ikke blir brukt til tilbakemeldinger til universitetsprosjektet, og NTL sitt innspill er dermed at fakultetene involveres mer i dette prosjektet.

#### **O- 28/22 – Status for arbeidet med informasjonssikkerhet**

Akademikerne påpeker at hele fundamentet for hvordan man arbeider er IT-basert og digitalt, og spør om det er tanker om å ha beredskapsøvelser for virksomheten for eksempel dersom e-posten ikke virker.

Organisasjonsdirektøren viser til at innspillet blir notert og at det er fokus på et systematisk arbeid når det gjelder informasjonssikkerhet.

#### **CT-4 /22 – Campusrelevant tema: Opning av robotik-lab campus Førde ved styreleiar**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **CT-5/22 – Campusrelevant tema: Opning av Førde EXPO ved rektor**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **CT-6/22 – Campusrelevant tema: EXPO Førde – studentrepresentasjon av bacheloroppgave**

Rektor orienterte kort.

Det var ingen merknader til denne saken.

#### **O-29/22 – Orienteringar frå rektor – styremøte 04/2022**

Rektor kommer til å gi orienteringer om beredskap og sikkerhet og ulike møtepunkt han deltar på.

#### **O-30/22 – Referatsaker – styremøte 4/22**

Rektor orienterte kort.

#### **19/22 – Oversikt over startet og sluttet (20.04.22 – 10.06.22)**

Ved innkallingen var det vedlagt en oversikt over hvem som har startet og sluttet ved HVL i perioden 20. april 2022 til 10. juni 2022.

Utdanningsforbundet stiller spørsmål om man kjenner til årsakene til at folk slutter ved HVL.

Organisasjonsdirektøren påpeker at det oftest er sammensatte ting som gjør at folk slutter, og at det derfor er vanskelig å peke på konkrete årsaker. Sluttsamtaler kan gi verdifulle innspill, og det diskuteres derfor om dette er noe som skal settes i system.

Akademikerne påpeker at det kan være vanskelig å få frem årsaker til at folk slutter i en sluttsamtale. Forskerforbundet (FF) mener at sluttsamtaler viser at man er interessert i de ansatte. Det kan også tenkes at HVL vil få interessante innspill i forhold til for eksempel lønn eller arbeidsvilkår.

#### **20/22 – Gjennomgang av årshjul**

Organisasjonsdirektøren viser til at forhandling av lønnspolitikken er satt opp 24. juni. Når det gjelder personalreglementet blir forhandlinger av dette forskjøvet til tidlig på høsten, da dette først er en sak for Toppleinga 21. juni.

Arbeidsgiver kommer tilbake til tidsplanen for lokale lønnsforhandlinger.

#### **21/22 Eventuelt**

Parat har meldt inn en sak knyttet til presentasjon av nye ansatte. Det er ønskelig at det gis en presentasjon en gang i måneden fordelt på campus som legges ut på Vestibylen.

Saken er spilt videre til Avdeling for kommunikasjon som har svart følgende:

«Vi prøver å få til en ordning her. Det er ganske mye arbeid som ligger bak disse oversiktene over nyansatte, både for innhenting av lister, kontakt med de nyansatte for å få dem til å legge inn bilder på personsider og selve lagingen av sidene. Det siste vil vi nok bruke våre studentmedarbeidere til.

Vårt forslag er derfor:

- \* Vi ønsker kvartalsvise oppdateringer av nytilsette (på basis av info fra HR).
- \* Disse lages som en sak på Vestibyen.
- \* Hovedpresentasjon lages etter fakultets-/avdelingsvis inndeling, og legges på hovedsiden i Vestibyen (kan lages notiser på fakultetssidene som lenker over til denne).
- \* Det lages en campusvis tilleggsversikt i en lenke fra den over.
- \* Hvorvidt den nytilsette vises med bilde, er i praksis opp til den enkelte å avgjøre».

Parat har videre meldt inn en sak knyttet til det er ulik praksis når det gjelder gaver og oppmerksomheter til ansatte. Ulikheten oppleves urettferdig og Parat mener HVL bør ha et system for dette.

Avdelingsleder HR viser til at HVL har et gavereglement som skisserer i hvilke tilfeller HVL gir gaver/oppmerksomheter. Når det gjelder egne markeringer på enhetene er det ikke felles retningslinjer her, og det blir derfor opp til de ulike enhetene hvordan dette gjøres. Det blir derfor praktisert på forskjellige måter. Det blir vist til at det ikke er hensiktsmessig å detaljstyre dette.

Parat er enig i at det ikke skal være detaljstyring, men viser likevel til at store forskjeller oppleves som sårende for de ansatte. Slike forskjeller kan gjøre noe med arbeidsmiljøet, og den enkeltes motivasjon og arbeidsglede. Parat opplever at det er for store forskjeller og ønsker en diskusjon knyttet til dette.

Avdelingsleder for HR sier at avdeling for HR disponerer budsjett for fellesarrangement, for eksempel sommerfester og julelunsjer for alle tilsette på campus. Det vises også til at det har gått ut melding fra Toppleiinga om at det skal være sommeravslutninger ved enhetene. Avdelingsleder for HR sier vi må tåle at det er noen ulikheter, ellers blir det veldig mye å følge opp.

NTL støtter Part i denne saken. Det blir også vist til at det ikke er alle ledere som følger opp retningslinjene i forhold til markeringer. NTL ønsker derfor et system som hjelper lederne med å huske på dette.

FF sier det skal være raushet i forhold til at det blir noen ulikheter, men påpeker at det er viktig at ansatte blir sett og markert. FF får tilbakemeldinger om at enkelte ansatte ikke blir markert og sett.

Organisasjonsdirektøren påpeker at det skal være oppmerksomhet og fokus knyttet til å informere lederne om dette.

Hovedtillitsvalgte har bedt om at det blir igangsatt et arbeid med å utforme en personalpolitikk for HVL. Det er vist til at det er mange problemstillinger som ikke hører inn under et personalreglement, og at man bør ha en omforent politikk på i HVL.

Organisasjonsdirektør viser til at det er personalpolitikk på svært mange områder, både egen HVL-politikk og også stort omfang av personalpolitikk i staten som gjelder for HVL. Organisasjonsdirektøren viser til at DFØ skisserer følgene som viktige områder for en personalpolitikk: lønnspolitikk, inkluderende arbeidsliv, etikk, HMS, lærlingestrategi og varsling. Det vises til at HVL har politikk på disse områdene, og det blir derfor spurt om hva de hovedtillitsvalgte legger i sitt innspill?

NTL viser til at det ikke har blitt oppfattet at de har vært med på å drøfte de ulike delene av personalpolitikken.

Avdelingsleder HR sier at de fleste retningslinjer og politikkdokument er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte, enten i form av å delta i arbeidsgrupper eller i form av drøftinger. I personalboka kan praksis være skissert, men dette er mer forklaringer til politikkdokumentene og retningslinjene. Parat sier det er for fragmentert slik det er nå, og at man må lete mye. Det er ønske om et helhetlig dokument for å få en samlet oversikt.

Arbeidsgiver noterer innspillet og tar dette med videre.

### **Saker som har vært meldt inn tidligere:**

#### **Sak om manglende avtale om søndagsarbeid**

Avdelingsleder HR viser til at det har vært en kartlegging knyttet til søndagsarbeid ved HVL, og denne viser at søndagsarbeid bare forekommer ved Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap (FØS), og i svært lite omfang. Søndagsarbeidet er begrunnet i etter- og videreutdanningsvirksomhet, og at eksterne oppdragsgivere stiller krav om at undervisningen skal foregå i helger, inkludert søndager.

Søndagsarbeid er drøftet med de tillitsvalgte på FØS, og arbeidsgiver vurderer derfor at saken er i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

NTL ønsker et skriftlig svar på dette.

Seniorrådgiver HR viser til at hovedtillitsvalgte og hovedverneombud fikk tilsendt et brev knyttet til søndagsarbeid. Brevet er datert 11. januar 2022 og inneholder en vurdering knyttet til spørsmål om søndagsarbeid. Det er enighet om at brevet sendes på nytt til hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

#### **Spørsmål om arbeidet med kompensasjon for ubekvem arbeidstid**

Avdelingsleder HR viser til at timene ansatte har i helger ligger i arbeidsplanene, og HVL er dermed bundet av Hovedtariffavtalen i Staten (HTA) Fellesbestemmelsen § 15 punkt 4. Det er dermed ikke grunnlag for en særavtale.

NTL spør om arbeidsgiver har tolket det dithen at det ikke er lov å inngå en særavtale, når timene er en del av arbeidsplanen.

Avdelingsleder HR bekrefter dette.

NTL ønsker et skriftlig svar på dette.

UDF viser til at det er ansatte som har reisetid på søndager, men som ikke får kompensasjon for dette.

Organisasjonsdirektøren sier at dette ikke er noe som kan besvares i møte, men er noe som må ses på dersom vi får presentert enkeltsakene.

#### **Sak om tilsettingsprosessen, spørsmål om prosess for nye stillinger**

Nestleder ved Avdeling for HR sier at det er et kontinuerlig fokus på effektive ansettelsesprosesser med høy kvalitet på HVL. Det er nå en internrevisjon av tilsettingsprosessen under utarbeiding som vil kunne gi nyttige innspill. Det er videre planer om å ha et seminar med ledere og saksbehandlere knyttet til innstillinger.

Nestleder HR redegjør for ansettelsesprosessene og sier at de er tidkrevende. Det kan likevel være noe tid å hente fra behovet oppstår og til anmodningsskjemaet blir sendt.

NTL spør om hva som skjer i forkant av en utlysning knyttet til administrative stillinger. Prosessene oppleves ofte å ta lang tid.

Nestleder HR sier man her må være i dialog med lederne når det gjelder dette.

NTL spør om prosessen knyttet til oppretting av stillinger da man av og til lurer på hvor disse stillingene kom fra.

Nestleder HR ber de tillitsvalgte sende henne konkrete spørsmål her, så skal hun sende skriftlig svar på spørsmålene.

Det er mulig å ansette midlertidig for inntil 6 måneder uten utlysning og UDF spør om hvordan en rekruttering skjer i forhold til disse tilfellene.

Nestleder HR kan ikke gi svar på hvordan dette skjer i hvert enkelt tilfelle, det vil variere, men det kan for eksempel skjer ved at man ansetter personer som tidligere har søkt stillinger ved HVL. Det påpekes at det alltid innhentes referanser når det ansettes midlertidig uten utlysning.

UDF sier at politikken for eksempel ved FLKI er at det kun skal rekrutteres førstekompetente. Disse menneskene finnes ofte ikke, og det blir derfor ofte flere runder.

Nestleder HR sier det er ledelsen ved fakultetene som avgjør hvilken kompetanse som skal rekrutteres, og oppmerksomheten på topp- og førstekompetente i vitenskapelige stillinger har blant annet bakgrunn i universitetsambisjonen og krav knyttet til akkreditering av studier.

UDF påpeker videre at det ofte er utlysningstekster med svært omfattende arbeidsoppgaver med tanke på midlertidig tilsetting. Det kan virke skremmende på potensielle søkere. Nestleder HR sier at dette er noe som kan ses på.

Parat ser at det kan være vanskelig med overlapp i tekniske og administrative stillinger, men mener likevel at dette er mulig i noen tilfeller, for eksempel ved svangerskapsvikariat. Uten overlappinger faller oppgavene på andre ansatte, og dette kan medføre store arbeidsbelastninger. For Parat fremstår det som om det er selve utlysningen som tar tid.

Nestleder HR er klar over problemstillingen, og lederne minnes om at utlysningene må skje så snart som mulig.

Organisasjonsdirektøren sier det jobbes kontinuerlig med å forbedre prosessene og at lederne støttes i dette arbeidet.

Nestleder HR viser til at DFØ arbeider med et system som etter hvert kan føre til en mer effektiv rekrutteringsprosess.

### **Håndtering av sykefravær i TE plan**

Arbeidsgiver kommer med et skriftlig svar over sommeren.

### **Sak knyttet til maks antall ansatte en leder kan ha personalansvar for**

Organisasjonene viser til at det er flere ledere som har personalansvar for mer enn 30 ansatte, og det problematiske med å kunne følge opp så store ansettegrupper. Organisasjonsdirektøren viser til at man har fått en oversikt over dette, og at man er i dialog med dekaner og prorektor/direktører om de lederne det gjelder. Det legges frem en sak for Toppleiinga knyttet til dette den 21. juni, og man vil derfor komme tilbake med informasjon om hvordan dette skal håndteres over sommeren.

FF spør om man kan si noe om hvilke tiltak som kan settes i gang.

Organisasjonsdirektøren sier at det ikke kan gis et konkret svar på dette nå. Det kan bli ulike tiltak og dette er derfor noe man må komme tilbake til.



*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.*