

Vår ref.:
21/01412-1

Vår dato:
01.02.21

Referat IDF 01/21 (01.02.2021)

Dato og møtets varighet: 01.02.2021, kl. 12.30 – 15.00 på Zoom

Til stades:

Arbeidsgjevar:

Gunnar Yttri	Rektor
Tage Båtsvik	Organisasjonsdirektør
Wenche Fjørtoft	Avdelingsleiar HR
Anette Undheim	Seniorrådgjevar HR
Knut Erik Kismul	Prosjektleiar nybygg Haugesund
Linn Melby Meyer	HR rådgjevar / referent

Arbeidstakar:

Ingrid Råheim Grønsdal	Utdanningsforbundet
Pål Albert Olsen	Akademikerne
Eva Leirbæk	Parat
Gjert Anders Askevold	Forskerforbundet
Tone Skjerdal	NTL
Torill Irene Olesrud Fjørtoft	Norsk Sykepleierforbund
Karin Bell	Hovudverneombod

Sakliste

FASTE PUNKT

01/21 Godkjenning av innkalling og sakliste

INFORMASJONS- /DRØFTINGSSAKER

02/21 Saker til styremøte

Rektor Gunnar Yttri deltok i møte for å gå igjennom styresakene. Orienterte kort om arbeidet som har vore gjort sidan siste ekstraordinære styremøte.

03/21 Godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll

04/21 Styrets årsplan 2021

Rektor innleia kort om saka.

FF viser til måltal knytt til mellombelse tilsette i HVL og at organisasjonane er interessert i denne problemstillinga og stiller spørsmål om korleis dette målet kan nåast når høgskulen også har store

ambisjonar, og mykje som skal gjerast som igjen stiller krav til personalet. Saknar prioriteringar på kva ein kan gjere mindre av. FF viser til at fokuset ofte er knytt til søknadar og innhenting av midlar til forskning, men fokus må også vere knytt til hovudaktiviteten vår og forskning knytt til dette.

NTL meina at det som er komme av risikovurderingane som er gjort er rett veg å gå. Det er nyttig å lese korleis ein har tenkt og korleis ein kan utvikle dette vidare å finne løysingar. Til neste runde er det difor viktig med opplæring knytt til risikovurderingar. Men NTL stiller spørsmål om prosessane slik dei er lagt fram, nedanifrå-og-opp. Dette kjem godt fram i prorektorlinja, men mindre godt fram frå fakulteta.

NTL stiller spørsmål om korleis ein har komme fram til talet på indikatoren på gevinstrealiseringsplanen om ein ambisjon på redusere del av administrative stillingar av totalt tal tilsette til 20%.

Organisasjonsdirektøren viser til at gevinstrealiseringsplanen er eitt arbeid initiert frå KD, der ein i 2019 vart bedt om å spille inn ambisjonar for utvikling på ulike indikatorar fram til 2025. Vi såg allereie i årsplanen i fjor at nokre av måltala burde vore justert. Det bør gjerast nye vurderingar på desse måltala i gevinstrealiseringsplanen, med tanke for å revidere dei indikatorane som treng justeringar.

Parat viser at eit måltal som dette, vil kunne føre til ei uro i organisasjonen då dei allereie i dag er sterkt pressa på arbeidsoppgåver. Kva ligg i gevinstrealiseringa her?

Rektor viser til at i sektoren generelt ser ein at ein vil hente ut meir gevinstrealisering av administrasjonen med oppgåver og tenester som kan løysast digitalt. Organisasjonsdirektøren følgjer vidare opp med at HVL har ein effektiv og slank administrasjon som arbeidar godt. Men forstår at talet blir kommentert og kan skape uro. Når talet 20 % adm tilsette vart sett i 2019 var nivået i HVL 22%, og ettertid har ein medviten auke talet administrative stillingar med nye utlysingar i 2020.

UDF er oppteken av å sjå samanhengen mellom måltala som ligg i årsplan og korleis desse tala vil påverke dei tilsette sin arbeidskvardag. Då fleire av måltala gjer dei tilsette meir oppgåver og påverkar kvarandre i ein allereie full arbeidsplan, korleis blir då kvaliteten til studentane?

Rektor ser denne utfordringa og viser til at ein vil mykje godt på liten tid. I det vidare arbeidet må vi vere vaksam på dette, og balansere arbeidsfordelinga for dei einskilde tilsette som kan nå sine mål innan forskning, formidling og undervisning og på same tid som høgskulen skal vere ambisiøs.

HVO er bekymra over utviklingsmålet om at vi skal vere ein attraktiv arbeids- og studiestad og viser til risikoen knytt til arealplanlegging på dette. T.d. arbeidsplassar og sosiale soner.

Rektor summerer kort, viser til at ein har arbeid mykje med å finne rett nivå for ein slik årsplan. Eit risikobilde for heile høgskulen vil ikkje kunne fange opp problemstillingar knytt til regionsperspektivet og frå fakultet til fakultet. I det vidare arbeidet vil ein sjå korleis ein kunne fange opp variasjonane i høgskulen.

05/21 Utlysing av åremålsstillingar (dekanar, prorektorar) 01.08.2021 – 31.07.2025

Rektor innleia kort om saka.

Akademikerne stiller spørsmål om kvifor det har vore ein reduksjon i tal medlemmar i innstillingsutvalet. Dette vert også etterlyst av fleire av dei andre organisasjonane.

Rektor viser til arbeidet som var gjort ved førre runde med tilsettingar. Viser til at ved høgskulen er det einskapleg leiing. Når ein har med både instituttleiari og rektor i innstillingsutvalet har ein også med det administrative ansvaret og den kompetansen ein treng. Det er viktig å opprette handlekraftige utval og utval som er slik samansett at det der ikkje er representantar som er for tett knytt opp til desse stillingane.

Parat og FF er positive til at ein ikkje legg til grunn at det er krav om doktorgrad, og støttar at det vert spurt etter «høgare vitenskapleg kompetanse». Viser til at vi tek innover oss at vi har to kompetansehevingssløp.

Parat stiller spørsmål om kvifor ein har vara styrerepresentant i innstillingsutvalet og stiller spørsmål kvifor dekanar, som var representert i førre runde, ikkje er med.

Rektor viser til at i eit innstillingsutval som skal innstille dekanar og prorektorar, blir det komplisert å ha med sittande dekanar. Eksterne styremedlemmer er føreslått i utvala for å få det eksterne blikket og erfaringar i slike tilsettingar. Vararepresentantane er teke med for å spreie arbeidet til fleire av dei eksterne styremedlemmene.

Det vert også stilt spørsmål knytt til prorektorstillingane, om det for prorektor for forskning burde vere krav om PHD-kompetanse og om det for prorektor for utdanning burde ha formell utdanning knytt til pedagogisk kompetanse. Utdanningsforbundet viser til at dette heng saman med korleis ein gjer vurderingar i tilsettingsprosessen. FF stiller spørsmål om geografi knytt til prorektorstillingane, og om når hovudarbeidsstad bli sett.

Rektor viser til at styret har sagt at ein skal vekk frå nærregionsansvaret. Det er difor ikkje bestemt arbeidsstad for desse.

NTL stiller spørsmål kvifor det står tilsettrepresentant og ikkje tillitsvald. Avdelingsleiar HR viser til Statsansatteloven og definisjonar knytt innstillingsutval, som ikkje er knytt til rolla som tillitsvald, men som representant for dei tilsette. Dette samsvarar med tilsettingsutvala ved høgskulen.

06/21 Etablering av Master i avansert klinisk allmennsjukepleie

Rektor innleia kort om saka.

HVO og FF viser til utfordringar i slike masterar (sak 06/21-08/21) ofte er om arbeidsgjevar er villig til å betale ekstra for det året som gjer masterutdanning til sine tilsette. Dette er ei risiko ein må vite om ved etablering av desse.

07/21 Etablering av Master i sjukepleie – kliniske spesialitetar

Rektor innleia kort om saka.

08/21 Etablering av Master i familierapi og relasjonelt arbeid

Rektor innleia kort om saka.

FF stiller spørsmål til saksdokumentet der det står studierett berre for Bergen. Parat oppklara at studentane som får opptak får studierett til campus Bergen, dette er altså ein formalitet, men ein kan rekruttere studentar frå heile landet.

Rektor viser til at etableringane av desse masterstudia er frukter av faglege samarbeid på tvers av campus i høgskulen, og at det er lagt ned betydeleg arbeid frå faglege og administrative tilsette i utviklinga av programma.

O-01/21 Tildelingsbrev HVL 2021

Rektor orienterte kort om saka.

O-02/21 Orientering om lokale forhandlingar 2.5.1 i 2020

Rektor orienterte kort om saka.

O-03/21 Internasjonaliseringsmelding HVL 2020

Rektor orienterte kort om saka.

NTL er positive til at ein i denne saka har fått inn campusperspektivet som tidlegare har vore etterspurt.

O- 04/21 Orienteringar frå rektor

I orienteringar frå rektor vil han i hovudsak orientere om pandemien og handtering av denne. Viser til arbeidet som er gjort sentralt i strategisk krisegruppe og ute på fakulteta. Det vert oppfatta at det i organisasjonen har vore mykje godt arbeid som har vore gjort og som blir gjort sjølv i krevjande tider.

03/21 Oversikt over starta og slutta og mellombelse stillingar i HVL 2020

Organisasjonsdirektør og HR rådgjevar orienterer kort over utsendt dokument til HTV som viser tilsette som har starta og slutta i 2020.

Organisasjonane er merksame på bruken av dei mellombelse stillingane i HVL og stiller spørsmål knytt til dette. NTL spør om ein gjer noko spesielt i organisasjonen for å komme ned på del mellombelse tilsette. Ambisjonen i Årsplanen viser til eitt mål på 9%. FF stiller spørsmål knytt til bruken av kodene «mellombels tilsette» og «vikar».

Avdelingsleiar HR viser til at bruken av mellombels stillingar i HVL vil komme som drøfting på IDF møte 8.mars. Det er viktig å rydde i kategoriane, kva som er ønskt og ikkje ønskt mellombelsheit og få belyst dette i diskusjonen som skal gjerast kring dette.

UDF viser til at det er ei god oversikt som er nyttig å ha. FF viser til at det i 2020 har vore mange tilsettingar og at både faglege, administrative og leiarar bruker mykje tid og ressursar på tilsettingar.

Organisasjonsdirektøren viser til at rekruttering er eitt arbeidskrevjande område, og at det er noko av det viktigaste arbeidet vi gjer.

HVO viser til utfordringar med arbeidsplassar og nye tilsette, vert det gjort ei vurdering om vi har plass til alle nye stillingar? Organisasjonsdirektøren viser til at desse to prosessane heng saman, men at dei nok ikkje heng godt nok saman. Det er to behov, eit behov knytt til areal og eit behov knytt til kapasitet for å utføre nødvendige oppgåver. Viktig å ha med arealperspektivet. Men ein god utvikling av tal tilsette viser at vi har meir å gjere, fleire tilsette og fleir prosjekt.

FF stiller spørsmål knytt til om ein veit årsakene til at tilsette sluttar i HVL og om ein har sett forskjell mellom 2019 og 2020. Organisasjonsdirektør viser til at årsakene er forskjellige, men har ikkje gjort egne vurderingar knytt til dette, men tek med innspelet vidare.

I same samanheng stiller NTL spørsmål om HVL har system for sluttsamtalar. Organisasjonsdirektør viser til at vi ikkje har eit fulldekkande system, men at mange leiarar gjennomføre slike samtalar med tilsette som sluttar. Avdelingsleiar HR tek dette vidare, undersøker kva som står i personalhandboka, og vurderer om dette kan tydeleggjerast.

NSF viser til at nokon av årsakene til at tilsette sluttar er lønn og viser til at fleire har fått høgare lønn i helseføretaka og kommunane. Organisasjonsdirektøren kan ikkje sei kor omfattande det er, men viser til at for dei fleste som skiftar arbeidsgjevar er det ei samla totalvurdering, der fleire ting spelar inn.

04/21 Byggesaker – informasjon om byggeprosjektet i Haugesund

Prosjektleiar for nytt høgskulebygg i Haugesund, Knut Erik Kismul, informerer kort om byggeprosjektet og arbeidet som er gjort i brukarutvalet som er nedsett.

HVO ønskjer avklaring på omgrepsbruken knytt til simuleringssenter. Det vert vist til nautikk sitt simuleringssenter for maritime forhold som i dag held til i leigde lokale, som er ønskjeleg inn i nybygget.

FF stiller spørsmål om koronasituasjonen vil påverke byggeplanane og/eller korleis ein tenker om nybygg. Prosjektleiar viser til at dette ikkje har vore diskutert i brukarutvalet, men ein er i dag på planleggingsstadiet.

Når ein har fått ein omforeint arealfordeling knytt til arbeidsplassar, kan det komme som ein diskusjon, men vi er ikkje der i dag. Nå legg vi råma for kva vi ønskjer å bygge og kva vi har behov for.

05/21 Orientering om arbeidet med revisjon av særavtalar

HR-rådgjevar orienterer kort om arbeidet med revisjon av særavtalane som ligg i høgskulens lønnspolitiske plan. Det er ønskeleg å hente inn erfaringar frå fakulteta for å lage meir treffsikre avtalar. Oversikt over godtgjering vert orientert om i teams til HTV.

FF viser til at det etter særavtalen har vore praktisert ulikt på fakulteta, og at dette er fordi avtalane ikkje hare vore godt nok kjend men også at det omhandlar kulturforskjellar. Viktig arbeid å få på plass.

Organisasjonsdirektør er kjent med at avtalen ikkje er godt nok kjent ute på fakulteta, og at vi m.a. av den grunn, ønskjer å inkludere fakulteta for å få innspel på ein ny avtale.

06/21 Eventuelt

Innspel NTL, viser til spørsmål i teams knytt til at arbeidsgjevar ønskjer ein person til arbeidsgruppa – Campusutvikling campus Førde. TV som skal inn i arbeidsgruppa er Toril Irene Fjørtoft som fast medlem og Joar Sande som varamedlem.

NTL viser til at det var synd at TV ikkje fekk med seg campusutviklingsdagane førre veke. Arbeidsgjevar viser til at lokale tillitsvalde vart invitert inn i arbeidet, men at det burde ha gått ut ei førespurnad til HTV. Oppsummering vert gitt til tillitsvalde.

FF spiller inn at det er viktig at HTV vert med tidleg i denne prosessen. Informasjonskanalar og informasjon må komme tidlegare ved oppstart av neste campusutviklingsprosjekt.

Innspel utdanningsforbundet;

- 1) Stiller spørsmål om senterstruktur og handsaming i styret i tråd med årshjul og forhandlinga mars -19 som la opp til ny forhandlingar dersom det var endringar. CASE vart forhandla vidareført ut 2020, men ikkje avvikla. Me er no i 2021.

Organisasjonsdirektøren viser til at arbeidsgjevar vurderer saka noko annleis. Viser til forhandlinga som vart gjort i forkant av styremøtet, premissa i styresaka og føreliggande protokoll frå styremøtet. I saka kjem det fram at dekan FLKI i 2019 innstilte på å organisere forskinga i fakultetet i ein programsstruktur, og vidareføre og etablere senter der det var eige finansieringsgrunnlag i eksterne inntekter. I styremøte vart det gitt følgjande vedtak: «Center of Creativities, Arts and Science in Education (CASE) vert vidareført ut 2020 for å følge opp porteføljen i senteret.». Det vart altså lagt inn ein moglegheit for vidareføring av CASE dersom ein fann eksterne midlar.

Organisasjonsdirektøren viser til at senterstrukturen, og prinsippa for denne, skal vurderast, og at det skal komme som sak til styret i løpet av 2021, men er enno ikkje tidfesta.

UDF viser her til at ein burde ha teke ein ny vurdering om senteret skulle vidareførast, ikkje stoppast. Viser til at saksgrunnlaget i saka var ujamn og at det var feil grunnlag for forhandling dersom det skulle leggest ned etter to år.

Organisasjonsdirektøren viser til at det skal vere tydelege parameter på kva ein skal tenke senterorganiseringa mot. Vil invitere nokon som sit nærare arbeide med senterstrukturen til å orientere om dette arbeidet.

- 2) *Stiller spørsmål om kor stor utstrekking dei ulike fakulteta bruker overtid? Retningslinjene er klare, men innspel frå tilsette tilseier ulik praksis. Viser til at ein får melding av ulik bruk av overtid på tvers av fakulteta. Saka er teke opp med dekan på ID FLKI som ønskjer å løfte dette til HVL nivået.*

Avdelingsleiar HR viser til at overtid skal vere pålagd. Arbeidsgjevarar styringsrett gjer moglegheit til ei omfordeling av oppgåver og bytte tida med noko anna, ein type fleksibilitet.

Organisasjonsdirektøren viser til at vi kan sjå på kor mykje overtid vi har, og kor det vert nytta. Sjå på bruken av dette på tvers av fakulteta, mykje som kan vere forskjellig, t.d. økonomi. Men konsekvensane for dei tilsette bør vere rimeleg.

- 3) Bruk av studentassistentar: Kven har ansvaret for dei og korleis vert tilrettelegginga av deira arbeid finansiert? Tilsette blir bedt om å ta på seg ansvar for studentassistentar. Faglege blir bedt om å vere kontaktpersonar for dette. Når tilsette blir spurt om ressursar på arbeidsplan får dei beskjed om at det er dugnad.*

Organisasjonsdirektøren viser til at det er fakulteta som finansierer studentassistentane, dei blir nok brukt forskjellig, og at dei er knytt til fagtilsette og deira arbeidsoppgåver.

FF reagerer på at når fagtilsette blir pålagd nye arbeidsoppgåver får dei ikkje tid for det på arbeidsplan.

Organisasjonsdirektøren viser til at dette ikkje er dugnad. Vil ta ein liten oppklaringsrunde med fakulteta knytt til denne problemstillinga.

- 4) Ønskjer ein klargjering av krav til medbestemmingsprosessar på nivå 2 for saker som skal vedtakast av styret, ref. studieportefølje.*

Fakulteta gjer no dette litt ulikt, og vi må sjå på korleis vi kan gjere det meir likt. Vi vil ta dette vidare med dekanane. Innspel frå ID på fakultet er viktig for arbeidet som dekan legg fram for rektor. Til styret er det viktig å få fram drøftingsinnspel frå IDF møte på verksemdsnivået

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen handskrevne signaturar.