

Vår ref.:
24/01559-10

Dato:
22.05.24

Referat frå IDF-møte 08.05.24

Til stades:

Organisasjonane

Tone Skjerdal, NTL/LO stat
Wenke Wüsthoff Jortveit, Parat/YS stat
Trond Brattelid, vara for Forskerforbundet
Jan Ove Rogde Mjånes, Akademikerne

Karin Bell Hovudverneombod (HVO)

Arbeidsgjevar

Tage Båtsvik, Organisasjonsdirektør
Anette Fristad, Avdelingsleiar AHR
Endre Laastad og Andre Dahl (ADU) sak 18/24
Wenche Fjørtoft, Seniorrådgjevar AHR (referent)

14/24 Informasjon frå tillitsvalde

- Det er ein del uro knytt til flytteprosessane ved campus Bergen. Spesielt er ein oppteken av tilsette som treng tilrettelegging.

Medlemmene er opptekne av økonomien i HVL:

- Korleis skal ein få til gode prosessar når det blir mindre kapasitet på arbeidsområdet når nokon sluttar? Korleis skal ein ha gode prosessar på dette? Prosessane bør gå på tvers av arbeidsområde, og kanskje bør ein etablere forum for dette.
- Vert det redusert tilstrekkeleg på reiseaktiviteten? Bør ein ha felles system ved nedskjeringar? Ulik reising blir så tydeleg for tilsette.

15/24 Informasjon frå hovudverneombodet

- Det er uro i høve arbeidsplassfordeling for tilsette ved Campus Bergen. Informasjonsbehovet er stort og ein blir ikkje informert om små endringar.
- HVO meiner at HVL har manglar i det systematiske HMS-arbeidet.
- Det vert samling for verneombod i juni.
- Det skal vere resertifisering av miljøfyrtårn ved campusane Bergen og Stord.

16/24 Informasjon frå arbeidsgjevar

- Opplæring i partssamarbeid er 15.05.
- Sakslister for IDF-møta må bli tilgjengelege for tilsette og vi lyt vurdere kva system vi skal ha. Tillitsvalde meinte at det er tilstrekkeleg at saklistene vert publisert på Vestibyen..
- Tellestidspunkt for tal medlemmer i organisasjonane er 1. mai og vi vil ha klar fordeling i løpet av mai månad i samsvar med Tilpassingsavtalen.

17/24 Orientering om omstillingsprosessane

Arbeidsgjevar orienterte: Det vert ført oversikt over tilsette som sluttar og der stillingane ikkje vert erstatta: 14 faste stillingar er ikkje erstatta frå oktober-23 til 1 mai-24. Det er gitt unntak for utlysing av 10 faste stillingar. Stillingsstoppen har effekt ved at det aukar det økonomiske handlingsrommet..

Tillitsvalde: Det er viktig at ein oppfordrar einingane til å ha dialog med dei som tek imot tenester når ein skal vurdere prioriteringar.

Arbeidsgjevar: Det vert laga verksemdsrapport til styret i juni. Fakulteta lagar økonomiske handlingsplanar der ein presenterer tiltak som er iverksett og tiltak som er under planlegging, og verknaden av dei. Handlingsplanane skal drøftast på ID-møta i fakulteta.

HVO stiller spørsmål om vi har så mange oppgåver at det er vanskeleg å ta ned stillingar?

Arbeidsgjevar: Det å halde stillingar ledige var eit strakstiltak for å auke det økonomiske handlingsrommet. Det vil då vere tilfeldig kvar ein har avgangane. Derfor har vi prosjektet «Dimensjonering og organisering av støttetjenester» for å gje eit kunnskapsgrunnlag der Toppleiinga må vere med å vurdere kva prioriteringar som skal gjerast.

Ein lyt vurdere om det er forsvarleg å halde stillingane ledige. Dersom det er stillingar som må erstattast fordi dei er verksemdskritiske, så kan ein søkje om unntak. Prosedyren er at ein lyt grunngi årsaka og rektor skal godkjenne stillingane som skal erstattast.

HVO peikar på at vi må ta vare dei på personane som er nyrekrutterte. Arbeidsgjevar er samd i dette og peikar på at dei er verksemdskritiske.

Tillitsvalde viser til risiko for meir «silotenking» enn det har vore tidlegare i HVL og det kan gje hindringar i å tenke på tvers av fakultet, både administrativt og fagleg. Etterspør om ein vektlegg å tenkje på tvers i prosjektet «Organisering og dimensjonering av støttetjenester»?

Arbeidsgjevar peikar på at vi må tenke tverrfagleg, og utnytting av ressursar på tvers, både dei vitskaplege og dei administrative.

Prosjektet «Etter og vidareutdanning» er også eitt av omstillingsprosjekta til HVL og som skal levere sitt arbeid 15.juni.

18/24 Prosess for evaluering av retningslinjer for heimearbeid

Arbeidsgjevar orienterte: Retningslinjene for heimearbeid skal evaluerast jmf. Retningslinjene pkt. 12. Vi kan velje å ha ein større evalueringsprosess eller ha ein kortare tidshorisont der ein ser på behovet for å revidere retningslinjene. Ei moglegheit kan vere å setje ned ei arbeidsgruppe samansett av leiarar frå fellesadministrasjonen, fakulteta og med representasjon frå tillitsvalde og vernetenesta, leia av HR i ein enklare og effektiv prosess. Innhenting av erfaringar vil gje oss grunnlag for ev justeringar.

Tillitsvalde: korleis skal ein bygge på erfaringar utan å involvere leiarane? Har vi dokumentasjon over praktisering av retningslinene? Tillitsvalde får tilbakemelding frå tilsette om at søknadar om heimearbeid ikkje vert vurder likt av leiarane. Avdekking av praksis er viktig å få fram når vi skal evaluere retningslinene og rutineane for behandling av søknadene.

Arbeidsgjevar svarar at dette bør kunne gjerast av arbeidsgruppa og sjå på kva avtalar som finst. Ein del av dette er å sjå på korleis dette blir praktisert, og kva erfaringar ein har.

HVO er opptatt av mandatet. Bør ein opne meir opp for moglegheit for meir heimearbeid?

Tillitsvalde: retningsliner for heimekontor vert brukt forskjellig. Kor mykje må vi møte på jobb? Erfaringa er at det er størst variasjon i dei administrative stillingane om korleis det vert praktisert, medan ved dei vitskapelege stillingane vert det knapt nok blir følgt opp. Ved 20% underdekning i Bergen er det mest sannsynleg at heimearbeid blir ein del av løysinga når vi har underdekning. .

HVO viser til forskrift knytt til heimekontor og kva ansvar arbeidsgjevar har.

19/24 Flytteprosess ved campus Bergen

ADU orienterte om status for prosjektet. Det har vore ein lang prosess. Vi skal flytte frå Fabrikkgaten (FG) 3 og 5. pga. kontraktar som går ut. Status er at vi har flytta ut av FG 3, og FG 5 vert det jobba med. Tilsette har fått frist t frist til 24 mai. for å rydde arbeidsplassen.

Tillitsvalde: Arbeidsplassane tilsette skal flytte inn til må vere ledige og utflytta. Flyttinga skal skje mellom 27. og 30. mai.

ADU: Vi er klar over at nokre ikkje vil vere utflytte til dette tidspunktet, men vi er avhengig av dugnadsånd frå einingane. Oversikta over kva som er ledig er ikkje klar og det er svært korte fristar for gjennomføringa av flyttinga. Personalleiarar ei viktig rolle i gjennomføringa av flyttinga, må følgje opp tilsette.

Tillitsvalde: Kva vil ein gjere for dei som ikkje vil flytte? Nokre tilsette har krav på tilrettelegging og nokre må ha dokumentasjon frå lege. Kva gjer vi i slike situasjonar?

ADU: Vi må saman med personalleiar pakke ned viss tilsette nektar. Vi må få ut informasjon om at dette skal skje tidleg nok. Dei som har tilretteleggingsavtale vert det ivaretekne. Viss det kjem nye som har tilretteleggingsbehov, må dei meldast og vi må følgje prosessane som er vedtekne.

20/24 Starta og slutta i HVL (orientering)

Arbeidsgjevar la fram oversikt over starta og slutta i HVL i perioden 18.3.24 - 03.5.24.