

Møtebok fra IDF-møte 6. april 2017

6. april 2017 ble det avholdt drøftings- og informasjonsmøte mellom administrasjonen og tjenestemannsorganisasjonene.

Tilstede:

Fra organisasjonene

Anne Thorsen	Akademikerne
Tom E. Syvertsen (bisitter)	Akademikerne
Anders Schjelderup Lyng	NTL
Cecilia Novas (bisitter)	NTL
Erik Dahlgren	FF
Liv Ingunn Bråten	YS
Marthe Eikum-Tang	HVO

Fra administrasjonen

Geir Haugstveit
Tore Hansen
Live K. Pedersen
Asbjørn Seim (til sak 32)
Kent Grødem (til sak 32)
Olgunn Ransedokken (til sak 31)
Anders Dahle
Brita Bye

HR-direktør Geir Haugstveit ledet møtet.

IDF 30/2017 Godkjenning av innkalling

Sak 36 *Oppstart partssammensatt arbeid* utgår – det er satt opp eget møte i forbindelse med dette senere på dagen.

NTL meldte opp en eventuellsak; Oppsett av kvoter i SAP for hovedavtalesaker for tillitsvalgte.

Innkallingen for øvrig ble godkjent.

IDF 31/2017 Grønt HiOA – informasjon i møtet

Prosjektleder Olgunn Ransedokken orienterte. Hun viste til prosjektets nettside <https://tilsatt.hioa.no/gront-hioa>. Prosjektgruppen ligger under ED-direktøren, og er bredt sammensatt av ulike representanter for HiOA inkludert studentrepresentant (Studentenes AUs læringsmiljø-ansvarlig).

HiOA er innmeldt i «Grønt Punkt» og har anledning til å bruke denne logoen.

I oppstartsåret 2016 var budsjettet kr 0,-. For 2017 er det satt opp budsjett med kr 200 000,-.

Foruten tiltakene som står listet opp på nettsiden, har prosjektet også planer for bedre avfallshåndtering, bedre synliggjøring av søppelsorteringen (farge på søppelkasselokk), kartlegging av eksisterende og skaffe flere sykkelboder (plass til 80 sykler i dag), sykkelens dag 28. april og konferansen «Broen til fremtiden».

Godt synlig miljømerking av bygg er nesten i mål.

Vi har inngått avtale med Ragn Sells om avfallssortering som muliggjør månedlige rapporter på ulike fraksjoner fra de enkelte bygg. Vi vet vi har forbedringspotensiale på dette området.

Organisasjonene sa at dette var bra. De ønsker også at det skal være miljøkrav ved innkjøp. De foreslo at man så på mulighetene for gjenbruk f.eks. av møbler. De kjente til at det kunne være utfordringer med sortering av med plast – som muligens må skylles og kanskje også tørkes. Det kan være noe å hente på behandling av matavfall – som i dag stort sett går i restavfallet. Det er viktig at vi ikke utelater tiltak på Kjeller, vi skal være der lenge ennå, selv om vi sannsynligvis skal flytte på sikt, f.eks. å legge til rette for elbiler. Vi må bygge opp toleransen for å tåle litt «styggere» møbler på

kontorene.

Ransedokken sa hun skulle ta med seg videre ønsket om å fortsatt satse på Kjeller. Det jobbes med å få til bedre metoder for matavfallshåndtering bl.a. nedbrytbart engangsservise. Det jobbes også med tiltak i forhold til gjenbruk.

IDF 32/2017 Modell for porteføljestyring av prosjekter – informasjon

DI-direktør Asbjørn Seim orienterte. Det var sendt ut en presentasjon i forkant.

Porteføljestyring innføres for å få en dynamikk i organisasjonens aktivitet og å få en bedre samlet oversikt over hva som gjøres/skal gjøres. De enheter som er ansvarlige må selv sørge for å rigge de prosjektorganisasjoner som er nødvendig lokalt. Metoden har strategisk fokus, og er en permanent, varig oversikt over programmer og utviklingsprosjekter i hele organisasjonen.

Skal gjøre både at vi har de prosjektene vi trenger og kun de. Videre skal den sørge for at disse prosjektene har tilstrekkelige midler til å gjennomføres. Den skal sikre transparens og synlighet av gevinster.

Prosjektstyring vil omfatte prosjekter som har 2 måneders varighet eller mer. Kriteriene for at prosjekter skal inn i porteføljen vil bli fortløpende vurdert basert på de erfaringene vi gjør oss underveis.

Arbeidsflyten med linjeleder, porteføljekontor, tjenesteråd og rektor som aktører ble gjennomgått.

Dette innføres allerede i år, men Seim regnet med at det ville kreve noe modning før det har gått seg til og at man ikke er fullt ut oppe og går før i 2019.

Akademikerne lurte på om man ved å legge lista så lavt kan resultere i at det blir demotiverende å sette i gang – at man tenker mer drift i forhold til hva man setter i gang? De spurte videre om porteføljekontoret skal motta alt og videresende til tjenesterådet?

Seim svarte at det nok blir uvant til å begynne med, men håpet at dette etter en modningsprosess på et par år har gått seg til.

NTL etterspurte erfaringene med Tjenesterådet så langt, og spurte om konsekvensene om Tjenesterådet viser seg ikke å fungere, om den reelle «makta» da vil ligge hos porteføljestyringskontoret eller Rektors ledermøte?

Seim svarte at Tjenesterådet er en arena som allerede finnes, og som samler organisasjonens ressursene på tvers – en viktig arena som når hele organisasjonen på ett og samme sted – og at dette også vil tvinge Tjenesterådet til å se på sin egen rolle og funksjon.

ORV-direktør Tore Hansen sa at det er viktig det NTL tar opp, men viste til den positive prosessen og rolleavklaringen som har vært gjort i Tjenesterådet. Han mente dette vil være en ytterligere styrking av rådets med en større bevissthet hos medlemmene rundt rollen som et helhetlig organ for hele organisasjonen, og ikke kun enkeltrepresentanter fra sin egen enhet.

Kent Grødem viste til at det har vært sett på ulike modeller, og at Tjenesterådet har vurdert at de er en fornuftig porteføljestyrer og lederstøttefunksjon for rektor og rektors lederteam.

IDF 33/2017 Særavtale for hovedtillitsvalgt og hovedverneombud – diskusjonssak

Saken er diskusjonssak. Det er en hovedtariffavtalesak som må forhandles med alle organisasjonene. Arbeidsgiver ser for seg at dette tas i sammenheng med 2.5.3-forhandlingene 6. juni. Det var sendt ut et forslag til avtale.

FF overleverte UiOs helt nye revisjon av sin avtale (som HiOAs avtale er basert på) i møtet.

Avtalen fra UiO har bestemmelser om at de tillitsvalgte skal sikres minst gjennomsnittslønn. Det samme har HiT. NTL ønsker noe tilsvarende ved HiOA.

HR-direktøren er enig i dette. Fint om vi kan ha en mekanisme som sikrer gjennomsnittlig lønnsvekst. Arbeidsgiver skal innarbeide noe om dette i nytt forslag.

FF pekte på at UiOs nye avtale ser på den totale frikjøpsressursen organisasjonene har – Avtalen bør gjelde flere enn det arbeidsgiver hadde foreslått og da knyttet til de personer som har fått frikjøp, f.eks. i 50 % stilling eller mer.

YS sa at det var mye bra i forslaget til særavtale, blant annet det at kompensasjon som gis beholdes. Frikjøpte tillitsvalgte kan evt. komme i tillegg i pkt. 2.

Arbeidsgiver kommer tilbake med et nytt forslag og skal det klart til 18. april.

IDF 34/2017 Administrasjonen informerer

A. *Fri med lønn – velferdsdag på Sametingets dag? - innmeldt av NTL*

Geir Haugstveit sa at den som er registrert i samemanntallet får velferdspermisjon med lønn til å delta på arrangement. Også ikke-samer kan innvilges velferdspermisjon, men da uten lønn.

B. *Konsulentbruk ved HiOA – innmeldt av Akademikerne*

Tore Hansen orienterte om høgskolens bruk av konsulenttjenester, og spesielt på de forespurte avtalene. Han la frem en oversikt over konsulentbruk;

RedInk 4,4 mill, Burston-Marsteller 3,2 mill, PWC 1,6 mill, Deloitte 0,3 mill, Rambøll 2,2 mill – til sammen litt under 12 mill;

og redegjorde kort hva firmaene har hjulpet (hvem av) oss med.

Han sa at kjøp av konsulenttjenester generelt skjer der det trengs

- kompetanse det ikke er naturlig på inneha på fast basis på HiOA
- ekstra kapasitet i perioder
- et uavhengig blikk på det vi gjør

Akademikerne spurte om det kanskje ville være bedre i større grad å kunne nyttiggjøre egen kompetanse eller bygge opp egen kompetanse internt. Riksrevisjonen er også betenkt over den høye konsulentbruken i offentlig sektor.

Hansen sa at fordelene med å bruke konsulenttjenester er at vi kan være fleksible i ressursbruken.

NTL sa at tendensen ved HiOA er at vi bruker mer og mer konsulenter, ikke mindre. Når vi har de store rammeavtalene, gjør vi da de rette vurderingene ifht hvem det egentlig vil være riktig å bruke. NIFU-utredningen peker på at vi konkret bør vurdere hvilken kompetanse vi trenger for å få jobben gjort. Ved rammeavtaler er det vanskeligere å gjøre denne vurderingen. Bør også se på de ulike områdene – hva skal vi utvikle kompetanse på selv, og hva skal vi ikke ha. Andre bedrifter krever nå også overføring av kunnskap til organisasjonen som en del av konsulentavtalene de inngår.

Hansen svarte at overføring av kunnskap er viktig, og det er naturlig at vi i større grad sørger for læring i organisasjonen gjennom ulike prosjekt. Men en del prosesser – f.eks. universitetssøknaden – vil vi kun kjøre en gang, og da er det kanskje ikke er riktig å bygge spesialistkompetanse på engangsprosesser.

Hansen gjorde oppmerksom på at HiOA har avtaler med flere virksomheter enn de etterspurte.

C. *HA/TA-seminar – utsatt til høsten*

Arbeidsgiver viste til at det har vært liten påmelding til det seminaret som ble avlyst, at det er ønskelig med langt større deltakelse. Seminaret er også tenkt å være et tilbud for de lokale IDF-representantene. Administrasjonen hadde lagt opp til å bruke Difis e-læringstilbud, og mente dette også er det vi bør satse på til høsten. Administrasjonen sa det er ønskelig at også organisasjonene deltar i planleggingen.

YS foreslo at Difis opplegge kjøres lokalt i forkant, og at seminaret gjennomføres når det har vært kjørt lokale runder.

Administrasjonen kommer med forslag til datoer høst 2017.

IDF 35/2017 Informasjon om opprettelse av seksjon ved Avdeling for HR

HR-direktøren orienterte om at det jobbes mot en styresak som planlegges behandlet styremøtet i mai.

HR-avdelingen har jobbet en stund med eksisterende organisering og finner det naturlig å se på om noe kan justeres. HR-direktøren har behov for noe mer lederkapasitet å spille på, noe som også vil gi mer rom for å delta inn i prosjekt framover. HR jobber på mange utviklingsområder hvor direktøren har behov for å delta inn.

Videre ønsker vi å synliggjøre at HR-avdelingen har arbeidsoppgaver tilsvarende HR-seksjonene på fakultet, med ansvar for personaladministrasjon for 400+ ansatte. Seksjonssjefen vil knyttes opp mot et ansvar for personaladministrasjonen i FA.

I tillegg er det sett på hvilken tilknytning HMS-stab har i FA, og hvordan dette skal knyttes opp. To alternativ har kommet opp; mot DI-direktør eller mot ORV, organisert i HR-avdelingen. Arbeidsmiljøundersøkelser i 2014-2016 viste at vi har utfordringer med det psykososiale arbeidsmiljøet. Fagmiljøet på dette området ligger HR. Det fysiske arbeidsmiljøet, hvor Eiendom har ansvaret, er ingen stor utfordring for HiOA i dag. Det foreslås derfor at HMS-funksjonen legges inn under HR-avdelingen.

FF fortalte at personen som i dag er i stillingen ønsket å bli i Avdeling for Eiendom. De var derfor mot flyttingen av HMS-funksjonen.

IDF 36/2017 TMO informerer

FF informerte om lederseminar i april og at Eldbjørg er gjenvalgt som leder.

NTL informerte om at Anders S. Lyng gjenvalgt som leder og Cecilia valgt som nestleder.

YS informerte om at Liv Ingunn Bråten er gjenvalgt som leder. Ny nestleder er Anne Elin Færestrand Øyvind Stenhaug Olsen fra LUI vil av og til stille som bisitter i stedet for nestleder..

IDF 37/2017 Eventuelt

NTL ba om at alle tillitsvalgte fikk lagt inn kvoter for permisjon i SAP for hovedavtalesaker (HA §§ 33-35).

Arbeidsgiver var ikke klar over at dette ikke var gjort. Det skal bli gjort umiddelbart.