

REFERAT FRA MØTE I IDU 9. JUNI 2023 KL. 08:00 – 09:30

STED: Styrerommet, Armauer Hansens hus, 4. etasje

Til stede fra organisasjonene:

Professor Silje Skrede (vara Akademikerne, t.o.m. sak 38/23), professor Kristin Klock (Forskerforbundet, t.o.m. sak 38/23), seniorkonsulent Irene Lavik Hjelmaas (vara Parat), førsteamannensis Sivakami Rethnam Haug (vara Akademikerne, t.o.m. sak 38/23)

Til stede fra fakultetsadministrasjonen:

Fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal (møteleder, t.o.m. sak 37/23), controller/seniorrådgiver Bjørn Jaran Bjørnsen, seksjonsleder Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth, seniorrådgiver Gjert Bakkevold (referent)

Til stede fra vernetjenesten:

Seniorkonsulent Lise Skålvik Amble (hovedverneombud)

Forfall:

Professor Eva Gerdts (Akademikerne), seniorkonsulent Elin Myhrvold (Parat), professor Knut Teigen (vara Forskerforbundet), overingeniør Anne Baumann (vara for HVO), seniorkonsulent Linda Karin Forshaw (NTL)

Sak 30/23 Godkjenning av innkalling og saksliste
Innkalling og saksliste godkjent.

Sak 31/23 Godkjenning av referat fra møte 21. april 2023
Referatet ble godkjent.

Drøftingssaker

Sak 32/23 Utviklingsprosjekt ved HR-seksjonen ved Det medisinske fakultet
Seksjonsleder Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth orienterte. Bakgrunnen for prosjektet er at de to tidligere seksjonene for rekruttering og personal ved fakultetet er slått sammen til én HR-seksjon. I lys av de målene fakultetsledelsen har satt skal HR-seksjonen prioritere omstillingsarbeid (prosjektet) samtidig som den leverer tjenester til fakultet og instituttene. Alle HR-medarbeiderne skal kunne arbeide med hele prosessen fra forespørsel om ansettelse til kontrakt (generalistkompetanse). Det ble stilt spørsmål om seksjonen har ressurser til å gjennomføre prosjektet slik som planlagt? Det er gjort ROS-analyse mht gjennomføring av prosjektet. Akademikerne v/Sivakami Rethnam Haug stilte spørsmål om hva planen er videre for hjelp fra HR-seksjonen til oppfølging ved f.eks. intervju og sykeoppfølging ved institutt? HR-seksjonen har ikke kapasitet til å bistå ved alle intervju. HR-seksjonen har ikke på noe tidspunkt biståtte alle institutt ved alle intervju. Det har vært ulike behov og etterspørsel. Per i dag bistår HR-medarbeider ved intervju av faste lederstillinger og professorat. Prosjektet handler bl.a. om å ta ned sårbarheten rundt gjennomføring av de ulike HR-oppgavene. Arbeidsdelingen mellom fakultet og

institutt innen HR er ikke endelig bestemt. Det vil være en del av prosjektet å utarbeide et grensesnittdokument for HR. Fakultetet har ansatt en medarbeider midlertidig på timelønn for å bistå instituttene ved innkalling til intervju. Fakultetsledelsen kommer tilbake til saken på senere IDU-møte.

Sak 33/23 **Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved Det medisinske fakultet**
Fakultetsstyresak 36/23

Fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal orienterte om tiltaksplanen som en bredt sammensatt arbeidsgruppe har utarbeidet. Planen har følgende overskrifter:

- Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.
- Tiltak og informasjon mot mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
- Språk, kultur og inkludering.

Et mantra til arbeidsgruppen er at «Alle skal være velkommen!».

Akademikerne v/Sivakami Rethnam Haug syntes at planen er flott, men kommenterte at man må være observante på saker om mobbing og diskriminering der vedkommende ikke tør å klage. En annen problemstilling er krav som stilles til bruk av nynorsk f.eks. ved eksamensoppgaver.

For saker om mobbing og diskriminering finnes det et varslingsystem ved UiB. Det er lovpålagt med eksamensoppgaver på nynorsk. Kollegahjelp kan være en løsning ved utarbeiding av eksamensoppgaver på nynorsk.

Sak 34/23 **Økonomifunksjon K1 og K2**

Fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal orienterte. Det er for tiden et godt arbeidsmarked for økonomer og det har vært stor «turnover» på økonomimedarbeidere ved fakultetet, der det ofte gis bedre betingelser hos ny arbeidsgiver.

En ønsket situasjon vil gi:

- Til enhver tid korrekt styringsinformasjon til ledelse ved institutt og fakultet
- Bedre beslutningsgrunnlag => korrekte beslutninger
- Økt økonomifaglig kvalitet
- Lavere kostnader

Saken har vært drøftet med instituttledelsene og de 5 økonomene gjennom flere møter. Arbeidsoppgaver og arbeidssted blir som tidligere. Det er en trend for tiden ved UiB at man mister økonomer (mye pga lønnsnivå), og en sentral gruppe ser på problemstillingen.

Hovedverneombud Lise Skålvik Amble nevnte at det nå er en felles studieadministrasjon og med en ny felles økonomifunksjon blir det nesten som ett klinisk institutt. Ved slike felles funksjoner mellom institutt kan det oppstå ulike problemstillinger som f.eks. medarbeidernes lojalitet og tilhørighet til de ulike institutt.

Parat v/Irene Lavik Hjelmaas viste til at det er uro blant økonomimedarbeiderne og stilte spørsmål om de tillitsvalgte har vært inkludert i omorganiseringsprosessen? Det har vært møter med instituttledelsene og økonomimedarbeiderne. Prosessen er ikke ferdigstilt, da det er viktigst nå å ha fokus på å rekruttere nye økonomimedarbeidere pga at halvparten av stillingene står ledig. I en rekrutteringsprosess er det samtidig viktig å kunne gi søkerne noen signaler om organisering. Forskerforbundet v/Kristin Klock fremhevet betydningen av god informasjon og kommunikasjon med involverte tidlig i planlegging og prosess.

- Sak 35/23** **Strategisak: Strategiplan for innovasjon**
Fakultetsstyresak 32/23
Saken har vært drøftet på IDU-møte i mars. Dette er revidert strategiplan etter ny innspillrunde.
- Sak 36/23** **Strategisak: Strategiplan for utdanning**
Fakultetsstyresak 33/23
Saken har vært drøftet på IDU-møte i mars. Dette er revidert strategiplan etter blant annet en ønsket høringsrunde ved samarbeidende sykehus..
Forskerforbundet v/Kristin Klock pekte på at planen ikke nevner fylkeskommunen og at den burde nevnt noe om tannlegeutdanningen.
- Hvordan høringer om strategiplaner foregår og hvordan de tas opp ved instituttet er aktuelt å se nærmere på.
- Sak 37/23** **Budsjett 2024 – plan og prosess**
Fakultetsstyresak 34/23
Controller Bjørn Jaran Bjørnsen orienterte om prosessen og fristene som gjelder for budsjettprosessen. Prosessen blir i hovedtrekk lik som i fjor, men det vil bli arbeidet med å lage en bærekraftig investeringsplan for de kommende årene. Det er nødvendig å gjennomføre innsparingstiltakene som planlagt i 2023 og 2024.
Forskerforbundet v/Kristin Klock nevnte problemstillingen med rekruttering hvis det blir for lite budsjettmidler til instituttene (f.eks. ved Odontologisk tannklinikk)

Informasjonsaker

- Sak 38/23** **Rutine ved fravær og fraværsoppfølging**
Forskerforbundet UiB v/Runa Jakhelln sendte i forkant av møtet innspill til rutinen ved fravær.
- Som svar på spørsmålene viste seksjonsleder Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth til Arbeidsmiljøloven (AML) §§ 2-3 (2) litra e. om medarbeiders plikt til å informere om sykdom som følge av forhold på arbeidsplassen og medvirkningsplikt etter (AML §§ 4-1 og 4-2, Videre, ifølge Internkontrollforskriftens § 3 har arbeidsgiver ikke bare et ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker som er syk, men også et ansvar (rett og plikt) til å lede, organisere og kontrollere arbeidet. Det er både rimelig i lys av arbeidstakersmedvirkningsplikt, og ofte nødvendig for arbeidsgiver å være raskt i dialog med medarbeider som er syk for å kunne følge opp kravet til å sikre driften og organisere arbeidet for de medarbeiderne som er på jobb.
- Bakgrunnen for rutinen ved fakultetsadministrasjonen er at man ønsker å være profesjonelle på HR-feltet innen sykefraværsoppfølgingen. Det er også et ønske fra HR-seksjonen å være tettere på sykefraværsoppfølgingen. Det ble vist til og lest opp fra bakgrunnen for rutinen:
- “Fakultetsadministrasjonen skal være en profesjonell arbeidsgiver og ønsker å lede an i arbeidet med nærvær, fravær og sykefraværsoppfølging.*
- Gode rutiner og forutsigbarhet er viktig både for den enkelte medarbeider, leder og seksjon. For en leder med personalansvar er det viktig å være tett på, slik at medarbeider får god oppfølging så tidlig som mulig.*

Leder får med dette mulighet til å planlegge dagen uten deg, fordele oppgaver og om mulig avklare om fraværets lengde. Målet er å avlaste den som er blitt syk og planlegge for driften. Dette er en fordel for deg som er syk, dine kollegaer og seksjonen som helhet.”

Parat v/Irene Hjelmaas og HVO Lise Skålvik Amble stilte spørsmål om hvorfor fakultetet trenger andre rutiner enn det som ellers er gjeldende ved UiB. Viktig å ha oppmerksomhet på nærvær og arbeidsmiljø. Det oppfattes gjerne som en innstramming i forhold til retningslinjen overordnet ved UiB.

Seksjonsleder Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth uttalte at rutinen er basert på UiBs sentrale rutiner, og er således en operasjonalisering av disse, og ikke er ment som en “innstramming. Det ble på nytt vist til rutinen hvor bakgrunnen er søkt forklart.

- Sak 39/23** **Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023**
Fakultetsstyresak 35/23
Saken ble ikke gjennomgått siden møtet gikk ut over tiden. Økonomirapportene tas ellers opp på hvert møte i IDU.
- Sak 40/23** **Byggesaker**
Ingen spesielle saker siden forrige IDU-møte.
- Sak 41/23** **HMS orienteringer**
Fra møte i HMS-utvalget 24.05.2023
- Felles digital HMS-dag 21.02.2024
 - Strategiplan for HMS 2023 – 2025
 - Status HMS-avvik
 - Utlysninger HMS-midler og fakultetets arbeidsmiljøpris
- Sak 42/23** **Eventuelt**
Ingen saker
- Møtet slutt kl. 10.05