



MØTEREFERAT

Referanse
2024/1491

Møtedato
20.06.2024

Referatdato
20.06.2024

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere

Runa Jakhelln – Forskerforbundet
Mona Vikøren - Parat
Anne-Sophie Krayou - NTL
Trygve Knag - Akademikerne
Mary Stien Rørdal - Hovedverneombud

Arbeidsgiverrepresentant:
Per Arne Foshaug

Emne

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

1. **Godkjenning av agenda og møtereferat**

Agenda og referat ble godkjent.

2. **HMS-årsrapport 2023 for FA (Runa Jakhelln)**

Se presentasjon.

Rapporten er en gjennomgang for 2023 men sier også noe om retning i 2024. Rapporten er en sammenstilling for fellesadministrasjonen. Det blir kanskje siste gang dette gjennomføres på denne måten ettersom det fra 2024 legges opp en felles rapportering på de sentrale internkontrollområdene. Metodikk og rapporteringsform vil da kunne bli justert.

Innspill IDU medlem: Reagerte på at det var kortet ned på tid i år, 20 min uten verneombud. Synes det er rart at FA som skal favne alle avdelinger skal korte ned til 20 min. Det ble ikke tid til diskusjoner og refleksjoner i årets møte.

Per Arne: Vi merker oss at dette og gjør en vurdering av hvor mye tid vi skal bruke på HMS rapporten sett i lys av samkjøringen med andre internkontrollområder.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Informasjon og opplæring / Retningslinjer

KA har noen mangler som følges opp.
 Rektors kontor hadde ikke gjort kjent ordning om hjemmekontor.
 Gjester skal få nødvendig HMS informasjon – hva er en gjest?

Psykososialt arbeidsmiljø

Fellesadministrasjonen jobber godt med dette.
 KA – ikke gjort noe i 2023, men dette er naturlig gitt fokus på utfordringer og omorganisering.
 Hele UiB skal gjennomføre ARK-undersøkelsen i høst.
 Undersøkelsen omtales som FAMU (Felles arbeidsmiljøundersøkelse) for å skille det å gjennomføre en felles undersøkelse fra verktøyet ARK.
 HR jobber med å finne alternative verktøy.
 Gjennomgang av FAMU i IDU møte august.

Innspill IDU medlem: Verneombudets rolle i ARK – bør sendes ut en tydeliggjøring om dette.

Avhengighetsforebyggende arbeid/ psykisk helse

Man bør vurdere om man skal ha lokale tiltak på psykisk helse.
 Flere enheter i fellesadministrasjonen har ikke jobbet spesifikt med avhengighet.
 Nytt utvalg med leder fra medisinsk fakultet som jobber med avhengighet.
 Utvidet begrep: rus men også spill og annen avhengighet.

Medarbeidersamtaler.

(80% gjennomføring på 2 år UiB)
 Fellesadministrasjonen ligger godt an

Overordnet HMS risikovurdering.

Neste år er det kanskje nytt system og nye skjema, må vurderes hvordan man ser på dette da.
 Vurdere om det blir for vagt å ta dette overordnet.

HMS avvik FA 2023

EIA 16
 FA uten IT og EIA 2
 IT 3

Mary: ØKA er veldig flink å gjøre retningslinjer kjent. Inviterer inn folk til å informere om ulike tema.
 PA: Oppfordrer avdelinger med retningslinjer til å ta en gjennomgang årlig. Lav terskel for å ta tema opp.

Spesielt avhengighet – bør ha høyere fokus og er trolig underrapportert.
 Dette er avdelingsleder og andre lederes ansvar.

3. **Sak om sykefravær fra AMU (Lisa Lund)**

Se presentasjon

Sykefravær rapport legges frem 2 ganger årlig i AMU. Tallene hentes fra Innsikt og gjelder sykemelding og egenmelding. Sykemelding uten lønn, syk deler av dag eller sykt barn er ikke med i tallene.

Totalt gjennomsnittlig sykefravær UiB 2023 – 4,47%
Det har vært en diskusjon i AMU rundt sykefravær for vitenskapelig ansatte – skal det være andre retningslinjer? Arbeidsrelaterte egenmeldinger er 230 av 6793 for 2023. Dette er ikke enkeltindivid, kan være samme person som har meldt inn flere ganger. Har ikke oversikt over arbeidsrelatert sykemeldinger i denne rapporten, kun egenmelding.

Spørsmål IDU medlem: 2023 var et år med mye omveltning i FA, vet vi om dette har påvirket sykefraværet?

Lisa: Lite som indikerer at omveltningene, flytting osv. hadde noen innvirkning på sykefraværet. Det er fulgt konkret opp med de avd. som hadde høyt sykefravær.

HR har satt på agendaen å ha fokus på kvinnehelse og sykefravær. Serie med informasjon om kvinnehelse for å kunne informere ledere, tilrettelegge med tanke på kvinnehelse.

Tall for fellesadministrasjonen:

EIA har størst sykefravær, og jobber strukturert med oppfølging av sykefravær, men de har en type aktivitet som skiller seg fra resten av FA.

Fellesadministrasjonen ligger ikke høyt i forhold til nasjonale tall.

Per Arne: Tenker at ØKA ligger for høyt til å være en ren administrativ avdeling. Noe høyere belastning på avdelingen. Sitter mer enn før, mindre behov for å bevege seg for å få utført arbeidsoppgaver.

Langtidsfravær slår stort ut på resultatet særlig på små avdelinger.

BHT jobber målrettet der det er behov.

Man prøver å informere om oppfølging av sykefravær til ledere. Fysisk og teams opplæring mot ledere. Lager nå en rekke informasjonsvideoer.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Psykisk uhelse – hvordan møte ansatte som sliter psykisk og veiledere for dette.

Bistand i oppfølging og tilrettelegging for enkeltansatte og ledere.

Når man ser på sykefravær fordelt på kjønn ligger kvinner gjennomgående betydelig høyere enn menn. Dette er prøvd å gi et svar på gjennom forskning, men det er en sammensatt årsak så det er ikke mulig å peke på noe konkret.

HR avdelingen har også sett på alder – dette er ikke tatt med i presentasjon.

Spørsmål IDU medlem: er det målt om de som benytter seg av en time trening i arbeidstiden har noe å si for sykefravær?

Lisa: Det er ikke tatt målinger på dette. Det finnes mulighet for å registrere trening i arbeidstiden i DFØ timeregistrering, men det er ikke rutine for at de ansatte skal/må bruke den.

4. **Budsjett 2024 (Per Arne Foshaug)**

Budsjett til fellesadministrasjonen er samme som sist møte, og det jobbes aktivt med å gjennomføre tiltak for å nå budsjett. Vi er på nedtrapping frem mot 2026, og avdelingene jobber felles og på samme måte med dette med oppfølging av annuum, årsverk og driftsbudsjett. Prognosen tilsier overforbruk på annuum i 2024, men det er lavere enn tidligere. Først i 2026 kan vi forvente balanse på annuum for FA.

Viktig å redusere administrative årsverk, og før vi er trygge på dette holdes det igjen på nye tilsetninger. Ny prognose legges frem tirsdag, og det gjøres da en vurdering av om det skal åpnes for nye tilsetninger på prioriterte stillinger. Omforent at alle har kritiske ubesatte stillinger, og avdelingene er stort sett enige om hvilke som skal prioriteres. Tallene går riktig vei, men det går sakte grunnet færre avganger (både pensjonister og bytte jobb). Viktig at vi jobber med å ta bort oppgaver eller effektiviserer.

Spørsmål IDU medlem: Når en direktør slutter, hva gjør man da med oppgavene nå når de ikke reansettes?

Per Arne: Reansettelse vil vurderes, men i perioden frem til dette fordeles oppgavene til andre i tillegg til at noen oppgaver ikke prioriteres.

5. **Styresaker (Per Arne Foshaug)**

Styresaker 13.juni ble kort kommentert

- Økonomirapport 1.tertial 2024
- Regnskap 1.tertial 2024
- Gjennomgang interhusleiemodellen

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

- Internrevisors halvårsrapport vår 2024
- Livslang læring og fleksibel utdanning
- Justeringer i studieforskriften
- Endring av navn for matematisk-naturvitenskapelige fakultet til Fakultet for naturvitenskap og teknologi
- Etablering av akademisk spin-out fond

Når det gjelder sak om økonomirapport er det uro knyttet til utviklingen ved SV og Psykologi. De har en økende negativ overføring som kan få konsekvens for resten av UiBs økonomiske handlingsrom.

Alle enheter må ta inn over seg at de får mindre midler fremover. Planlagt for reduksjon mot 2026, men planlegger også ytterligere reduksjon etter 2026.

Innspill IDU medlem: Det virker som at det alltid er et fakultet som trenger bistand og at de fakultetene som har dårlig økonomistyring får «hjelp».

Per Arne: Det er sjelden et fakultet får direkte økonomisk støtte, men en stor underbalanse kan resultere i at andre må bremse aktivitet (f,eks UiB felles). Vi fordeler midler til fakultetene, og det er fakultetsstyret som er ansvarlig for å styre de midlene. Fakultetet må også ta ansvar for merforbruk slik de får beholde mindreforbruk.

Innspill IDU medlem: Når man tar ned aktivitetene på Felles så mister man den bufferen som har reddet oss tidligere. Det er viktig å sikre bufferen.

Per Arne: Vi har fremdeles buffer, og det at vi bygger ned aktiviteten på Felles sikrer bufferen videre.

6. **Organisasjonsprosjekt i KA høst-2024** **(Anne Line Grepne)**

Se presentasjon.

Bakgrunnen for arbeidet er at man ser det er strammere rammer og mer behov for å tenke rundt hvilke mål man har, at man jobber med de riktige tingene og er organisatorisk rigget for dette. Det er utarbeidet en strategisk plattform i løpet av våren som er en oversettelse av UiB sin overordnede strategi.

Det skal gjøres en gjennomgang av organiseringen, tilrettelagt mot strategien. Målet er å legge et best mulig grunnlag for en smidig avdeling. Samtidig er ikke et organisasjonskart løsningen på alle problemer i verden, men omorganiseringen skal bidra til at avdelingen er bedre rustet for å jobbe med de riktige tingene, bedre smidighet og samspill. Ønsker å skape medarbeidertilfredshet og bedre lederoppfølging.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Starter på arbeidet i september, planlegger avsluttet i januar 2025.

Har månedlige avdelingsmøter i KA, der dette er fast tema. Planlegger workshops, egne samtaler, egne grupper som må ivaretas og medvirke spesielt.

Det er satt opp mandat for styringsgruppe og prosjektgruppe.

- Rydding i organisasjonsstruktur som har sklidd litt ut, noen mangler tydelig ledelse.
- Tydeliggjøre linjer for KAs ansatte i læringslaben.
- Klargjøre rollen til fakultetskontakt.
- KAs ansvar for større arrangementer og ledelsesstøtte.

Spørsmål IDU medlem: Hva med fakultet som har egne kommunikasjonsroller?

Anne Line: Vi samlet alle som jobber med kommunikasjon for første gang forrige uke. Vi må se på hvordan vi skal styrke dette samarbeidet. Tror ikke det er modent for å se på omorganisering av disse ressursene, men skal se på samarbeid og samhandling.

Spørsmål IDU medlem: Har dere dialog opp mot arrangementskontoret?

Anne Line: Ja, de er også en grenseflate og samarbeidspartner for KA. Viktig å gå opp hva som er ansvarsfordeling mellom KA og arrangementskontor.

Prosjektgruppen består av ansatte på KA, men de vil også involvere andre avdelinger som jobber tett med KA i prosessen. Informasjons- og fremdriftsplan i presentasjon.

7.

Annet

Møteplan høst 2024 – Per Arne og Anja ser på datoer og sender innkalling.