|  |  |
| --- | --- |
| Utviklings- og kompetanseetaten | |
| MBU Møtereferat | | |
| Møtegruppe: | MBU | |
| Møtested: | Teams | |
| Møtetid: | 16.06.21 klokken 1300-1500 | |
| Saksbehandler: | Kristin Lehne | |
| Telefon: | 98002976 | |

Til stede:

Fra administrasjonen Fra tillitsvalgte/vernetjenesten

Tor Fjellstad Marit Juul

Birgit Aakre Erik Haugen

Bjørn Martinsen Tone Rakvåg

Kristin Lehne Grete Røsvik

Henriette Dan Solberg

Innkalling og dagsorden: Godkjent

Referat fra 05.05.21 Godkjent

**Sak 07/2021 Nye stillingsbeskrivelser til uttalelse**

Dagens rollebeskrivelser er for oppgavefokuserte og detaljrike, derfor innføres stillingsbeskrivelser.   
Avdelingsdirektørene har fullmakt til å opprette og endre rollebeskrivelser som er knyttet til de ulike stillingene i egen avdeling. Eventuelle rollebeskrivelser skal informere på oppgavenivå, hvor konkret/avgrenset besluttes av avd. direktøren

Etatsdirektøren fastsetter stillingsbeskrivelser, etter høring/uttalelse i MBU. Stillingsbeskrivelsene skal være i direkte relasjon til innholdet i arbeidsavtalen og utlysningsteksten – og klargjøre ansvar og myndighet, tydelig og avgrenset.

Stillingsbeskrivelser skal:  
 Erstatte rollebeskrivelser som grunnlag for oppfølging av arbeidsavtalen  
 Vise til ansvar, myndighet og kjerneoppgaver  
 Understøtte arbeidsavtalen – være etterprøvbar arbeidsrettslig   
 Fastsettes av etatsdirektøren – etter uttalelsene fra MBU

**Arbeidsmiljømessige konsekvenser:**  
Stillingsbeskrivelsen vil tydeliggjøre ansvar og myndighet for den enkelte ansatte i UKE

Vedtak:  
Medbestemmelsesutvalget slutter seg til foreliggende forslag om å innføre stillingsbeskrivelser gjeldende for alle stillinger i UKE.

**Sak 08/2021 Endring av organisatorisk plassering for Personalomstilling (POL)**

Det er gjennomført en prosess hvor representanter fra både de direkte berørte i teamet og videre er saken presentert i møte etter hovedavtalens §14f den 25.5.21. Forslaget omhandler at POL flyttes organisatorisk som team direkte under avdelingsdirektør i Kommunikasjons- og OU-tjenester

Begrunnelsen for forslaget om å flytte POL handler primært om å redusere kontrollspennet som seksjonsleder i Kurs- og konsulentbistand har.

Administrative konsekvenser   
•POL flyttes organisatorisk ut av Seksjon for kurs- og konsulentbistand og direkte under avdelingsdirektør for Kommunikasjons- og OU-tjenester fra 1.8.2021   
•Til sammen 3 ansatte: teamleder Personalomstilling og 2 ansatte   
Omfang ny nærmeste leder: kun teamleder

Vedtak:  
Medbestemmelsesutvalget slutter seg til foreliggende forslag til organisatoriske justeringer av POL, med virkning fra 1. august 2021.

**Sak 09/2021 – Prinsipper for lokale oppfølging av stillings- og lønnsforhold**

Dagens rollebeskrivelse omgjøres til stillingsbeskrivelser, basert på ny mal og nevnte prinsipper for utforming og innhold. Forslag til nye stillingsbeskrivelse legges fortløpende frem for uttalelse i MBU og fastsettes deretter av etatsdirektøren.

Gjennomgang av eksisterende lønnskorridorer gjøres basert på vedtatt lønnspolitisk strategi og behandles i MBU til høsten. Lønnskorridorene knyttes til stillingskategorier med vedtatt stillingsbeskrivelse.

Etatsdirektøren vurderer at revisjon av gjeldende lokalt rammeverk for stillinger ivaretar tilstrekkelig klargjøring av ansvaret i den enkeltes stilling, og gir samtidig rom for nødvendige endringer på oppgavenivå for god utnyttelse av den enkeltes kompetanse og arbeidskraft.

Gjennomgang av lønnskorridorene er i gang og vil sluttføres høsten 2021. Denne gjennomgangen skal gjøres med utgangspunkt i nylig vedtatt lønnspolitisk strategi og legges frem for MBU.

Vedtak:Medbestemmelsesutvalget tar foreliggende sak om prinsipper for lokalt rammeverk rundt stillinger og gjennomgang av lønnskorridorer til etterretning.

Informasjonssaker – dialog/info etter innspill:

* Praktisering av bindingstid ved utdanningspermisjoner   
  UKE har ikke frem til nå benyttet seg av bindingstid i større grad. Det foretas en vurdering i hvert enkelt tilfelle.
* Praktisering av lønnsplassering ved rekruttering   
  Lønnsplassering blir vurdert etter gjeldende rammer for stilling og lønnskorridor
* Status rekruttering sluttbrukertjenester   
  Arbeidet er godt i gang og det er laget en rekrutteringsplan
* Status rekruttering og turnover i etaten   
  Det er utfordrende å finne gode og riktige tall for turnover da det av henger av når leder / andre har lagt inn sluttdato i HR systemet. Per 15.06.21 har 22 ansatte sluttet mens 14 stykker er nyansatt.