

Samarbeidsutvalget

Dato: 20.06.2019 00:00

Sted:

Saksliste

Vedtaksaker

17/19 Godkjenning av innkalling 20.06.19 og protokoll 07.05.19	3
18/19 Omgjøring av stilling knyttet til eksterne relasjoner	10
19/19 Omgjøring av stilling ved utlysning på kommunikasjons og markedsavdelingen	13
20/19 Omgjøring av stilling ved utlysning av stilling på HR avdelingen - arkiv	17
21/19 Revisjon av NHHs lønnspolitikk	19
22/19 Informasjon om videre omstilling - informasjonssak	55
23/19 Eventuelt	56

Orienteringssaker

GODKJENNING AV INNKALLING 20.06.19 OG PROTOKOLL 07.05.19

Saksbehandler Tove Gjesdahl
Arkivreferanse 14/01932-45

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato
20.06.2019

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget godkjenner innkallingen av 20.06.2019 og protokoll av 07.05.2019.



MØTEPROTOKOLL

Samarbeidsutvalget

Dato: 07.05.2019 kl. 12:15

Sted: Kollegierommet

Arkivsak: 18/03279

Tilstede: Øystein Thøgersen, Gunnar E Christensen, Elise Kongsvik, Tove Gjesdahl, Anette Undheim, Astri Inga Kamsvåg, Lone Haugsvær, Sigrid Lise Nonås og Maj-Britt Iden.

Andre: Sylvi Larsen fra HR informerte om prosessen om evaluering av Servicesenteret

Protokollfører: Tove Gjesdahl

SAKSKART			Side
Vedtaksaker			
11/19	14/01932-44	Godkjenning av innkalling 07.05.19 og protokoll 12.02.19	2
12/19	16/02155-13	Evalueringsrapport Servicesenteret Informasjonssak	3
13/19	19/00322-2	Forslag til retningslinjer for kompetanseutvikling for TA - ansatte - drøftingssak	4
14/19	14/01931-45	Eventuelt 07.05.19	6
Orienteringssaker			

11/19 Godkjenning av innkalling 07.05.19 og protokoll 12.02.19

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Samarbeidsutvalget	07.05.2019	11/19

Vedtak

Samarbeidsutvalget godkjenner møteinnkalling av 07.05.19 og protokoll av 12.02.19 med følgende endring: Leif Sandal var møtende varamedlem den 12.02.19

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

12/19 Evalueringsrapport Servicesenteret Informasjonssak

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Samarbeidsutvalget	07.05.2019	12/19

Møtebehandling

Arbeidsgiver redegjorde for bakgrunnen for rapporten om Servicesenteret(SC) og innholdet i rapporten. Arbeidsgruppen for evaluering av SC fikk svært gode tilbakemeldinger på sitt arbeid.

I rapporten ble det anbefalt ulike tiltak for videreutvikling av SC. Dette arbeidet vil følges opp og gjennomføres slik at SC fortsetter å være en suksess som førstelinjetjeneste for servicetjenester ved NHH.

Ledelsen har besluttet at SC skal videreføres, og at ny lederstilling for SC skal lyses ut.

SU diskuterte saken.

Tillitsvalgte mente at det er viktig at SC er bevisst på hvilken rolle det skal ha på NHH og hvilken tjenester det skal levere. Det er et stort informasjonsbehov i organisasjonen om hvilken tjenester SC skal levere, det er derfor viktig at leveransen som SC kan gi kommuniseres ut i organisasjonen.

Det ble også presisert at det er viktig å avklare roller, ansvar og arbeidsdeling/ grensesnitt mellom SC/instituttene, SC/studieadministrativ avdeling og SC/HR. De tillitsvalgte presiserte derfor at det er viktig at SC har et tett samarbeid og er i dialog med resten av organisasjonen. En del av oppgavene til instituttene er komplekse og bør derfor ikke overføres til SC, mens andre oppgaver kan overføres til SC gjennom en kompetanseoverføring fra instituttene. Gjennom dialog unngår man også at man gjør de samme oppgavene flere steder i organisasjonen.

Tillitsvalgte påpekte også at det er viktig at en ny leder deltar i ulike lederfora, både i avdelingsmøter, administrasjonsleder møter og seksjonsledermøter. På denne måten sikrer man informasjonsflyt mellom de ulike enhetene.

Arbeidsgiver er enig i de tillitsvalgtes kommentarer.

Vedtak

Samarbeidsutvalget tar arbeidsgivers informasjon til etterretning.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

13/19 Forslag til retningslinjer for kompetanseutvikling for TA - ansatte - drøftingssak

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Samarbeidsutvalget	07.05.2019	13/19

Møtebehandling

Arbeidsgiver redegjorde for nye retningslinjer for kompetanseutvikling for ansatte i teknisk/administrative stillinger og rutiner for å få dekket utgifter til kompetanseutvikling.

Dokumentet er nå delt i to ulike dokumenter:

Dokument 1: Kompetanseutvikling på NHH (Definisjon av ulike typer kompetanse og eksempler på ulike former for kompetanse)

Dokument 2: Rutiner for å få dekket utgifter til kompetanseutvikling

Arbeidsgiver presiserte at den viktigste kompetanseutvikling skjer i det daglige ved at den ansatte får nye arbeidsoppgaver og ved at de ansatte jobber tverrfaglig med andre avdelinger/enheter ved NHH.

De tillitsvalgte kommenterte at det var mye lettere å få oversikt nå som det opprinnelige dokumentet var del i to. Det kom videre innspill vedrørende punkt 3.1.4 i retningslinjene som gjaldt digital kompetanse. Tillitsvalgte mente at det var behov for å videreutvikle retningslinjene på dette punktet: Hvordan jobbe systematisk med digital kompetanseutvikling og at det i tillegg var ønskelig at man skulle se på hvilke konsekvenser digitaliseringen ville få for NHH.

Arbeidsgiver pekte på at digitaliseringsutvalget og sektoren for øvrig jobber med ulike prosesser når det gjaldt utviklingen på dette området. Det er derfor ikke nødvendig og endre retningslinjene i punkt 3.1.4 nå, men på sikt når det er kommet flere avklaringer, vil det være naturlig å se på dette punktet på nytt.

Arbeidsgiver kommenterte også at det var behov for å se på budsjettene til de ulike enhetene ved NHH ift. kompetanseutvikling. Arbeidsgiver ønsker en mer enhetlig budsjettfordeling mellom enhetene.

Arbeidsgiver presiserte at medarbeidersamtaler er et viktig verktøy for å kartlegge den enkelte ansattes kompetanse og en viktig arena for å lage kompetanseplan/utviklingsplan sammen med den enkelte ansatte. Kompetanseplaner som utarbeides i samarbeid med den ansatte kan benyttes både som verktøy for kompetanseutvikling og som verktøy i lønnsvaluering av den enkelte ansatte. Det ble i den forbindelse informert om at medarbeidersamtaler og kompetanseutvikling vil være tema i kurset «hverdagsledelse» som vil bli holdt av HR – avdelingen 17. juni.

Vedtak

Samarbeidsutvalget støtter arbeidsgivers forslag til retningslinjer for kompetanseutvikling med de endringer som kommer frem i møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

14/19 Eventuelt 07.05.19

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Samarbeidsutvalget	07.05.2019	14/19

Møtebehandling

Arbeidsgiver informerte om:

Den 13.05.19 bytter jurist Sigbjørn Råsberg avdeling fra Økonomiavdelingen til Forskningsadministrativ avdeling. Forskningsadministrativ avdeling har lenge hatt behov for en jurist. Spesielt gjelder dette juridiske områder knyttet til avtaler, utvikling av forskrifter, i forbindelse med forskningsprosjekter og informasjonssikkerhet/personvern. Sigbjørn Råsberg vil fortsatt jobbe med arbeidsoppgaver knyttet til økonomi inntil ny medarbeider er ansatt i Økonomiavdelingen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

OMGJØRING AV STILLING KNYTTET TIL EKSTERNE RELASJONER - DRØFTINGSSAK

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 18/00432-11

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget støtter arbeidsgivers forslag om å omgjøre stillingskoden fra seniorrådgiver til rådgiver ved utlysning av ledig stilling i enhet for eksternt aktivitet.

Bakgrunn:

I forbindelse med at seniorrådgiver T. Landås sluttet på NHH har arbeidsgiver vurdert stillingsnivået ved utlysning av ny stilling. For nærmere informasjon, se vedlagte redegjørelse fra prorektor for nyskaping og utviklingsarbeid.

Omgjøring av stillingskode ved utlysning av stilling i avdeling for ekstern aktivitet

Saksbehandler Therese E. Sverdrup

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget støtter arbeidsgivers forslag om å omgjøre stillingskoden fra seniorrådgiver til rådgiver ved utlysning av ledig stilling i enhet for ekstern aktivitet.

Bakgrunn:

Avdeling for ekstern aktivitet har en ledig fast stilling i 100 % etter at seniorrådgiver Torkjel Landås sa opp sin stilling og sluttet i desember 2018. Landås sine oppgaver har vært knyttet til etablere og utvikle flere og bredere avtaler mot private og offentlige virksomheter, da gjennom å etablere et overordnet partnerskapsprogram for NHH.

Etter en grundig gjennomgang av arbeidsoppgavene som ligger til enhet for ekstern aktivitet er det behov for å lyse ut en stilling som i betydelig større grad vektlegger den koordinerende rollen som ligger i å etablere et partnerskapsprogram og å videreutvikle alumnivirksomheten. Basert på tidligere erfaringer med stilling for eksterne relasjoner vil det være en viktig rolle å koordinere aktiviteter mellom ulike avdelinger som forskningsadministrativ avdeling, studieadministrativ avdeling, NHH Executive, kommunikasjonsavdeling og institutter, og å jobbe tett med leder for ekstern aktivitet ut mot offentlige og private virksomheter. I tillegg vil det kreve at man kan planlegge og gjennomføre aktiviteter knyttet til alumnivirksomheten.

Oppsummert vil innholdet i stillingen legges på et lavere nivå enn seniorrådgiver. Mens en seniorrådgiver har en mer frittstående rolle i organisasjonen med særlig rådgivning av øverste ledelse og der blant annet utforming av overordnede strategier er en aktuell oppgave, er den koordinerende rollen klart mer fremtredende for de oppgavene som legges til denne rådgiverstillingen. Samtidig er det klart at den som innehar stillingen må forstå både den akademiske og den kommersielle delen av virksomheten.

I veilederen til stillingskoder og kompetansekrav er arbeidsoppgavene under stillingskoden rådgiver beskrevet som følger:

«Stillingsinnhold

Stilling som rådgiver skiller seg fra førstekonsulent/seniorkonsulent ved en mer åpen oppgaveart og løsningsform, i den forstand at oppgavene ikke i samme grad har forhåndsbestemte løsninger nedfelt i lov/avtaleverk og lignende. Rådgiver må dermed i større grad selv legge grunnlag for oppgaveutførelsen, foreta vurderinger, konsekvensanalyser, trekke konklusjoner og fremme løsningsforslag.

Arbeidsoppgavene som er beskrevet over krever at den ansatte jobber selvstendig både når det gjelder prosjektarbeid, planlegging, fremdrift og koordinering. I henhold til retningslinjene skal stillingen plasseres i den stillingskoden som dekker hovedtyngden av oppgaver. Som følge av dette vil rådgiver være riktig nivå for denne stillingen.

Saken er en drøftingssak etter hovedavtalen i Staten § 18, nr 1b.

Therese E. Sverdrup
Prorektor for nyskaping og utviklingsarbeid

OMGJØRING AV STILLINGSKODE VED UTLYSNING AV LEDIG STILLING PÅ KOMMUNIKASJONS- OG MARKEDSAVDELINGEN - DRØFTNINGSSAK

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 18/00432-12

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget støtter arbeidsgivers forslag om å omgjøre stillingskoden fra rådgiver til seniorkonsulent i forbindelse med utlysningen av stilling som mediekontakt i Kommunikasjons- og markedsavdelingen

Bakgrunn:

Øyvind Torvund sluttet som mediekontakt ved Kommunikasjons- og markedsavdelingen i september 2018. Denne stillingen, som rådgiver - ble lyst ut i 2019, med søknadsfrist 21. mars 2019. Etter en ansettelsesprosess uten tilsetning, og en påfølgende vurdering av stillingens innhold og behovet i avdelingen, har arbeidsgiver kommet frem til at NHH ønsker å omgjøre årsverket til en seniorkonsulentstilling, lagt til Kommunikasjons- og markedsavdelingen.

Arbeidsgivers vurdering:

Siden 2005 har Kommunikasjons- og markedsavdelingen hatt ansatt en mediekontakt i rådgiverstilling. I denne stillingen har rådgiver fungert som støtte opp mot ledelse og fagstab og hatt en mer selvstendig rolle i pressesaker og som sparringpartner i forskningssaker og som redigerer av kronikker. En gjennomgang av erfaringene og resultatene de siste åtte månedene, har gjort det tydelig at NHH har behov for å omprioritere oppgavene som ligger til stillingen.

Det siste året har presseinnvalg, kontakt med studenter og bistand ved NHH-arrangementer vært prioriterte oppgaver for stillingen. Det har også fortløpende produksjon av stoff, herunder video, til egne kanaler. Dette skiller seg fra tidligere, da mediekontakten, sammen med kommunikasjonssjefen, fulgte opp ledelse i pressesaker, typisk omdømme- og merkebyggingssaker. Arbeid med presseinnvalg er av en helt annen karakter og skjer etter avtale og i samarbeid med kollega som har det overordnede redaksjonelle ansvaret i avdelingen.

NHH ønsker å omdisponere stillingen og lyse ut den som seniorkonsulent. Dette er i tråd med erfaringene fra 2018 og behovet i Kommunikasjons- og markedsavdelingen. Det vil i korthet si en tydeligere definert stilling som innebærer medieinnvalg og produksjon av stoff til egne kanaler. Oppgavene utføres normalt etter fastlagte retningslinjer
Arbeidsoppgaver og ansvar som ligger i stillingen:

- Produksjon og publisering av tekst, bilde og video
- Løpende mediekontakt og medieovervåking

- Delta i koordineringsarbeidet ift avdelingens interne og eksterne arrangementer
- Aktivt innsalgsarbeid på forskning og utdanning

I veilederen til stillingskoder og kompetansekrav er arbeidsoppgavene under stillingskoden seniorkonsulent beskrevet som følger:

Stillingsinnhold

Ansatte i seniorkonsulentstillingen kan i tillegg til førstekonsulentoppgaver bli pålagt koordineringsarbeid, saksbehandling og utredningsarbeid som krever stor grad av selvstendighet og analytisk kompetanse. Seniorkonsulentstillingen kan være en karrieremulighet for særlig kvalifiserte førstekonsulenter.

Kvalifikasjonskrav: Det kreves relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum på bachelornivå. Relevant realkompetanse kan i særlige unntakstilfeller erstatte utdanningskravet. Videre kan det kreves relevant praktisk arbeidserfaring i forhold til fagfeltet.

I henhold til retningslinjene skal stillingen plasseres i den stillingskoden som dekker hovedtyngden av oppgaver.

I gjennomgangen av krav og behov har man kommet frem til at denne stillingen per i dag ligger på et seniorkonsulentnivå i forhold til omfang, selvstendighet og kompleksitet i rollen. Dette i motsetning til i motsetning til rådgivernivået, der den ansatte i betydelig større grad selv legger grunnlag for oppgaveutførelsen, foretar vurderinger, konsekvensanalyser, trekker konklusjoner og fremmer løsningsforslag.

Etter dette vil seniorkonsulent være riktig nivå å plassere stillingen på. Stillingen vil bli utlyst som mediekontakt, se vedlagte forslag til utlysningstekst.

Omgjøring av en stilling som ikke er besatt skal drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen i staten § 18, bokstav b.

Norges Handelshøyskole (NHH) er blant Europas ledende handelshøyskoler. NHH har et internasjonalt anerkjent forskningsmiljø og er studentenes førstevalg når de skal ta økonomisk-administrativ utdanning i Norge. NHH har 3400 studenter og 400 ansatte.

NHH søker mediekontakt (seniorkonsulent)

Om avdelingen og stillingen

NHH søker kommunikasjonskonsulent i fast stilling (100%) som mediekontakt. Stillingen er lagt til Kommunikasjons- og markedsavdelingen ved NHH, som har totalt åtte ansatte. Avdelingen jobber med forskningskommunikasjon, rekruttering og markedsføring av studiene, utvikling av digitale kanaler og intern informasjon.

Arbeidsoppgaver:

- Produksjon og publisering av tekst, bilde og video
- Løpende mediekontakt og medieovervåkning
- Delta i koordineringsarbeidet ift avdelingens interne og eksterne arrangementer
- Aktivt innsalgsarbeid på forskning og utdanning

Du må regne med endringer i arbeidsoppgaver over tid.

Kvalifikasjonskrav:

- Utdanning fortrinnsvis på masternivå fra universitet eller høyskole innen relevant fag som økonomi, journalistikk eller kommunikasjon. Relevant realkompetanse kan i unntakstilfeller erstatte utdanningskravet.
- Relevant erfaring fra kommunikasjonsarbeid og/eller media
- Svært gode skriftlige og muntlige kommunikasjonsevner på norsk og engelsk og gode ferdigheter i nynorsk

Det er en fordel om du

- Kan produsere video og foto og publisere innhold på nett og i sosiale medier
- Har kunnskap om universitets- og høyskolesektoren

Personlige egenskaper

- Må mestre varierte utfordringer, høyt tempo og knappe frister
- God nyhetsteft
- Resultatorientert, med god gjennomføringsevne
- Omgjengelig og gode samarbeidsevner

NHH kan tilby:

- Varierte utfordringer
- Gode utviklingsmuligheter

- Et trivelig arbeidsmiljø med gode kollegaer
- Fleksibel arbeidstidsordning
- Gode forsikrings-, pensjons og låneordninger i Statens pensjonskasse (www.spk.no)
- Inkluderende arbeidsliv
- Velferdsgoder som subsidiert trening hos Sammen, bedriftshytte og gratis parkering

Stillingen har kode SKO 1363 seniorkonsulent –og lønnes etter statens regulativ fra kr. XXX XXX–XXX XXX per år avhengig av kvalifikasjoner. Fra lønnen trekkes 2% som innskudd i Statens Pensjonskasse.

Generell informasjon:

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad speile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønnsammensetning og å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn.

Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkerne kan bli offentliggjort selv om søkeren har bedt om å bli unntatt fra søkerlisten. Søkeren vil bli orientert om det på forhånd.

Nærmere informasjon om stillingen kan du få ved å kontakte Sigrid Folkestad på mobil 915 76 892.

Søknadsfrist XX XX 2019

OMGJØRING AV STILLING VED UTLYSNING AV STILLING PÅ HR AVDELINGEN - ARKIV

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 18/00432-13

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget støtter arbeidsgivers forslag om å omgjøre stillingskoden fra arkivleder til rådgiver SKO 1434 i forbindelse med utlysningen av ledig stilling i HR avdelingen - seksjon for arkiv.

Bakgrunn:

Signe Morvik har sagt opp sin stilling som arkivleder, stillingskode 1072 Arkivleder. I forbindelse med utlysningen av den ledige faste stillingen på arkivet, har arbeidsgiver gjort en vurdering av kompetansebehovet. I denne sammenheng har arbeidsgiver kommet frem til at NHH ønsker å omgjøre årsverket til en rådgiverstilling SKO 1434.

Arbeidsgivers vurdering:

Seksjon for arkiv er bemannet med to faste ansatte i 100 % stilling; en arkivleder og en seniorkonsulent. Frem til 01.06.19 har arkivleder ledet seksjonen og også hatt personalansvar for seniorkonsulenten. Denne ordningen har krevd at arkivlederen også har hatt behov for full lederopplæring. Over tid har det vist seg at det har vært uhensiktsmessig å fortsette med en organisering der en (1) leder har personalansvar for kun en (1) annen ansatt. Våren 2019 har arbeidsgiver vært i dialog med arkivleder, og med virkning fra 01.06.19 ligger personalansvaret ikke lenger i stillingen som arkivleder. HR-sjefen har nå direkte personalansvar for alle ansatte i HR-avdelingen. Dette er med på å frigjøre tid til de arkivfarlige oppgavene.

Ansatte på arkivet forvalter et regelverk som krever høy kompetanse, der bla spørsmål knyttet til offentlighet og personvern er sentrale. Videre er det en rekke oppgaver av teknisk karakter knyttet til driften av arkiv- og journalsystemet. Samlet sett består arbeidsoppgavene på arkiv av alt fra ordinære driftsoppgaver til utvikling av og rådgivning på feltet.

I forbindelse med NHHs satsning på digitalisering er det allerede spilt inn flere konkrete forslag på automatisering av løpende driftsoppgaver. Dette er for øvrig i tråd med utviklingen i sektoren. Over tid forventes det derfor at driftsoppgavene krever mindre arbeidskraft, slik at oppgaver som rådgivning knyttet til arkivfaglige spørsmål, videreutvikling av systemer og ytterligere automatisering vil ta stadig større plass.

Seksjon for arkiv har kun to fast ansatte, og seksjonen er derfor særlig sårbar. I forbindelse med at den ledige stillingen på arkiv skal lyses ut ønsker NHH å omdisponere stillingen og lyse den ut som en rådgiverstilling, slik at de to ansatte på arkiv i større grad har overlappende kompetanse, arbeidsoppgaver og fullmakter.

I veilederen til stillingskoder og kompetansekrav er arbeidsoppgavene under stillingskoden rådgiver beskrevet som følger:

«Stillingsinnhold

Stilling som rådgiver skiller seg fra førstekonsulent/seniorkonsulent ved en mer åpen oppgaveart og løsningsform, i den forstand at oppgavene ikke i samme grad har forhåndsbestemte løsninger nedfelt i lov/avtaleverk og lignende. Rådgiver må dermed i større grad selv legge grunnlag for oppgaveutførelsen, foreta vurderinger, konsekvensanalyser, trekke konklusjoner og fremme løsningsforslag.

Det er av stor betydning at den samlede kompetansen på arkivet er på et slikt nivå at NHH kan levere arkivtjenester i samsvar med alle de lovkrav vi en underlagt som offentlig virksomhet. Den nye ansatte på arkivet må i stor grad legge grunnlaget for oppgaveutførelsen, foreta vurderinger, konsekvensanalyser, trekke konklusjoner og fremme løsningsforslag.

I henhold til retningslinjene skal stillingen plasseres i den stillingskoden som dekker hovedtyngden av oppgaver. Som følge av dette vil rådgiver være riktig nivå for denne stillingen.

Den nærmere utformingen av utlysningsteksten er ikke gjort ennå. Dette vil bli gjort i dialog med seniorkonsulent Ann Helen Haugen på arkivet, og stillingen vil lyses ut rett etter sommerferien 2019.

Omgjøring av en stilling som ikke er besatt skal drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen i staten § 18, bokstav b.

REVISJON AV NHHs LØNNSPOLITIKK

Saksbehandler Sylvi Larsen
Arkivreferanse 18/00010-9

Unntatt offentlighet jf. Offl § 13

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Samarbeidsutvalget		

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget vedtar forslag til ny lønnspolitikk for NHH, med den endringer som fremkommer i møtet.

Bakgrunn for saken:

Gjeldende lokale lønnspolitikk for NHH ble revidert i 2009. For å tilpasse lønnspolitikken til nye strategiske mål og en utvikling der mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, gjorde Samarbeidsutvalget (SU) den 23.1.2018 vedtak om å revidere lønnspolitikken. Det ble i samme møte nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe ledet av prorektor Gunnar E Christensen. Se vedlagte høringsnotat for mer informasjon om arbeidsgruppe og prosess.

Arbeidsgruppens forslag til revidert lønnspolitikk ble sendt på høring til administrative ledere med høringsfrist 6.6.2019. Høringsuttalelser følger vedlagt. Forslaget er diskutert i rektoratet, og rektoratets forslag til endringer er tatt med i vedlagte dokument.

Samarbeidsutvalget bes gjennomgå forslag til revidert lønnspolitikk, samt de endringsforslag som fremgår av høringsuttalelsene.

Med utgangspunkt i høringsuttalelsene bes SU spesielt diskutere følgende endringsforslag:

Pkt. 2.2.2: «Citizenship»: Hele punktet flyttes til «Kriterier som gjelder for alle»

Kap. 2.2.3: Punktene 2 og 4 er for like og bør skrives sammen.

Pkt. 2.4, andre kulepunkt: «Bonusen er avhengig av at disputasen er bestått» endres til «Bonusen er avhengig av at disputasen blir bestått».

Pkt. 3.2., siste setning: «Derfor er det viktig at det årlig holdes seminarer....» endres til «Derfor skal det årlig holdes seminarer...».

Nytt pkt. 3.6.9: Evalueringsmøte. I etterkant av lokale lønnsforhandlinger skal det avholdes evalueringsmøte mellom partene.

Fra høringsuttalelsene fremgår det det forslag om endringer i selve lønnsforhandlingsprosessen, med presisering av føringer som skal gjelde for lønnsforhandlingene. Lønnspolitisk dokument skal inneholde en overordnet beskrivelse av prosessen for lokale lønnsforhandlinger, der momenter som vil være gjenstand for forhandlinger mellom partene i den enkelte lønnsforhandlingsprosess, ikke kan inngå.

Dokumenter som bakgrunn for saken:

Dokumenter som er merket med (*) følger vedlagt:

- Gjeldende lønnspolitikk for NHH (*)
- Revidert lønnspolitikk for NHH (*)
- Høringsbrev, datert 8.5.2019 (*)
- Høringsuttalelse fra Institutt for foretaksøkonomi (*)
- Høringsuttalelse fra Institutt for finans (*)
- Høringsuttalelse fra Studieadministrativ avdeling (*)

Bergen, 13.6.2019

Elise Kongsvik
HR-sjef

LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR NORGES HANDELSHØYSKOLE

Innholdsfortegnelse

1. OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER	2
1.1. Strategiplan for NHH.....	2
1.2. Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk	2
2. VITENSKAPELIGE STILLINGER	4
2.1. Alminnelige bestemmelser	4
2.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse	4
2.3. Særskilt om stipendiatstillinger	5
2.4. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere	5
3. TEKNISKE/ADMINISTRATIVE STILLINGER.....	7
3.1. Alminnelige bestemmelser	7
3.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse	7
3.3. Ledere	8
4. LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER	9
4.1. Fullmakter.....	9
4.2. Taushetsplikt	9
4.3. Økonomisk ramme.....	9
4.4. Grunnlagsdokumentasjon	9
4.5. Prosedyrer for lønnsforhandlingene	9

1. OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER

1.1. Strategiplan for NHH

NHH har 11. juni 2009 vedtatt strategiplan for perioden 2010-2013.

Visjonen som ligger til grunn for planen har følgende ordlyd:

NHH skal være en handelshøyskole av høy internasjonal klasse, og en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling.

For å realisere en visjon er det videre vedtatt flere strategiske løsninger og av disse ansees følgende å ha betydning for lønnspolitikken:

- NHH skal stå for fremragende undervisning og forskning
- NHH skal befeste og videreutvikle sin internasjonale orientering og posisjon
- NHH skal tiltrekke seg fremragende studenter og medarbeidere både nasjonalt og internasjonalt
- NHH skal aktivt fremme likestilling

I strategiplanen er det videre vedtatt følgende fire delmål for rekruttering og personalpolitikk:

- NHH skal ha en målrettet rekruttering og kompetanseutvikling og tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår
- NHH skal være en arbeidsgiver som stiller høye krav til kompetanse, innsats og resultater, og samtidig sørger for at den enkelte medarbeider får god faglig og kollegial støtte og gode muligheter for videre kvalifisering og utvikling
- NHH skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til å utjevne skjev kjønnsfordeling og hindrer indirekte diskriminering

1.2. Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk

1.2.1. NHHs lønnspolitikk er basert på statens lønnspolitikk slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) og på de særavtaler som er inngått mellom partene, og skal benyttes i forbindelse med lønnsfastsettelse i henhold til Hovedtariffavtalens pkt. 2.3. Dette vil gjelde

- Pkt. 2.3.3. Årlige lokale lønnsforhandlinger
- Pkt. 2.3.4. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag
- Pkt. 2.3.8. Ved tilsetting i ledig stilling m.v.

med de virkemidler som er nevnt i hovedtariffavtalens pkt. 2.3.6.

1.2.2. NHHs lønnspolitikk skal utøves i et godt og utviklende samarbeid mellom likeverdige parter

- 1.2.3.** I NHHs lønnspolitikk benyttes lønn som et aktivt virkemiddel for å realisere vedtatte strategier og mål. NHH skal videreutvikle personalpolitiske virkemidler som stimulerer til kvalitet. En helhetlig personalpolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønnsmessige virkemidler blir viktig i denne sammenheng.
- 1.2.4.** Partene er enige om at dersom NHH skal tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår så vil dette medføre et generelt høyere lønnsnivå og behov for lønnsdifferensiering.
- 1.2.5.** Det vil også være behov for lønnsdifferensiering som følge av at partene er enige om prinsippet om likebehandling som innebærer at
- A. alle tilsatte skal ha like muligheter til lønnsmessig utvikling
 - B. alle enheter ved NHH skal ha like muligheter til rekruttering av dyktige og kvalifiserte medarbeidere
- 1.2.6.** Det er like viktig å beholde høyt kvalifiserte medarbeidere som å rekruttere nye.
- 1.2.7.** Lønnsnivået skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse. Transparente og forutsigbare kriterier skal legges til grunn for lønnsfastsettelse både i forbindelse med tilsetting og lokale forhandlinger
- 1.2.8.** Lønnsopprykk i lokale forhandlinger skjer med utgangspunkt i en vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til enhetens resultatoppnåelse
- 1.2.9.** Lønnspolitikk som virkemiddel skal innkalkuleres i budsjettmessige prioriteringer. Det innebærer at NHH årlig skal vurdere å bidra med egne midler til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.
- 1.2.10.** Alle medarbeidere ved NHH skal ha en likeverdig mulighet til å få vurdert om det foreligger mulighet for lønnsopprykk. Enhetsledere pålegges en mer omfattende vurdering av medarbeidere som ikke har fått lokal lønnsutvikling de siste fem årene
- 1.2.11.** Ved vurdering av lønnsopprykk skal det også tas hensyn til den lønnsutvikling som følger av sentrale lønnsoppgjør og ansiennitetsopprykk
- 1.2.12.** Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for fortløpende å følge med i den enkelte medarbeiders lønnsutvikling, herunder bidra til å rette opp urimelige lønnsforskjeller. Tilsvarende gjelder også hvor medarbeiderens lønn ikke er i overensstemmelse med de prinsipper som er vedtatt i pkt. 1.2.1. – 1.2.11.

2. VITENSKAPELIGE STILLINGER

2.1. Alminnelige bestemmelser

Lønnspolitikken skal støtte opp under behovet for å rekruttere og beholde kvalifisert forsknings- og undervisningspersonale.

Som følge av konkurransen fra øvrig forsknings- og undervisningssektor, næringsliv og offentlig virksomhet skal alle tilgjengelige virkemidler i lønnsystemet kunne brukes aktivt både ved nyrekruttering og for å beholde ettertraktet kompetanse.

Ambisjoner om å få flere forskere på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte forskningsresultater skal tillegges særlig vekt.

2.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

2.2.1. Det skal i første rekke legges vekt på utføring av oppgaver og oppnådde resultater innen forskning, undervisning og formidling

2.2.2. Undervisning omfatter:

- Både undervisningsomfang og kvalitet
- Produksjon av lærebøker, kompendier og andre læremidler
- Bidrag til utvikling av gode studietilbud
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Bidrag til utvikling av et godt læringsmiljø

2.2.3. Forskingen skal vurderes ut fra oppnådde resultater. Det skal spesielt vektlegges

- Forskningens dybde, bredde og omfang
- Originalitet
- Publisering i anerkjente tidsskrifter

Ikke bare dokumenterte forskningsresultater skal tillegges vekt. Forskningsbidrag gjennom forskningsledelse, initiering av nye forskningsprosjekter og aktiv deltagelse i internasjonale forskningsnettverk er eksempler på andre bidrag som kan tillegges vekt.

2.2.4. Formidling omfatter all aktivitet som bidrar til profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap. Eksempler på formidlingsvirksomhet vil være:

- Popularisering gjennom bøker, artikler og foredrag
- Engasjement i pressen / media
- Utredningsvirksomhet

2.2.5. Den enkeltes lønnsnivå skal videre tas i betraktning på den måten at det stilles høyere krav til medarbeidere med høy lønn.

2.2.6. I tillegg til forskning, undervisning og formidling kan det ved den totale vurdering også vektlegges annen innsats som bidrar til å realisere mål og delmål som er fastsatt i NHHs strategiplan. Eksempler på slike bidrag er:

- Utvikling av interne og eksterne samarbeidsrelasjoner.
- Aktivitet som stimulerer til samarbeid mellom fag/disipliner.
- Aktiviteter som bidrar til å skape god kontakt med øvrige aktører i samfunnet
- Aktiviteter som genererer resultater hos andre tilsatte og studenter

2.3. Særskilt om stipendiatstillinger

2.3.1. Stipendiatstillinger skal normalt lyses ut i stillingskode 1017 med alternative muligheter. Lønnstrinnet fastsettes etter en individuell vurdering og momenter som vil kunne gi lønnsmessig uttelling er:

- Attraktiv kompetanse
- Konkurransutsatte fagområder
- Relevant yrkeserfaring
- Vitenskapelig erfaring og/eller forskningsaktivitet
- Behov for å begrense lønnsreduksjonen ved overgang fra annen stilling

2.3.2. I tilfeller hvor det må tilbys et høyere lønnsnivå enn det som ligger innenfor lønnsrammen til stillingskode 1017, kan det tilsettes i stillingskode 1378.

Dette kan gjelde særlige konkurransutsatte fagområder eller for stipendiater med særlige kvalifikasjoner eller kompetanse eller som har betydelig vitenskapelig produksjon.

2.3.3. Stipendiater som leverer inn doktoravhandlingen før utløpet av stipendiatperioden gis et lønnstillegg på tre lønnstrinn med virkning fra seks måneder før innleveringsdato. Opprykket er betinget av at disputasen er bestått.

2.4. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere

2.4.1. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere omfatter

1. Prorektor og viserektor
2. Instituttledere
3. Dekaner

I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederverv kan inngå i ordningen.

2.4.2. Ledere som omfattes av 2.4.1. skal honoreres med et midlertidig B-tillegg, jfr. HTA pkt. 2.3.4., nummer 1 og 2. Det forutsettes inngått intern særavtale for den enkelte valgperiode om dette og avtalen skal reforhandles etter hver periode.

2.4.3. Ved beregning av midlertidig B-tillegg i henhold til 2.4.2., skal det legges vekt på arbeidsoppgavenes omfang og kompleksitet. For vervet som instituttleder legges det også vekt på instituttets størrelse.

- 2.4.4.** I tillegg til honorering av vervene legges til grunn at det også etableres tilfredsstillende frikjøps- og kompensasjonsordninger.
- 2.4.5.** Ved ordinære 2.3.3. forhandlinger skal faglige medarbeidere som fungerer som ledere i henhold til 2.4. sikres en lønnsutvikling på linje med øvrige faglige tilsatte.
- 2.4.6.** Ved valgperiodens utløp skal medarbeideren gis lønnsvurdering på grunnlag av sin innsats som valgt/utpekt leder.

For verv hvor det inngår administrativ ledelse og ansvar skal det også foretas en vurdering på utføring av oppgaver og resultater i henhold til pkt. 3.3. nedenfor.

3. TEKNISKE/ADMINISTRATIVE STILLINGER

3.1. Alminnelige bestemmelser

- 3.1.1.** Lønnspolitikken skal støtte opp under behovet for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert teknisk-administrativt personale
- 3.1.2.** Skal NHH være et attraktivt arbeidssted for disse gruppene må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse
- 3.1.3.** Bruk av lønnspolitiske virkemidler skal stimulere til administrative og tekniske tjenester av høy kvalitet

3.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

- 3.2.1.** Medarbeidere i teknisk/administrative stillinger vurderes med utgangspunkt i stillingens innhold og individuell innsats. Videre skal vurderingen av den enkelte medarbeideres lønnsnivå være forankret i de premisser som fremgår under pkt. 3.2.2. og 3.2.3.
- 3.2.2.** Ved stillingsvurderingen skal det tas utgangspunkt i
 - 1. Stillingens ansvarsnivå
 - 2. Stillingens bredde og/eller kompleksitet
 - 3. Graden av spesialisering
 - 4. Nøkkelfunksjoner knyttet til koordinering og tilrettelegging
 - 5. Endringer i stillingens innhold som følge av ny teknologi, effektivisering, etc.
- 3.2.3.** Ved selve jobbutførelsen skal det ved lokale forhandlinger vektlegges:
 - 1. Kvalitet på tjenesten
 - 2. Innsats, dyktighet og resultatoppnåelse
 - 3. Selvstendighet og ansvar
 - 4. Relevant faglig videreutvikling
 - 5. Samarbeidsevne og serviceinnstilling
 - 6. Evne og vilje til omstilling og fleksibilitet
 - 7. Utvikling og effektivisering av arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser
 - 8. Tillitsverv, deltagelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgruppe

3.3. Ledere

- 3.3.1.** Ledere omfatter avdelingsledere, kontorsjefer og ledere i valgte verv som er tillagt administrativ ledelse og ansvar. I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederstillinger skal omfattes av dette punktet.

For ledere vurderes jobbutførelse i tillegg på grunnlag av om lederen har

- 3.3.2.** Bidratt til god og helhetlig ledelse basert på NHHs visjon og verdigrunnlag
- 3.3.3.** God kommunikasjon og samarbeid med medarbeidere
- 3.3.4.** Tilrettelagt for utvikling av medarbeidere
- 3.3.5.** Motivert og tatt ansvar for sine medarbeidere gjennom bl.a. god forberedelse og oppfølging av medarbeidersamtaler (kollegasamtaler)
- 3.3.6.** Initiert og bidratt til effektivisering av organisasjonen
- 3.3.7.** Vært serviceorientert og lagt forholdene til rette for høyskolens primære virksomhet: undervisning, forskning og formidling
- 3.3.8.** Bidratt til godt arbeidsmiljø
- 3.3.9.** Bidratt, ut over egen enhet, til utvikling av NHH som institusjon.

4. LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER

4.1. Fullmakter

Administrerende direktør har det overordnede ansvar for forhandlingene på vegne av Norges Handelshøyskole. Personal- og organisasjonsavdelingen er operativt ansvarlig for gjennomføring av forhandlingene.

På arbeidstakersiden føres forhandlingene av tillitsvalgte fra organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning.

4.2. Taushetsplikt

Personer som deltar i forhandlingene, har taushetsplikt når det gjelder vurdering av enkeltpersoner.

4.3. Økonomisk ramme

Ved de sentrale lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet blir det hvert år gitt økonomiske rammer for de lokale forhandlingene ved de ulike institusjonene. Dersom virksomheten ønsker å skyte inn egne midler, skal arbeidsgivers avgjørelse tas før forhandlingene starter, slik at samtlige parter er klar over oppgjørets totale økonomiske rammer ved forhandlingsstart.

4.4. Grunnlagsdokumentasjon

I forbindelse med lønnsforhandlingene skal det utarbeides oversikter som viser lønns plassering og lønnsutvikling for den enkelte tilsatte ved de ulike institutter og avdelinger. Det skal også utarbeides en oversikt over lønnsendringer i virksomhetens siste år, fordelt på stilling og kjønn. Oversiktene er kun tilgjengelige som fortløpig informasjon for de personene som deltar direkte i forhandlingene.

4.5. Prosedyrer for lønnsforhandlingene

4.5.1. Almennelige bestemmelser

Felles prosedyrer samt tidspunkt for gjennomføring av de lokale forhandlingene fastsettes av arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap, jfr. HTA pkt. 2.3.1.

4.5.2. Rammeplan for forhandlingene

1. Forberedende lønnspolitiske drøftinger
2. Personalmelding til alle medarbeidere
3. Innsending av krav om lønnsopprykk fra medarbeidere
4. Behandling, vurdering og prioritering av lønnsopprykk
 - a) arbeidsgiversiden
 - b) tjenestemannsorganisasjonene
5. Utvexling av krav
6. Særmøter mellom partene
7. Arbeidsgivers første forslag
8. Forhandlingsmøte(r) mellom partene
9. Kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene.

4.5.3. Forberedende lønnspolitiske drøftinger mellom partene

Før de årlige lokale forhandlingene holdes, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Møtet avholdes i god tid før den øvrige forberedelsesprosessen til de årlige forhandlingene starter. I møtet skal man gjennomgå forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensyn til likestilling med videre, og avtale tids- og møteplan for gjennomføring av forhandlingene.

4.5.4. Innsending av krav om lønnsopprykk

Medarbeidere som selv ønsker å fremme lønnskrav, gjør dette gjennom sin tjenestemannsorganisasjon. Organisasjonene fremmer så sine krav overfor arbeidsgiver. Partene fastsetter egne søknadsfrister og prosedyrer.

4.5.5. Utveksling av krav

Samlede forslag/krav om lønnsopprykk fra henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden gjøres kjent for forhandlingspartene.

4.5.6. Særmøter mellom partene

Når lønnskravene er utvekslet, gjennomføres det særmøter mellom arbeidsgiver og hver enkelt tjenestemannsorganisasjon.

4.5.7. Arbeidsgivers forslag til lønnsopprykk

På bakgrunn av drøftingene utformer arbeidsgiver forslag til lønnsopprykk som markerer innledningen av forhandlingsmøtene.

4.5.8. Forhandlingsmøte(r)

Forhandlingene gjennomføres i møter der alle forhandlingspartene deltar. Eventuelle forhandlinger om lønnsopprykk for personer som selv deltar i de ordinære forhandlingene føres separat. Nærmere tidspunkt for disse forhandlingene avtales i det innledende drøftingsmøte.

4.5.9. Kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene.

Resultatet av lønnsforhandlingene kunngjøres ved at det gis en generell orientering på Paraplyen.

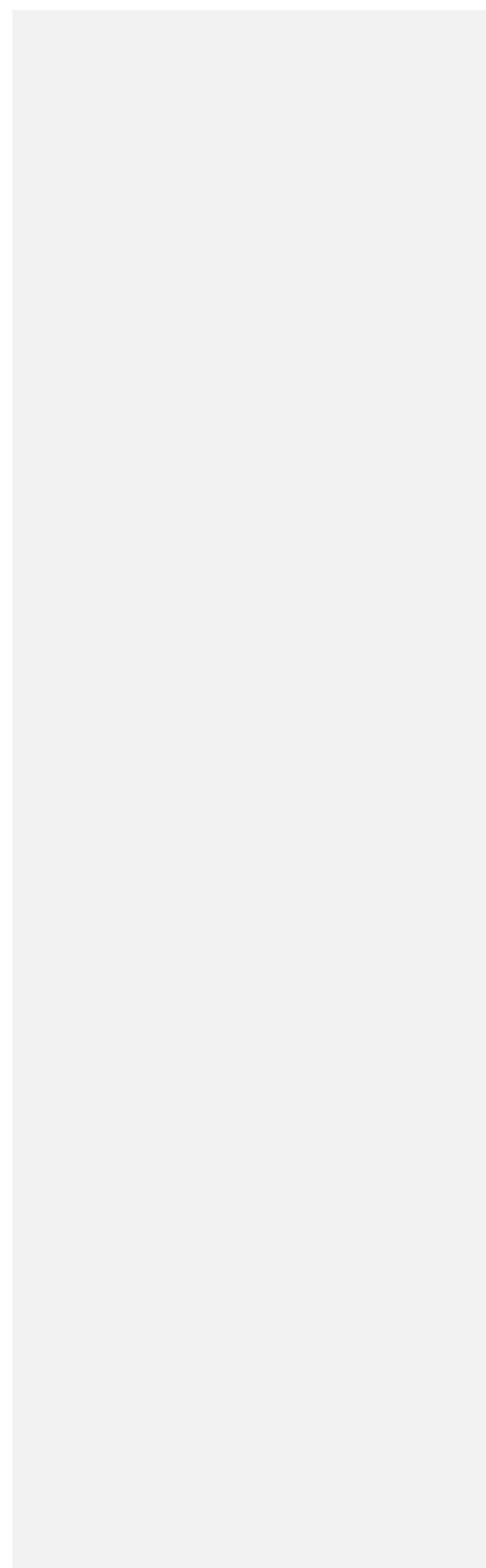
Lokal lønnspolitikk



NHH



Revisjon 1.0
Gjeldende fra 1.7.2019



■	NHHS LØNNSPOLITIKK	1
1.1	NHHS Strategi 2018 – 2021	1
1.1.1	Visjon	1
1.1.2	Organisasjon og ressurser	1
1.2	Lønnspolitikkenes formål	1
1.3	Lønnsfastsetting	2
1.3.1	Årlige lønnsforhandlinger, jfr. HTA pkt. 2.5.1.	2
1.3.2	Lokale lønnsforhandlinger på særskilt grunnlag, jfr. HTA pkt. 2.5.3.	2
1.3.3	Lønnsinnplassering ved kunngjøring og ved ansettelse, jfr. HTA pkt. 2.5.5. 2	2
1.3.4	Lønnsfastsettelse innenfor de 12 første måneder av ansettelse, jfr. HTA pkt.2.5.5.	3
1.3.5	Årlig lønnsregulering for ledere, jfr. HTA pkt. 2.5.2.	3
1.3.6	Lønnsfastsetting i forbindelse med personlig opprykk etter kompetanse	3
1.3.7	Lønnsamtale, jfr. HTA §3, pkt. 5 og 6.	3
■	ANVENDELSE AV NHHS LØNNSPOLITIKK	4
2.1	Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk	4
2.2	Vurderingskriterier ved lokale lønnsforhandlinger	5
2.2.1	Kriterier som gjelder for alle.....	5
2.2.2	Kriterier for vitenskapelig stillinger	5
2.2.3	Kriterier for tekniske-/ administrative stillinger	7
2.2.4	Kriterier for ledere	8
2.3	Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere	9
2.4	Særskilt om stipendiatstillinger	9
■	LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER	10
3.1	Fullmakter	10
3.2	Generelt om årlige lokale lønnsforhandlinger	10
3.3	Taushetsplikt	10
3.4	Økonomisk ramme	10
3.5	Grunnlagsdokumentasjon	10
3.6	Prosedyrer for lønnsforhandlingene.....	11
3.6.1	Alminnelige bestemmelser	11
3.6.2	Ramme for forhandlingene	11
3.6.3	Forberedende lønnspolitiske drøftinger mellom partene	11
3.6.4	Innsending av krav om lønnsopprykk	11
3.6.5	Utvexling av krav mellom partene.....	11
3.6.6	Arbeidsgivers første tilbud	12
3.6.7	Forhandlingsmøter	12
3.6.8	Informasjon og kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene	12

NHHs lønnspolitikk

NHHs LØNNSPOLITIKK

1.1 NHHs Strategi 2018 – 2021

1.1.1 Visjon

NHH skal være en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling og utdanne mennesker for verdiskaping og bærekraftig utvikling. NHH skal være en ledende internasjonal handelshøyskole som viser vei i utvikling og formidling av kunnskap og kompetanse

1.1.2 Organisasjon og ressurser

NHH skal være en attraktiv arbeidsplass for mennesker med høy kompetanse. NHH skal tilrettelegge for faglig utvikling hos den enkelte ansatte og stimulere til et godt arbeidsmiljø og positivt kollegialt samarbeid. Høyskolen skal føre en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til at flere kvinner ansettes i vitenskapelige stillinger. Arbeidsprosesser ved NHH skal være effektive, rasjonelle og av høy kvalitet i alle ledd.

NHH skal rekruttere og beholde høyt kvalifiserte og motiverte medarbeidere med solid og relevant kompetanse, inkl. digital kompetanse, i alle deler av organisasjonen. NHH skal fremme mangfold og likestilling.

Dette oppnås ved:

- Systematisk kompetanseutvikling i administrative stillinger
- Systematisk lederutvikling på alle nivåer
- Rekrutteringstiltak for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger

1.2 Lønnspolitikken formål

Lønnspolitikken inngår som en integrert del av NHHs personalpolitikk og skal støtte opp under høyskolens mål og strategier.

Lønnspolitikken skal:

- Stimulere til aktiv og målrettet innsats som bidrar til gode og målbare resultater
- Være et bevisst virkemiddel for rekruttere og beholde høy kompetanse
- Stimulere til kompetanseutvikling på alle fagområder
- Støtte opp under at høyskolen har ulike og likestilte karriereveier
- Sikre sammenheng mellom lønn og resultater, kompetanse, innsats og arbeidssituasjon

1.3 Lønnsfastsetting

NHHs lønnspolitikk er basert på Statens lønnspolitikk slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalene (HTA) og på de særavtaler som er inngått mellom partene, og skal benyttes i forbindelse med lønnsfastsettelse i henhold til Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5. Dette vil gjelde

1. Årlige lokale lønnsforhandlinger, jfr. HTA pkt. 2.5.1.
2. Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag, jfr. HTA pkt. 2.5.3.
3. Lønnsinnplassering ved kunngjøring og ved ansettelse, jfr. HTA pkt. 2.5.5.
4. Lønnsfastsettelse innenfor de 12 første måneder av ansettelse, jfr. HTAs pkt.2.5.5.
5. Årlig lønnsregulering for ledere, jfr. HTA pkt. 2.5.2.
6. Lønnsfastsetting i forbindelse med personlig opprykk etter kompetanse

Med de virkemidler som er nevnt i HTA pkt. 2.5.4.

1.3.1 Årlige lønnsforhandlinger, jfr. HTA pkt. 2.5.1.

Lønnsforhandlingene føres på grunnlag av HTA, sentrale føringer, lokal lønnspolitikk og lokale føringer. Forhandlingene føres normalt én gang i året med virkning fra en sentralt avtalt dato.

1.3.2 Lokale lønnsforhandlinger på særskilt grunnlag, jfr. HTA pkt. 2.5.3.

I henhold til HTA kan partene føre forhandlinger på særskilt grunnlag når

- Det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/den ansattes lønn
- Det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft
- Arbeidstakere har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats
- Arbeidstakere har påtatt seg et ekstraordinært ansvar
- Det er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer som medfører at det har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller

Partene kan på selvstendig grunnlag fremsette krav om lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3. og disse skal behandles fortløpende eller til faste tidspunkter, etter avtale mellom partene ved NHH.

1.3.3 Lønnsinnplassering ved kunngjøring og ved ansettelse, jfr. HTA pkt. 2.5.5.

Lønnsinnplassering ved kunngjøring skal drøftes med fagforeningene og skal gjenspeile det lønnsnivået som er etablert for tilsvarende stillinger internt og eventuelle markedsforhold. Ved ansettelse må arbeidsgiver foreta en lønnsvurdering basert på en vurdering av kvalifikasjoner og lønnsnivået i markedet for øvrig. Til sammen vil dette danne grunnlaget for den endelige lønnsinnplasseringen.

NHHs lønnspolitikk

1.3.4 Lønnsfastsettelse innenfor de 12 første måneder av ansettelse, jfr. HTA pkt.2.5.5.

Arbeidsgiver skal i løpet av de første 12 månedene i stilling, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsinnplassering på ny. Utgangspunktet for lønnsvurderingen er å identifisere eventuelle misforhold mellom arbeidsutførelse og lønnsinnplassering.

1.3.5 Årlig lønnsregulering for ledere, jfr. HTA pkt. 2.5.2.

Fagdepartementet fastsetter lønnsendring for NHHs øverste leder. Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av rektor etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1. eller 2.5.3.

1.3.6 Lønnsfastsetting i forbindelse med personlig opprykk etter kompetanse

For ansatte i undervisnings- og forskerstillinger vil opprykk i stilling etter kompetanse skje i henhold til retningslinjene i Forskrift til Universitets- og høyskolelovens § 6-3 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Lønsvurderingen er individuell og lønnen fastsettes administrativt.

1.3.7 Lønssamtale, jfr. HTA §3, pkt. 5 og 6.

Ansatte har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene (pkt. 5).

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal den ansatte tilbys lønssamtale (pkt. 6).

ANVENDELSE AV NHHs LØNNSPOLITIKK

2.1 Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk

1. Alle ansatte skal over tid sikres en rimelig lønnsutvikling.
2. NHHs lønnspolitikk skal utøves i et godt og utviklende samarbeid mellom likeverdige parter
3. Lønnsnivået skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, resultater, kompetanse, innsats og arbeidssituasjon. Transparente og forutsigbare kriterier skal legges til grunn for lønnsfastsettelse både i forbindelse med ansettelse og lokale forhandlinger
4. Partene er enige om at markedsmessige hensyn ved lønnsfastsettelse kan føre til økt lønnsdifferensiering.
5. Det vil også være behov for lønnsdifferensiering som følge av at partene er enige om prinsippet om likebehandling som innebærer at
 - a. alle ansatte skal ha like muligheter til lønnsmessig utvikling
 - b. alle enheter ved NHH skal ha like muligheter til rekruttering av dyktige og kvalifiserte medarbeidere
6. Det er like viktig å beholde høyt kvalifiserte medarbeidere som å rekruttere nye.
7. Lønnsopprykk i lokale forhandlinger skjer med utgangspunkt i en vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til enhetens resultatoppnåelse
8. Lønnspolitikk som virkemiddel skal innkalkuleres i budsjettmessige prioriteringer. Det innebærer at NHH årlig skal vurdere å bidra med egne midler til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.
9. Enhetsledere pålegges en mer omfattende vurdering av medarbeidere som har hatt svak lønnsutvikling de siste 3-5 årene.
10. Dersom det i et enkelt år, eller i henhold til etablert tariffavtale, kun gis lokale lønnsstillegg, skal partene lokalt søke løsninger som sikrer at alle ansatte får en rimelig lønnsutvikling.
11. Ved vurdering av lønnsopprykk skal det også tas hensyn til den lønnsutvikling som følger av sentrale lønnsoppgjør og ansiennitetsopprykk.
12. Ved vurdering av individuelle prestasjoner må det tas hensyn til lønnsnivået på den måten at det stilles høyere krav til høytlønte.
13. Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for fortløpende å følge med i den enkelte medarbeiders lønnsutvikling, herunder bidra til å rette opp urimelige lønnsforskjeller. Tilsvarende gjelder

Anvendelse av NHHs lønnspolitikk

også hvor medarbeiderens lønn ikke er i overensstemmelse med øvrige overordnede prinsipper. Kan også inneholde pkt. 8)

Commented [SKL1]: Skal ikke denne setningen ut?

14. Arbeidsgiver har ansvar for å rette opp lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

2.2 Vurderingskriterier ved lokale lønnsforhandlinger

2.2.1 Kriterier som gjelder for alle

1. Aktivitet som er inkluderende og bidrar til større samhandling og gode relasjoner internt og eksternt.
2. Aktivitet som bidrar til å gjøre NHH til en god og utviklende arbeidsplass og bidrar til et godt og styrket arbeidsmiljø.
3. Bidrag til omstilling og fleksibilitet, herunder å ta i bruk nye arbeidsmetoder og ny teknologi
4. Interesse for og villighet til å påta seg nye oppgaver, til å gå inn i nye arbeidsområder, og til å påta seg ansvar.
5. Aktivitet som bidrar til faglig og sosial støtte til kolleger.
6. Utøvelse av interne og eksterne verv i styringsorgan, utvalg, faglige komiteer eller fagforening.
7. Markert aktivitet i arbeidet for likestilling og mangfold ved høyskolen.
8. Aktiviteter som genererer resultater hos andre ansatte og/eller og studenter

Commented [SKL2]: Foreslått av rektoratet: Hentet fra Citizenship

2.2.2 Kriterier for vitenskapelig stillinger

Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

Det skal legges vekt på å utføring av oppgaver og oppnådde resultater innen forskning, undervisning, og formidling og administrasjon.

Ambisjoner om å få flere forskere på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte forskningsresultater skal tillegges særlig vekt.

Anvendelse av NHHs lønnspolitikk

Undervisning

Undervisning omfatter:

1. Både undervisningsomfang og kvalitet
2. Bidrag til utvikling av gode og relevante studietilbud
3. Pedagogisk utviklingsarbeid
4. Bidrag til utvikling av et godt læringsmiljø

Forskning

Forskningen skal vurderes ut fra relevans og oppnådde resultater. Det skal spesielt vektlegges

1. Forskningens dybde, bredde og omfang
2. Publisering i anerkjent tidsskrifter
3. Aktivitet for å øke eksternt forskningsfinansiering

Samspill med samfunns- og næringsliv

NHH skal være en pådriver for nytenkning og bærekraftig utvikling i næringsliv og forvaltning, og være en foretrukket samarbeidspartner innen forskning og utdanning.

Formidling av forskning skal styrke samfunnsdebatten og NHHs synlighet nasjonalt og internasjonalt.

Momenter som vurderes vil være:

1. Bidra til forsknings- og utdanningsaktivitet i samarbeid med næringsliv og forvaltning.
2. Popularisering gjennom bøker, artikler og foredrag
3. Engasjement i pressen / media/ sosiale medier
4. Utredningsvirksomhet

«Citizenship»

I tillegg til forskning, undervisning og formidling kan det ved den totale vurdering også vektlegges annen innsats som bidrar til å realisere mål og delmål som er fastsatt i NHHs strategiplan. Eksempler på slike bidrag er:

1. Utvikling av interne og eksterne samarbeidsrelasjoner.
2. Aktivitet som stimulerer til samarbeid mellom fag/disipliner.
3. **Deltagelse i råd og utvalg**

Commented [SKL3]: Foreslått av Rektoratet: Rettes til «skal»

Commented [SKL4]: Foreslått av Rektoratet: Punktet dekkes av «Kriterier som gjelder for alle». Slettes.

Anvendelse av NHHs lønnspolitikk

2.2.3 Kriterier for tekniske-/ administrative stillinger

Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

Medarbeidere i teknisk/administrative stillinger vurderes med utgangspunkt i stillingens innhold¹ og individuell innsats. Videre skal den enkelte medarbeiders lønnsnivå vurderes etter kriteriene som fremgår nedenfor:

1. Kvalitet på arbeidet.
2. Tar initiativ til og/eller bidrar til utvikling og effektivisering av arbeidsprosesser.
3. Tar selvstendig initiativ til utviklingsarbeid innenfor eget ansvarsområde
4. Bidrar til utvikling og effektivisering av arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser
5. Har gjennomført relevant kompetanseutvikling.

¹ Se vedlegg «Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for T/A stillinger»
7

*Anvendelse av NHHs lønnspolitikk***2.2.4 Kriterier for ledere**

Ledere omfatter prorektorer, avdelingsledere, seksjonsledere, administrasjonssjefer og instituttledere. I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederstillinger skal omfattes av dette punktet.

Ledere ved NHH skal være gode rollemodeller.

Kriteriene som vektlegges er lederens evne til å:

1. Bidra med god og helhetlig ledelse basert på NHHs gjeldende strategi og verdigrunnlag
2. Sette tydelige mål for enheten og den ansatte og motivere til faglig utvikling
3. Skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer engasjement og gode resultater
4. Definere tydelige krav og forventninger til sine medarbeidere
5. Forberede og gjennomføre en årlig medarbeidersamtale/kollegasamtale
6. Videreutvikle eget lederskap

Anvendelse av NHHs lønnspolitikk

2.3 Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere

Valgte og utpekte ledere omfatter

1. Instituttledere
2. Programledere

I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederverv kan inngå i ordningen.

- Ledere som omfattes av 2.3. skal honoreres med et midlertidig kronetillegg, jfr. HTA pkt. 2.5.3, nummer 1 og 2. Det forutsettes inngått intern særavtale for den enkelte valgperiode om dette og avtalen skal reforhandles etter hver periode.
- Ved beregning av midlertidig kronetillegg i henhold til 2.4, skal det legges vekt på arbeidsoppgavenes omfang og kompleksitet.
- I tillegg til honorering av vervene legges til grunn at det også etableres tilfredsstillende frikjøps- og kompensasjonsordninger.
- Ved ordinære 2.5.1. forhandlinger skal ansatte som omfattes av pkt. 2.3. sikres en lønnsutvikling på linje med øvrige faglige tilsatte.
- Ved valgperiodens utløp skal den ansatte gis lønnsvurdering på grunnlag av sin innsats som valgt/utpekt leder.
- For instituttledere skal det også foretas en vurdering på utføring av oppgaver og resultater i henhold til pkt. 2.2.4. ovenfor.

2.4 Særskilt om stipendiatstillinger

- Stipendiatstillinger skal normalt lyses ut i stillingskode 1017 med den minstelønnen som er fastsatt i gjeldende Hovedtariffavtale.
- Stipendiater som leverer inn doktoravhandlingen innen utløpet av stipendiatperioden, gis en bonus på kr 30 000. Bonusen er avhengig av at disputasen er bestått.

LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER

3.1 Fullmakter

Prorektor for Fagressurser og HR har det overordnede ansvar for forhandlingene på vegne av Norges Handelshøyskole. HR-avdelingen er operativt ansvarlig for gjennomføring av forhandlingene.

På arbeidstakersiden føres forhandlingene av tillitsvalgte fra organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning.

3.2 Generelt om årlige lokale lønnsforhandlinger

Det er viktig at ledere og parter i lokale lønnsforhandlinger har en felles forståelse og et felles begrepsapparat i arbeidet med forhandlingene. Derfor er det viktig at det årlig holdes seminarer hvor en gjennomgår lønns- og forhandlingssystemet.

3.3 Taushetsplikt

Habilitetsspørsmålet skal vurderes ved oppstart av alle forhandlinger

Opplysninger som kommer fram i løpet av forhandlingsprosessen skal behandles konfidensielt.

Det er kun protokollen fra lønnsforhandlingene som skal gjøres kjent.

3.4 Økonomisk ramme

Ved de sentrale lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet blir det hvert år gitt økonomiske rammer for de lokale forhandlingene ved de ulike institusjonene. Dersom virksomheten ønsker å skyte inn egne midler², skal arbeidsgivers avgjørelse tas før forhandlingene starter, slik at samtlige parter er klar over oppgjørets totale økonomiske rammer ved forhandlingsstart.

3.5 Grunnlagsdokumentasjon³

I forbindelse med lønnsforhandlingene skal det utarbeides oversikter som viser lønnplassering og lønnsutvikling for den enkelte ansatte ved de ulike institutter og avdelinger. Det skal også utarbeides en oversikt over lønnsendringer i virksomhetens siste år, fordelt på stilling og kjønn. I tillegg kan partene bli enige om å utarbeide andre lønnsoversikter. Oversiktene er kun tilgjengelige som fortrolig informasjon for de personene som deltar direkte i forhandlingene.

² HTA pkt 2.5.1, 1. ledd bokstav b)

³ HTA pkt 2.6.3, 2. ledd

Lønnsforhandlinger og prosedyrer

3.6 Prosedyrer for lønnsforhandlingene

3.6.1 Alminnelige bestemmelser

Felles prosedyrer samt tidspunkt for gjennomføring av de lokale forhandlingene fastsettes av arbeidsgiver og fagforeningene i fellesskap, jfr. HTA pkt. 2.6.

3.6.2 Ramme for forhandlingene

1. Forberedende lønnspolitiske drøftinger
2. Personalmelding til alle medarbeidere publiseres på Paraplyen
3. Ansatte som er organisert sender eventuelle lønnskrav til sine respektive fagforeninger
4. Behandling, vurdering og prioritering av lønnsopprykk
 - a) arbeidsgiversiden
 - b) fagforeningene
5. Utveksling av krav
7. Arbeidsgivers første forslag innenfor en avtalt andel av lønnsporten
8. Forhandlingsmøte(r) mellom partene
9. Kunnngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene

3.6.3 Forberedende lønnspolitiske drøftinger mellom partene

Før de årlige lokale forhandlingene holdes, skal det gjennomføres et forberedende møte⁴ mellom partene. Møtet avholdes i god tid før den øvrige forberedelsesprosessen til de årlige forhandlingene starter. I møtet skal man gjennomgå forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensyn til likestilling med videre, og avtale tids- og møteplan for gjennomføring av forhandlingene.

3.6.4 Innsending av krav om lønnsopprykk

Ansatte som ønsker å fremme lønnskrav, gjør dette gjennom sine fagforeninger. Organisasjonene fremmer så sine krav overfor arbeidsgiver. Partene fastsetter egne søknadsfrister og prosedyrer.

3.6.5 Utveksling av krav mellom partene

Samlede forslag/krav om lønnsopprykk fra henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden gjøres kjent for forhandlingspartene.

⁴ HTA pkt 2.6.3, 1. ledd

Lønnsforhandlinger og prosedyrer

3.6.6 Arbeidsgivers første tilbud⁵

På bakgrunn av drøftingene utformer arbeidsgiver et første tilbud til lønnsopprykk som markerer innledningen av forhandlingsmøtene.

3.6.7 Forhandlingsmøter

Forhandlingene gjennomføres i møter der alle forhandlingspartene deltar⁶.

Ingen kan forhandle om sin egen lønn⁷. Arbeidsgivers første tilbud skal omfatte personer som selv deltar i de ordinære forhandlingene. Forhandlinger for disse skal gjøres tidlig i prosessen.

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene, jf. Tjenestetvistloven § 9.

3.6.8 Informasjon og kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene

Nærmeste overordnede informerer sine medarbeidere om de individuelle resultater for sin enhet.

Resultatet av lønnsforhandlingene kunngjøres ved at det gis en generell orientering på Paraplyen. Protokoll med individuelle forhandlingsresultat legges til gjennomsyn på HR-avdelingen og i Servicesenteret. Protokollen er tilgjengelig i tre uker.

⁵ HTA pkt 2.6.3, 5. ledd, nr 4

⁶ HTA pkt 2.6.3, 5. ledd, nr 2

⁷ HTA pkt 2.6.3, 5. ledd, nr 8

Til: Rektorat og HR-avdeling

Fra: Institutt for foretaksøkonomi

Dato: 5.6.2019

Høring om revisjon av NHHs lønnspolitikk

Instituttledelsen på Institutt for foretaksøkonomi har diskutert det utsendte forslaget til revidert lønnspolitikk og støtter hovedtrekkene i dokumentet.

Det forventes at mer av lønnsdannelsen vil skje lokalt i framtiden. I lys av dette er det fornuftig at de overordnede prinsippene starter med at alle ansatte skal sikres en rimelig lønnsutvikling over tid.

Instituttet støtter også en betydelig grad av lønnsdifferensiering for å sikre gode insentiver i eksisterende stab og for å sikre at alle fagmiljø har mulighet for å rekrutter dyktige medarbeidere.

For at lønnsdifferensiering skal ha ønskede insentiveffekter er det viktig at medarbeiderne har kjennskap til hva de kan oppnå gjennom resultatorientert innsats, og at kriteriene og vurderingene som legges til grunn har høy legitimitet. God informasjon er også viktig for at ledere med personalansvar skal kunne gi riktige innspill til lønnsoppgjørene og ved innplassering av nyansatte i etterkant av lønnsoppgjørene.

Dokumentet bør derfor legge tydeligere til rette for åpenhet på enkelte punkter. Slike justeringer kan forankres både i høyskolens verdigrunnlag og i Statens personalhåndbok kapittel 11.4.4 som klargjør at lønnsinformasjon ikke er omfattet av taushetsplikt.

På denne bakgrunn foreslår vi følgende endringer i dokumentet i kapittel 3.5:

Nest siste setning utvides til «I tillegg kan partene bli enige om å utarbeide andre lønnsoversikter, herunder overtidstillegg, kronetillegg og andre ytelser utbetalt fra NHH eller datterselskap av NHH.

Siste setning endres fra «Oversiktene er kun tilgjengelige som fortrolig informasjon for de personene som deltar direkte i forhandlingene» til «Oversiktene gjøres tilgjengelige for alle ledere med personalansvar.».

Begrunnelsen for det første forslaget er at mange ansatte har store lønnstillegg på toppen av grunnlønnen. Disse tilleggene er derfor en svært viktig del av NHHs lønnspolitikk, og de som deltar i lønnsforhandlingene bør ha innsikt i helhetsbildet. En viss grad av åpenhet om slike tillegg kan også styrke insentiveffekten og ha en disiplinerende effekt på bruken.

Begrunnelsen for det andre forslaget er at det er svært få personer som deltar direkte i forhandlingene. Disse er avhengige av gode innspill fra den enkelte medarbeiders nærmeste leder. Det er umulig å gi slike innspill uten å kjenne lønnsinnplasseringen av sammenlignbare medarbeidere på andre avdelinger. I tillegg kommer de generelle argumentene for åpenhet som er nevnt tidligere.

Begge innspillene er i tråd med det som ble praktisert ved forrige lønnsoppgjør bortsett fra at informasjon om utbetalinger gjennom datterselskap ikke ble inkludert i tallmaterialet. Det er vanskelig å se at NHHs valg av juridisk organisasjonsform for ulike typer eksterntfinansiert virksomhet har relevans i denne sammenheng. Å utelate en komponent vil gi et skjevt bilde av de ansattes samlede lønnspakke.

I forlengelsen av punktene ovenfor foreslår vi også en endring og utvidelse av den nye setningen som har kommet til i kapittel 3.6.8:

Setningen endres fra «Protokollen er tilgjengelig i tre uker.» til «Protokollen er tilgjengelig i fem uker. Ledere med personalansvar får oppdatert oversikt over lønnsinnplasseringer tilsendt elektronisk når resultatene er lagt inn i lønnsystemet.

Begrunnelsen følger av de generelle argumentene som er gitt ovenfor. I tillegg er det verd å merke seg at Statens personalhåndbok slår fast at enhver person innenfor og utenfor NHH kan be om å få tilsendt elektronisk kopi av protokollen uavhengig av hvor og hvor lenge protokollen ligger ute.

Til slutt vil vi oppfordre NHH til å tenke gjennom hvordan man best kan legge til rette for at det bygges kompetanse- og organisasjonshukommelse rundt lønnsoppgjørene. Institusjonen har til nå hatt glede av eksepsjonelt høy stabilitet med hensyn til hvem som deltar i prosessen. Arbeidstakersiden har anledning til å skolere seg gjennom sine organisasjoner. På arbeidsgiversiden hviler gjennomføringen på én faglig og to administrative ansatte. Større rotasjon i faglige verv eller større utskiftingstakt i HR-avdelingen kan avdekke sårbarhet på et svært viktig område. Høyskolen har også vokst betydelig i antall medarbeidere det forhandles om i løpet av de siste tiårene. Det gjør det mer krevende for arbeidsgiversiden å ha detaljinnsikt i argumentasjonen for forslagene fra nærmeste leder samtidig som tidspresset i forhandlingene øker. Dette taler i seg selv for at man vurderer å bringe flere øyne inn i prosessen. Samtidig er det åpenbare ulemper med å øke størrelsen på forhandlingsdelegasjonen. Ulempene må veies opp mot fordelene, og man må lete etter andre virkemidler som kan øke antall ledere med god innsikt i lønnsforhandlingssystemet.

Språklige merknader

Kap. 1.3, første setning: Mellomrom etter (HTA).

Kap. 2.1 punkt 13, siste setning: Bruk hel setning.

Kap. 2.2.2, siste avsnitt: Vurder å bruk et norsk begrep med «Citizenship» i parentes for eksempel «Kollegial holdning» eller «Bidrag til utvikling av det akademiske fellesskapet».

Kap. 2.2.3: Punktene 2 og 4 er for like og bør skrives sammen.

Kap. 3.2, siste setning: «Derfor er det viktig at ...» endres til «Derfor skal det ...»

NHH



Til

Sylvi Larsen/Seksjon for personaladministrasjon og organisasjonsutvikling

Studieadministrativ avdeling

Vår referanse:
18/00010-7Vår dato:
12.06.2019

Høringsvar ifm revisjon av NHHs lønnspolitikk

Vi viser til forslag til revidert lønnspolitikk av 08. mai 2019, og oversender med dette Studieadministrativ avdeling sine tilbakemeldinger på utkastet til ny lønnspolitikk.

Innledningsvis kunne vi ønsket oss en oversikt over hvilke endringer som er gjort i dokumentet, da dette ville lette jobben med tilbakemeldinger på endringene betraktelig.

Studieadministrativ avdeling stiller seg bak det fremlagte forslaget, men har enkelte tilbakemeldinger, først og fremst knyttet til tema som med fordel kunne vært inkludert.

Lønnspolitikken kunne med fordel inkludert NHHs rutiner og politikk knyttet til den praktiske fordelingen av midlene i et lønnsoppgjør. Dette ville bidratt til økt transparens og forståelse for prosessen, som nå kan fremstå som lukket og uklar. Eksempler på avklaringer som ikke gjøres i dokumentet er:

- Skal lønnsmassen fordeles forholdsmessig mellom vitenskapelige og administrative ansatte? Dette har etter det vi kjenner til vært diskutert, men det avklares ikke i lønnspolitikken.
- Hvis man skal opprettholde skillet mellom faglig og administrativt ansatte i lønnsforhandlingene bør man vurdere og fastslå om man skal holde grupper som uansett ikke får lønnsforhøyelse utenfor? (NHH har som kjent en gruppe stipendiater som i praksis aldri vil være med i lønnsoppgjøret, men som drar lønnsmassen i retning vitenskapelig «side»).
- Det verserer «historier» om at lønnsmidlene fordeles forholdsmessig mellom fagforeningene. Dette er prinsipielt uheldig, da det undergraver de eksplisitte punktene om hva som skal telle i lønnsoppgjøret. Hvis påstanden er riktig, noe vi håper den ikke er, bør dette gjøres likevel gjøres eksplisitt, og ikke i det skjulte.

Ved å være tydelig på hvordan man fordeler og gjennomfører lønnsforhandlingene vil man bidra til at NHH lever opp til åpenheten i høyskolens verdigrunnlag.

Nedenfor følger Studieadministrativ avdeling sine innspill til enkeltkapitlene i lønnspolitikken.

1.3 Lønnsfastsetting

Under punkt 1.3.2 blir det vist til at krav om lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3 skal behandles fortløpende eller til faste tidspunkter, etter avtale mellom partene ved NHH. Per i dag fremstår dette som en relativt permanent ordning, og vi ber om at det offentliggjøres når disse fristene er slik at alle kan forholde seg til det.

2.1 Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk

Punkt 10 er etter vår vurdering overflødiggjort av punkt 1. Det følger av dette at også fagforeninger med full lokal lønnsdannelse skal ivareta alle ansatte.

Med referanse til punkt 9 og delvis 13 understreker vi viktigheten av at enhetsledere får et helt annet innsyn i lønnsdata enn det som historisk har vært praktisert ved høyskolen. Det bør søkes å få til gode digitale verktøy.

I punkt 4 slås det fast at partene er enige om at markedsmessige hensyn ved lønnsfastsettelse kan føre til økt lønnsdifferensiering. Dette forstår vi. Som offentlig virksomhet er det imidlertid ikke nødvendigvis alltid mulig å konkurrere på lønn, og det er viktig å være bevisst på de utfordringer veldig store lønnsgap i lignende stillinger medfører. NHH bør utarbeide en klar holdning til dette basert på nyere erfaring.

2.2. Vurderingskriterier ved lokale lønnsforhandlinger

Vi legger merke til at kriteriene for vitenskapelige stillinger er på en veldig annerledes form enn for de andre gruppene. Det ville vært en fordel om også kriterier for alle, for T/A-stillinger og for ledere hadde hatt en mer utfyllende form som kobler kriteriet til målsetting, slik som er gjort for vitenskapelige stillinger.

Vi stiller oss undrende til hvorfor kriterier til samspill med samfunns- og næringsliv og "citizenship" bare er lagt til 2.2.2 Kriterier for vitenskapelige stillinger. Dette er et kriterium som i stor grad også passer for teknisk-administrativt tilsatte og ledere, hvor det foregår stor samordnings- og utviklingsvirksomhet i UH-sektoren og i offentlig sektor. Det er ikke kun faglig tilsatte som bør oppfordres til å være aktive i samfunnsdebatten i media, utvikle samarbeidsrelasjoner eksternt og internt og deltar med sin ekspertise i råd og utvalg.

Gitt at det er kommet ny forskrift om opprykk etc i vitenskapelige stillinger som trer i kraft 1. september 2019 ville det muligens vært fornuftig å koble denne tettere opp mot kriteriene i 2.2.2.

Studieadministrativ avdeling finner det vanskelig å forstå hva pkt 2.2.1 (8) refererer til *utover* det stillingsspesifikke som ligger både i beskrivelsen av de faglige, de administrative og lederstillingene.

I kriteriene for ledere synes både punkt 2 og punkt 4 å fastslå at man skal sette krav til medarbeiderne sine (jf. «den ansatte»). Motivasjonen til faglig utvikling passer bedre i punkt 4, og bør strykes fra punkt 2.

2.4 Særskilt om stipendiatstillinger

Bruk av ulik tempus i verb skaper forvirring i punkt to, hvor det kreves at avhandling er levert innen utløpet av stipendiatperioden for å få bonus, men så kreves at disputasen er bestått. Det er mulig det her menes «blir» bestått, eventuelt så bør kravet formuleres som at det skal være disputert innen utgangen av perioden.

3.6 Prosedyre for lønnsforhandlingene

Under 3.6.3 vises det til det forberedende møte mellom partene, og det vises blant annet til at forhandlingsgrunnlaget skal gjennomgås. Det har vært praksis på NHH at det da blir diskutert om det er spesifikke kriterier i NHHs lønnspolitikk som skal prioriteres høyere enn andre i de kommende forhandlingene, med henblikk på organisasjonens strategiske prioriteringer og ønskede måloppnåelse. Studieadministrativ avdeling er enig i at lønnspolitikken aktivt kan brukes som et dynamisk verktøy der det er riktig å vurdere om det er enkelte kriterier som over en periode er viktigere enn andre, men vi mener det er for sent å plukke ut kriterier en måned før partene setter seg ved forhandlingsbordet. For at dette skal være et nyttig verktøy for ledere og ansatte, må det fastsettes rett i etterkant av avsluttede forhandlinger om det er spesielle kriterier som skal vektlegges, for eksempel det kommende året fram til neste lønnsforhandling.

Vi etterlyser et punkt 3.6.8 som slår fast at det skal holdes et evalueringsmøte mellom partene etter at lønnsforhandlingen er avsluttet og kunngjøring av resultatet er gjennomført. I dette møte kunne også prioriteringer og føringer i den kommende perioden fram mot neste lønnsforhandling drøftes.

Når det gjelder kapittel 3 viser vi til våre innledende kommentarer rundt prosedyrer og rutiner.

Med vennlig hilsen

Linda Nøstbakken
Prorektor utdanning

Kjetil Sudmann Larssen
Seksjonsleder

NHH



Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering.
Se mottakerliste nedenfor.

Seksjon for personaladministrasjon og
organisasjonsutvikling

Vår referanse
18/00010-4
Deres referanse

Vår dato
20.05.2019
Deres dato

Revisjon av NHHs lønnspolitikk - høringsnotat

Vedlagt følger et forslag til revidert lønnspolitikk for NHH. Vi ber om kortfattede tilbakemeldinger på forslaget innen **6.6.2019** til sylvi.larsen@nhh.no. Det tas sikte på endelig behandling i Samarbeidsutvalget i juni 2019.

Bakgrunn for revisjonen

NHHs gjeldende lønnspolitikk ble revidert og implementert i 2009. For å tilpasse lønnspolitikken til nye strategiske mål og en utvikling der mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, gjorde Samarbeidsutvalget den 23.1.2018 vedtak om å revidere lønnspolitikken i løpet av vårsemesteret 2018. Samarbeidsutvalget oppnevnte en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av

Arbeidsgiver:	Prorektor Gunnar E Christensen, leder HR-sjef Elise Kongsvik Rådgiver Sylvi K Larsen, sekretær
Forskerforbundet:	Førsteamanuensis Sigrid Lise Nonås
NTL	Maj-Brit Iden
Akademikerne	Anette Undheim

Samarbeidsutvalget ba arbeidsgruppen vurdere blant annet følgende:

- Hvordan sikre en rimelig lønnsutvikling for alle når mer av lønnsdannelsen skjer lokalt?
- Er det behov for å opprettholde skille mellom tekniske-administrative stillinger og vitenskapelige stillinger i dokumentet?
- Kan lønnspolitisk dokument og tilhørende dokumenter gjøres enklere å lese?
- Vurdere om endring i styringsform på institusjonsnivå skal ha konsekvenser for utforming av dokumentet

Arbeidsgruppen hadde flere møter våren 2018, men grunnet langvarig sykefravær, ble det besluttet å utsette det videre arbeidet til etter at lokale lønnsforhandlinger 2018 var gjennomført. Arbeidet med revisjon av lønnspolitikken ble startet opp igjen i januar 2019.

Gjennom revisjonsarbeidet har arbeidsgruppen lagt vekt på følgende:

- Lønnspolitikken skal være tuftet på NHHs gjeldende strategi og verdigrunnlag

- Lønnspolitikken skal gi nødvendig handlingsrom for å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte ansatte
- Lønnspolitikken skal sikre sammenheng mellom innsats og resultater og belønning
- Videreføring av relevante prinsipper og kriterier for lønnsfastsettelse
- Kriterier for lønnsopprykk som gjelder for alle ansatte samles under egen overskrift. Ellers videreføres skillet mellom vitenskapelig ansatte og tekniske-/administrative ansatte
- Kriterier for lønnsopprykk som gjelder for ledere gjøres enklere og tydeligere
- Beskrivelsen av prosessen med gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger tilpasses dagens praksis

I forhold til gjeldende lønnspolitikk, er det ikke foreslått radikale endringer - hverken i prinsipper for lønnsfastsettelse eller i kriterier for lønnsopprykk. Men noen av kriteriene er tatt ut og noen er omformulert for å gjøre dokumentet enklere og tydeligere.

Vi oppfordrer dere til å inkludere underordnede ledere i gjennomgangen av det vedlagte forslaget og gi en samlet tilbakemelding.

Med vennlig hilsen

Elise Kongsvik
HR-sjef

Sylvi Larsen
Rådgiver

Vedlegg: Veiledende beskrivelse av stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav.pdf, Lokal lønnspolitikk NHH, NHH lønnspolitikk - revidert

Dokumentet er godkjent og ekspedert elektronisk uten signatur

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Seksjon for økonomi	Kari Blom	Helleveien 30	5045 BERGEN
Kommunikasjons- og markedsavdelingen	Sigrid Folkestad	Helleveien 30	5045 BERGEN
Studieadministrativ avdeling	Linda Nøstbakken	Helleveien 30	5045 BERGEN
Forskningsadministrativ avdeling	Linda Rud	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon	Beate Sandvei	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for finans	Jøril Mæland	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for foretaksøkonomi	Jarle Møen	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap	Finn Kinserdal	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for samfunnsøkonomi	Eirik Kristiansen	Helleveien 30	5045 BERGEN
Institutt for strategi og ledelse	Paul Gooderham	Helleveien 30	5045 BERGEN
Rektoratet	Kenneth Fjell	Helleveien 30	5045 BERGEN
Rektoratet	Øystein Thøgersen	Helleveien 30	5045 BERGEN
Enhet for ekstern aktivitet	Therese Sverdrup	Helleveien 30	5045 BERGEN
Eiendomsavdelingen	Klas Rønning		
NHH Executive	Tore I. Hellebø	Helleveien 30	5045 BERGEN

From: Jøril Mæland
Sent: Sunday, May 19, 2019 9:18 PM
To: Sylvi K Larsen
Cc: Olga Pushkash
Subject: RE: 18/00010-4 - Revisjon av NHHs lønnspolitikk - høringsnotat

Hei

Institutt for finans synes utkastet til lønnspolitikk er bra, men synes det i innledningen (Organisasjon og ressurser) mangler fokus på viktigheten av å rekruttere den beste fagstaben vi kan få tak i. Vi foreslår derfor å legge til følgende kulepunkt på side 1, under «Organisasjon og ressurser», i dokumentet «NHH lønnspolitikk – revidert1»:

- Gode rekrutteringsprosesser for å sikre rekruttering av fagstab på internasjonalt høyt nivå.

Mvh
 Jøril

From: Sylvi K Larsen <Sylvi.Larsen@nhh.no>
Sent: tirsdag 14. mai 2019 10.35
To: Kari Blom <Kari.Blom@nhh.no>; Sigrid Folkestad <Sigrid.Folkestad@nhh.no>; Linda Nøstbakken <Linda.Nostbakken@nhh.no>; Linda Rud <Linda.Rud@nhh.no>; Tore Ingvar Hellebø <Tore.Hellebo@nhh.no>; Beate Sandvei <Beate.Sandvei@nhh.no>; Jøril Mæland <Joril.Maeland@nhh.no>; Jarle Møen <Jarle.Moen@nhh.no>; Finn Kinserdal <Finn.Kinserdal@nhh.no>; Eirik Gaard Kristiansen <Eirik.Kristiansen@nhh.no>; Paul N. Gooderham <Paul.Gooderham@nhh.no>; Kenneth Fjell <Kenneth.Fjell@nhh.no>; Øystein Thøgersen <Oystein.Thogersen@nhh.no>; Therese Sverdrup <Therese.Sverdrup@nhh.no>; Klas Rønning <Klas.Ronning@nhh.no>
Cc: Gunnar E. Christensen <Gunnar.Christensen@nhh.no>; Tove Gjesdahl <Tove.Gjesdahl@nhh.no>; Elise Kongsvik <Elise.Kongsvik@nhh.no>
Subject: 18/00010-4 - Revisjon av NHHs lønnspolitikk - høringsnotat

Rektorat, avdelingsledere og instituttledere,

Vedlagt oversendes forslag til endringer i NHHs lønnspolitiske dokument, sammen med gjeldende lønnspolitikk, og veiledende beskrivelse av stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav.

Det siste dokumentet er ikke en del av denne revisjonen, men vil inngå som et vedlegg til NHHs lønnspolitikk.

Dokumentene sendes også i P360.

Vi ber om tilbakemeldinger innen 6.6.2019 til sylvi.larsen@nhh.no, og tar sikte på å implementere et revidert dokument med virkning fra 1.7.2019.

Det er viktig at dere inkluderer eventuelle underordnede ledere (seksjonsledere og administrasjonssjefer) i gjennomgåelsen av dokumentet, og at dere gir en samlet tilbakemelding fra enheten.

Ta gjerne kontakt hvis noe er uklart.

Beste hilsen,

Sylvi K Larsen
Adviser
Human Resources
Norwegian School of Economics
+47 55 95 94 49 / +47 414 485 94

www.no.no

NHH



INFORMASJON OM VIDERE OMSTILLING - INFORMASJONSSAK

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 16/02379-33

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget tar orienteringen til etterretning

Bakgrunn:

Arbeidsgiver vil informere om sine tanker om den videre prosessen knyttet til ansettelse av ny leder for Kommunikasjons- og markedsavdelingen, samt til den videre utviklingen av Servicesenteret.

EVENTUELT 20.06.19

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 14/01931-46

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Vedtak utarbeides møte