

# MØTEREFERAT

**Møte:** IDF-møte

**Dato:** 14.11.2019

**Saksnr.:** 2018/14547

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Tove Kristin Karlsen, Arne Benjaminsen, Irene Sandlie, Berit H. Bakke, Jørgen Bock, Lill Rasmussen Mardal, Hanne Graver Møvig, Eva Helene Mjelde, Birte Borgund Koteng (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Belinda Eikås Skjøstad (Forskerforbundet), Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Ingunn Skjerve (Forskerforbundet), Asle Fredriksen (Parat), Tina Næss (Akademikerne), Olav S. Kyrvestad (Akademikerne), Ingvild Brusevold (lokaltillitsvalgt OD), Marianne Midthus Østby (NTL), Hege Lynne (HVO), Simon Ødegaard (vara LHVO LOS)

## **1. Sakskart til universitetsstyret – informasjon**

Assisterende universitetsdirektør gikk gjennom sakskartet til styremøtet.

NTL viste til sak om BOTT og ønsket å vite hva arbeidsgiver vil informere styret om ettersom det er viktig at organisasjonene får den samme informasjonen som universitetsstyret. Personaldirektøren svarte at arbeidsgiver vil komme tilbake til saken.

## **2. Halvårsrapport 2019 fra EIR – informasjon**

Direktør for Enhet for internrevisjon gikk gjennom halvårsrapporten for 2019.

Akademikerne lurte på om nye rutiner for taxikort har vært oppe i IDF. Arbeidsgiver svarte at saken har vært oppe til informasjon. Akademikerne mente det er rimelig at UiO skal ha kontroll på kostnader knyttet til bevertning, men at det samtidig er viktig at enhetene får mulighet til å drive med sosiale tilstelninger. Når reglene er innskrenket så vil man lete etter alternativer, f.eks. å bruke administrasjonen til å servere i stedet for serveringspersonale ifb med arrangementer, og Akademikerne mente at dette er feil bruk av ressurser. Arbeidsgiver svarte at UiO er pålagt å følge statens regler for bevertning, men at de jobber med å vurdere om det er behov for å presisere regelverket for å sikre riktig forståelse.

Akademikerne ønsket å vite om EIR påser at varslingssaker ikke blir sendt til ledere som er omfattet av et varsel. Direktør for EIR bekreftet dette, og la til at slike saker i noen tilfeller må tas ut av linjen.

## **3. Revisjonsplan 2020 fra EIR – informasjon**

Direktør for EIR gikk gjennom bakgrunn for og innhold i revisjonsplan for 2020.

Hovedverneombudet ønsket å vite om arbeidsgiver har oversikt over hvilke behov som finnes når det kommer til tilrettelegging, og hvorvidt EIR har kommunikasjon med Eiendomsavdelingen som driver

med ombygging og nybygg. Direktør for EIR bekreftet at dette vil være noe som de kommer til å se nærmere på. De har noe kunnskap om hvilke behov studentene har for tilrettelegging, men skal også se på hvilke retningslinjer som finnes, hvordan klagesaker følges opp og sikre at de ulike gruppene får dekket sine behov.

Hovedverneombudet mente at oppfølging av Si fra-systemet bør ha høy prioritet i planen og at den bør sikre at vi bruker systemet på en god måte slik at systemet får et godt omdømme i organisasjonen. Direktør for EIR var enig i dette og bekreftet at det har høy prioritet i forslaget.

Forskerforbundet støttet hovedverneombudets innspill om prioritering av Si fra-systemet. De presiserte viktigheten av at EIR har nok kapasitet til å prioritere disse sakene, og til å se på hvordan disse prosessene fungerer. NTL støttet innspill fra hovedverneombudet og Forskerforbundet.

Direktør for EIR svarte at deres rolle er å plassere saker til uavhengig saksbehandlende enhet, i noen tilfeller ut av linjen. EIR har imidlertid ikke kapasitet eller ressurser, for eks. juridisk kompetanse, til å revidere utredede varslings saker på personalområdet. EIR noterte seg muligheten til å føye til et mulig prosjekt til neste års revisjonsplaner som kan se på prosessene rundt Si-fra, uten å gå inn i saker.

Akademikerne reagerte på at midlertidighet ikke er prioritert i rapporten og var usikker på om tallgrunnlaget var riktig ettersom rekrutteringsstillingene var med. Direktør for EIR noterte seg innspillet til utarbeiding av plan for 2021.

#### **4. Organisasjonsutvikling av UiOs IT-virksomhet - informasjon**

Prosjektleder informerte om at det ble gitt få tilbakemeldinger i fellesmøtene for IT-virksomheten, og om status for prosjektarbeidet.

Akademikerne mente at arbeidsgivers informasjon i møtene ikke åpnet for innspill. Arbeidsgiver svarte at prosjektet er i startfasen og at det innholdsmessig ikke er så mye mer enn det som ligger i masterplanen som er relevant å informere om. Arbeidsgiver kommer til å be de ansatte om innspill i flere sammenhenger. Intensjonen i første omgang var å presentere planen og en mulighet for de ansatte til å gi innspill til prosessen.

NTL mente at de ansatte vil komme med flere konkrete innspill til prosessen når prosjektet kommer ordentlig i gang – det er vanskelig i en innledningsfase å se hva dette vil innebære og ikke. NTL antok at arbeidsgruppen kommer til å diskutere hva som skal ligge i prosjektet og ikke, det er viktig at et så stort prosjekt avgrenses slik at det blir håndterbart. Kommunikasjonen til de ansatte rundt dette vil være viktig. NTL ønsker f.eks å være med på diskusjonen om når og på hvilke områder chatbot skal tas i bruk. Arbeidsgiver svarte at prosjekter som omhandler slike løsninger, og hvor slike beslutninger tas, skal følge prosess i samsvar med Hovedavtalen. Innføring av slike tekniske løsninger inngår ikke i organisasjonsutviklingsprosjektet, eksempelet vedrørende innføring av chatbot inngår i Program for administrativ forbedring og digitalisering under konseptet digitaliseringsprosesser SRF (Små Raske Freidige).

Akademikerne oppfordret arbeidsgiver til å se nærmere på alternative måter å kommunisere på i prosjektet. Etter fellesmøtene kunne det virke som prosjektet er bestemt på forhånd, og de mente det vil være uheldig å begynne informasjonsflyten på denne måten. Arbeidsgiver svarte at den teknologiske utviklingen er et faktum, og prosjektet skal se nærmere på hvordan teknologi virker inn på UiOs IT-virksomhet, og hvordan vi skal innrette oss etter dette.

Akademikerne påpekte at det ikke holder å oppfordre til å holde lokale IDF-møter, men at arbeidsgiver må pålegge dette. Arbeidsgiver bekreftet at det er pålagt for enhetene.

## **5. Endring ved medisinsk bibliotek og realfagsbiblioteket - informasjon**

Bibliotekdirektøren informerte om bakgrunnen for endringen ved medisinsk bibliotek og realfagsbiblioteket, hva endringene består av, og plan for prosessen.

Hovedverneombudet ønsket å vite om det er lagt en plan for å gi støtte til leder for de to bibliotekene i endringsprosessen. Hun påpekte at pågående omstillingsprosesser i tillegg til økt aktivitet i forbindelse med livsvitenskapsbygget medfører et behov for en ledelse som leder prosessen på en god måte slik at de ansatte blir godt ivaretatt. Arbeidsgiver var enig i dette, og bekreftet at ledelsen er tett på prosessen og at det er avsatt ressurser til arbeidet.

Forskerforbundet påpekte at prosessen foregår i et raskt tempo og mente at det vil være viktig å lage en plan for medvirkning ettersom omstillingsprosessen allerede har startet. De har tidligere fått tilbakemelding fra ansatte på Medisinsk bibliotek om frustrasjon over egen arbeidssituasjon som følger av flere omstillingsprosjekter. Forskerforbundet hadde tiltro til at disse endringene vil bringe med seg noe positivt for de ansatte, og ønsket å vite hvilke tilbakemeldinger de ansatte har gitt. Arbeidsgiver svarte at de fleste er opptatt av hva endringene betyr for de personlig. Det er viktig for arbeidsgiver å sikre forståelse for hvor vi skal og målet med endringene, og vurderer at de er godt rigget for prosessen. Det har tidligere vært uro knyttet til arbeidsmiljøet ved Medisinsk bibliotek, men denne prosessen åpner for en bredere diskusjon, noe som er positivt for organisasjonen.

Forskerforbundet påpekte at arbeidsgiver burde hatt dialog med de hovedtillitsvalgte på et tidligere tidspunkt før personalmøtene slik at de kunne ha støttet opp under prosessen og bidratt til å svare på spørsmål for å unngå uro. Arbeidsgiver vil ta med seg dette.

Hovedverneombudet var opptatt av at lokalt hovedverneombud og verneombud ved UB må inkluderes i prosessen. Arbeidsgiver noterte seg innspillet.

## **6. Vurdering av mulighet for å etablere en felles fakultetsadministrasjon for Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet - informasjon**

Universitetsdirektøren orienterte om bakgrunnen for vurderingen av mulighet for å etablere en felles fakultetsadministrasjon for MED og OD.

Hovedverneombudet var positiv til at de ansattes medvirkning er inkludert i mandatet og understreket verneombudets involvering på lokalt og sentralt nivå. Arbeidsgiver noterte seg innspillet.

Forskerforbundet lurte på om det er tenkt at administrasjonene skal samlokaliseres. Arbeidsgiver svarte at det i initiativet ikke ligger føringer for lokalisering, og at det videre vil være naturlig å ta stilling til dette spørsmålet som en del av utredningen.

Prosjektleder informerte om mandatet for prosjektet, dagens organisering av fakultetsadministrasjon, forslag til styringsgruppe, mandat og sammensetning for arbeidsgruppen, og tentativ tidsplan for prosessen.

Akademikerne lurte på hvordan prosjektet spiller inn på administrasjonsprosjektet ved OD og hva gevinstpotensialet er for MED. Arbeidsgiver svarte at prosessen som er i gang ved OD vil gjøres i tillegg til dette prosjektet. Det er viktig at prosjektet ikke fremstår som et forbedringsprosjekt for OD,

men snarere poengtere at det antas å være potensielt positive gevinster og synergieffekter for begge fagmiljøer ved en eventuell samorganisering. Arbeidsgiver vil synliggjøre dette som en del av utredningen.

Forskerforbundet mente at det burde sitte en felles representant fra organisasjonene i styringsgruppen. De mente at på grunn av det historisk nære samarbeidet mellom MED og OD kan være fornuftig å samle noen i administrasjonen. Forskerforbundet var opptatt av å vite mer om faglige konsekvenser og oppfølging av de ansatte i en lederstruktur. Arbeidsgiver svarte at spørsmålene vil være gjenstand for videre utredning i prosjektet.

Akademikerne lurte på hva som skjer med rekruttering av ny fakultetsdirektør ved OD. Arbeidsgiver svarte at det ikke vil ansattes en fast direktør for OD, men at det vil konstitueres en innen kort tid.

Forskerforbundet mente at omorganisering av administrasjonen ikke kan løsrives fra det overliggende nivået, og mente at ledelsesstrukturen over administrasjonen også burde ses på. De ønsket å vite hvor beslutningslinjene kommer til å gå og mente at det kan oppstå interessekonflikter og utfordringer dersom de to fakultetene har én administrasjon som skal administrere begge to. Arbeidsgiver svarte at prosjektet ikke legger opp til at noe gjøres med fakultetsstrukturen og dekanatet. Prosjektet har som premiss at det fremdeles skal være to fakulteter. De andre spørsmålene må besvares som del av den videre utredningen.

NTL mente at det er uklart hvorfor denne prosessen ansees som nødvendig å sette i gang. NTL var ikke uenig i at det finnes noen krysningpunkter mellom OD og MED, men understreket at det også er en del ulikheter ettersom de representerer ulike profesjoner. Det er mange utfordringer knyttet til forslaget som nå ligger på bordet. NTL mente videre at det vil være viktig at prosjektet ikke kun vurderer ekstremvarianten – en eventuell sammenslåing. NTL påpekte at det er uro i administrasjonen ved OD, og at dette initiativet kan oppleves som et signal på at fakultetsadministrasjonen på OD ikke har kompetanse til å utføre jobben sin. Det er viktig at ledelsen er tydelige i kommunikasjonen her, og avkrefter dette. Forskerforbundet støttet dette og kunne ønske de fikk tidligere informasjon om informasjonsmøtet for de ansatte. Arbeidsgiver var enig i at informasjon om møter med de ansatte vil være viktig i den videre prosessen.

Parat mente at det ikke er rart at ansatte oppfatter prosjektet som at OD blir satt under administrasjon, og oppfordret arbeidsgiver til å være tydelig på dette punktet ovenfor de ansatte. Arbeidsgiver var enig i at dette må klargjøres.

Akademikerne ønsket å se oversikt over de ulike ressursene ved de to fakultetsadministrasjonene. De mente også at organisasjonskartet ikke viste kompleksiteten i administrasjonen ved MED. Arbeidsgiver bekreftet at oversikt over ressursene skal legges frem.

Arbeidsgiver takket for gode innspill som tas med inn i drøftingsmøtet. Arbeidsgiver var opptatt av å ha en god dialog med de tillitsvalgte i disse prosessene. Hovedavtalen skal følges, og i den videre prosessen vil dialogen med de berørte gjøres i dialog med organisasjonene.

## **7. Eventuelt - organisering av arbeidet med eksamen og sensur:**

Hovedverneombudet har fått innspill fra lokalt hovedverneombud om at det er et stort arbeidspress for å rekke 3-ukersfristen for sensur av eksamen før jul. Dette gjelder flere steder ved UiO. KD har svart hovedverneombudet ved OsloMet at det i særlige tilfeller bør brukes mer enn 3 uker for å sikre forsvarlig personalforvaltning.

Forskerforbundet påpekte at studentene er opptatt av at 3-ukersfristen overholdes, og påpekte at det må varsles i god tid dersom det går utover 3 uker. De la til at endringer i lovverket åpner for at arbeidsgiver kan bruke lenger tid enn 3 uker.

NTL hadde fått samme signaler fra flere enheter, og mente at UiO må sørge for lik mulighet for alle som retter eksamen til å kunne ta fri i romjulen. Så lenge studentene er informert om at arbeidsgiver går utover fristen bør dette ikke være noe problem.

Arbeidsgiver svarte at de skal følge universitets- og høyskoleloven, og arbeidstidsreglene. De vil ta saken videre med studieavdelingen som igjen tar saken videre til fakultetene.