

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte AP

Dato: 20.02.2020

Saksnr.: 2020/474

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Tove Kristin Karlsen, Irene Sandlie, Johannes Falk Paulsen, Marianne Løken, Birte Borgund Koteng (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Ingunn Skjerve (Forskerforbundet), Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Asle Fredriksen (Parat), Olav S. Kyrvestad (Akademikerne), Marianne Midthus Østby (NTL), Natalia Zubillaga (NTL), Hege Lynne (HVO), Thomas Aulin (vara HVO), Simon Ødegaard (LHVO LOS)

1. Sakskart til universitetsstyret – informasjon

Assisterende universitetsdirektør gikk gjennom sakskartet til universitetsstyremøte 10. mars.

NTL ønsket å vite hvorfor sak om ulike former for valg i rekruttering av dekaner var fjernet fra saklisten. Arbeidsgiver svarte at saken er utsatt i påvente av den nye UH-loven som berører samme tema.

2. Årsrapport 2019 – drøfting

Fungerende direktør for virksomhets- og økonomistyring orienterte om status for årsrapporten og utvikling av resultatindikatorer i perioden 2015-2019. Det ble deretter åpnet for innspill.

Akademikerne viste til avsnitt som beskriver at færre doktorgrader blir finansiert av forskningsrådet. De mente det skyldes at det er åpnet for at man kan endre stillingskode i løpet av ett og samme prosjekt. Formuleringen kan tolkes som at finansieringen er redusert, men det er ikke tilfelle. Akademikerne opplever også at årsaken til at forskningsmidler går opp skyldes at UiO blir stadig bedre på å skrive søknader. Arbeidsgiver svarte at de ville ta med seg innspillene i det videre arbeidet med årsrapporten.

Forskerforbundet minnet om at KD er opptatt av hvor mange stipendiater som leverer på tid, og lurte på hvorfor dette ikke er en del av resultatindikatorene. Arbeidsgiver svarte at de har lagt vekt på indikatorene i finansieringsmodellen som UiOs finansiering er basert på, og ikke KDs styringsparametere. Forskerforbundet mente at arbeidsgiver likevel burde si noe om dette i årsrapporten fordi gjennomføringstid for stipendiatene er vesentlig både for arbeidsbetingelsene stipendiatene jobber innenfor og oppfølgingen av stipendiater underveis i løpet, og at det derfor er nyttig for universitetsstyret å se dette i sammenheng med antallet avlagte grader. Arbeidsgiver vil vurdere å inkludere dette som en kommentar i årsrapporten.

Hovedverneombudet viste til avsnitt om fysisk læringsmiljø og at UiO er i ferd med å utvikle en veileder for utvikling av fremtidens undervisningslokaler. Hun ønsket å vite mer om hva som ligger i denne veilederen ettersom det blir viktig for de ansattes arbeidsplasser og læringsmiljø for studenter. Arbeidsgiver noterte seg dette.

Hovedverneombudet viste til avsnitt om helhetlig personalpolitikk, og savnet fokus på arbeids- og læringsmiljøet ettersom det er viet fokus på dette i strategi for 2030. Hun ønsket å vite hvilke tiltak som er tenkt i sammenheng med at man skal gjøre UiO til en omstillingsdyktig organisasjon.

Arbeidsgiver svarte at fokus på omstilling handler om at UiO er omfattet av mange endringer, og at vi skal være i stand til å takle endringene som skjer på en god måte, og samtidig sikre forståelse for endringene. Det er viktig å ha fokus på arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling, men tiltakene knyttet til dette er ikke en del av årsrapporten for 2019. Midlertidighet og trakassering er hovedområdene i det foregående året.

3. Virksomhetsrapport T3/2019 – informasjon

Fungerende direktør for virksomhets- og økonomistyring orienterte om innholdet i UiOs årsplan for 2020-2021, UiOs forbruk i 2019, og oppfølging av økonomisk utvikling for OD og LOS.

NTL viste til at årsverksutvikling har flatet ut, og ønsket informasjon om balansen mellom stillingskategoriene teknisk-administrativt og vitenskapelig ansatte, gjerne fordelt på fakultet.

Arbeidsgiver svarte at det har vært en større vekst i vitenskapelige stillinger enn i teknisk-administrative stillinger, men arbeidsgiver vil komme tilbake med mer konkrete tall.

NTL mente at arbeidsgiver burde nyansere beskrivelsen av BDO-rapporten i sammenheng med LOS sin økonomiske situasjon, i og med at noen tiltak følges opp, og andre ikke. Arbeidsgiver noterte seg dette.

Hovedverneombudet viste til beskrivelsen av UiOs handlingsplan for trakassering, og at denne følges opp ved de fleste enheter. Hun ønsket å vite hvem «de fleste enheter» er, og hvorfor det ikke gjøres av alle. Arbeidsgiver svarte at majoriteten av enhetene har egne tiltaksplaner mot trakassering, men ikke alle. Det er stilt krav om at alle enheter må ha egne handlingsplaner for likestilling og mangfold, men det er ikke stilt krav om at enhetene skal utarbeide egne handlingsplaner for trakassering. Arbeidsgiver vil undersøke hvilke enheter som ikke har dette.

Parat stilte spørsmål til arbeidsgivers fremstilling av OD og LOS, og mente at det kan virke som om de ansattes arbeidsmåte er gjenstand for kritikk. Arbeidsgiver svarte at det ikke er intensjonen, og vil se nærmere på formuleringen.

NTL minnet om viktigheten ved at arbeidsgiver følger opp de ansatte, forteller at de jobber bra, og at det er et bevisst fokus på dette i linjen. Arbeidsgiver noterte seg dette.

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte AP

Dato: 27.02.2020

Saksnr.: 2020/474

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Arne Benjaminsen, Irene Sandlie, Erik Munthe Kaas, Kristel Skorge, Anna Buverud, Jørgen Bock, Birte Borgund Koteng (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Ingunn Skjerve (Forskerforbundet), Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Katrine Stensløyken (Forskerforbundet), Tina Næss (Akademikerne), Olav S. Kyrvestad (Akademikerne), Marianne Midthus Østby (NTL), Natalia Zubillaga (NTL), Hege Lynne (HVO), Thomas Aulin (vara HVO), Simon Ødegaard (LHVO LOS)

1. Oppfølging av tiltaksplan for karriereutvikling - drøfting

Direktør for Avdeling for forskningsadministrasjon orienterte om bakgrunn for forslag til tiltaksplan for karriereutvikling for unge forskere.

Hovedverneombudet savnet noe om kurs innen lederutvikling, inkludert kurs om lov- og avtaleverket, ettersom dette er rettet mot morgendagens ledere. Arbeidsgiver var enig i at det er et viktig poeng, men minnet om at det i denne sammenhengen handler om å få unge forskere gjennom et karriereløp som ung forsker. Utvikling innen personalledelse er ikke inkludert i de oppleggene som finnes ved UiO i dag. Forskerne har kort tid på å gjøre forskningen sin i tillegg til å tilegne seg andre kompetanser, det blir derfor en avveining av hva tiden skal brukes til.

Forskerforbundet mente det var positivt med standarder til karriereutvikling for unge forskere. De ønsket å vite hvor differensiert standardene skal være på lokalt nivå og mente det vil være viktig med gode sentrale rutiner for å følge opp enhetene. De savnet et perspektiv som fokuserer på hvordan det skal legges til rette for og sikre at folk fullfører PhD og postdoc på normert tid.

NTL noterte seg at det i standardene blir vektlagt generiske ferdigheter og at det ligger en intensjon om å ikke bare utdanne til videre karriere innen akademien, men også til andre sektorer. De mente at det legges lite til rette for undervisning for forskere. NTL erkjente at det først og fremst er forskning de skal drive med, men at det ikke er noe som tilsier at de ikke kan tilegne seg undervisningserfaring. Derfor lurte de på om det er gjort en slik vurdering av arbeidsgiver.

Akademikerne ønsket at arbeidsgiver informerte mer om hovedtrendene i høringsvarene som handler om ressurser, og det å legge til rette for undervisning for forskere.

Forskerforbundet støttet Akademikerne og NTL, og påpekte at det er viktig å utvide tilbudet til denne gruppen.

Arbeidsgiver svarte at de har valgt å inkludere et fokus på generiske ferdigheter som følger av at de som tar postdoc og PhD ofte fortsetter sin karriere i andre sektorer. Målet er at de skal være gode ambassadører for forskerutdanning, samt øke følelsen av trygghet hos forskerne i møte med arbeidslivet. Det er ment som et støttende tiltak som kan føre til økt trivsel. UiOs ståsted er at hovedstillingene skal brukes til forskning og undervisning. Forskere skal som regel ikke settes til ordinære undervisningsoppgaver, men det er ikke noe i veien for at forskere for eksempel kan få formidlingserfaring i andre typer kontekster. Det kan for eksempel legges inn undervisning i de tilfellene der det er knyttet opp til forskningsprosjektet.

Forskerforbundet påpekte at mye av oppfølging av disse ansattgruppene utføres på et lavt nivå i organisasjonen. De hadde tro på økt erfaringsutveksling og møteplasser, og oppfordret arbeidsgiver til å utvikle en webportal med oversikt over det som tilbys.

Forskerforbundet ønsket å vite om arbeidsgiver har diskutert de nye kravene for merittering. Arbeidsgiver svarte at arbeidsgruppen mener det bør være krav om at alle i rekrutteringsstillinger får meritterende arbeidsoppgaver, som undervisning. Dette kan være vanskelig ved de korteste kontraktene, noe som er en viktig del av diskusjonen.

Forskerforbundet mente det er viktig at det legges gode rutiner for oppstart for utenlandske forskere så de kommer raskt i gang. Arbeidsgiver erkjente at onboarding er viktig for alle i en oppstartsfasen, men spesielt for utenlandske hvor mye er nytt.

Akademikerne skulle ønske de hadde fått denne informasjonen tidligere, og oppfordret arbeidsgiver til å sette organisasjonene på kopi når saker sendes på høring. Arbeidsgiver noterte seg innspillet.

2. Årsrapport 2019 fra Enhet for internrevisjon - informasjon

Direktør for Enhet for internrevisjon orienterte om innholdet og fokusområder i årsrapport for 2019.

Hovedverneombudet ønsket at internrevisor sier mer om hva de har kartlagt vedrørende behov for mer helhetlig satsing på kompetanse for ansatte og oppfølging av prosesser. Direktør for EIR svarte at de opplever at det å ha en god helhetlig kompetanseplattform og kompetansestrategi som muliggjør at alle ansatte for eksempel kan ta e-læringskurs mangler ved UiO. Det gjøres mye innen kompetanseutvikling ved UiO, men det handler om kontinuerlig læring. Når det gjelder oppfølging så foreslås det at man evaluerer flere prosesser ved UiO med tanke på læringsutbyttet dette potensielt kan gi.

Hovedverneombudet viste til avsnitt vedrørende museumsvirksomheten og ønsket å vite hva som menes med formuleringen «minst mulig risiko». Direktør for EIR svarte at det siktes til risikostyring, ressursplanlegging og utvikling av organisasjonen med hensyn til den samlede belastningen på miljøet særlig gitt de 3 store prosjektene Klimahus, Veksthus og Brøgger's hus. Et større trykk fra publikum kommer til å påvirke de ansatte, og det vil da være viktig å lage gode risikovurderinger og planer for å møte endringene som kommer.

Hovedverneombudet viste til avsnitt om varslingssaker og ønsket å vite hva som legges i formuleringen «saksbehandlet innen rimelig tid». Direktør for EIR svarte at det er vanskelig å gjøre en vurdering av dette ettersom det kan være personalsaker. Det er sakens innhold som avgjør hva som er rimelig tid, og som regel går ikke EIR inn i personalsaker. I 2019 er det flere saker som er avsluttet enn saker som fortsatt pågår.

Akademikerne mente rapporten var et eksempel til etterfølgelse når det gjelder lesbarhet, og ga positiv tilbakemelding til figurer og oversikter som er brukt. De var også positive til EIRs fokus på økt bruk av oppfølgingsprosesser.

3. Søknad til KD om midler til oppgradering og tilpasning til forsknings- og utdanningsareal – informasjon

Universitetsdirektøren informerte om bakgrunnen for søknaden til KD om midler til oppgradering og tilpasning til forsknings- og utdanningsareal, for Eilert Sundts hus der målet er å fullføre rehabiliteringen av bygget. Målet er at universitetet, fakultetet og KD spleiser på prosjektet som kan komme i gang mot slutten av 2020 dersom alt går etter planen.

4. Status for bygge- og eiendomssaker - informasjon

Leder av prosjektavdelingen ved EA informerte om innholdet i styresak om status for bygge- og eiendomssaker.

Akademikerne mente det er positivt at EA trekker frem at UiO må bli bedre på å planlegge for SFFer og SFler ettersom det er utfordrende å finne lokasjon til disse. Planleggingsbiten blir viktig i tiden fremover ettersom sentrene er ønsket, men det kan samtidig ikke føre til at enhetene som allerede finnes blir kastet ut av sine lokasjoner. Arbeidsgiver svarte at dette er et viktig poeng. Prinsipper for husleie må være godt kjent, samtidig er omfanget av sentre i forhold til disponibelt areal en utfordring.

Forskerforbundet lurte på hva som er fristen for å kreve at Entra utbedrer feil og mangler ved Domus Juridica, og hvordan man kan melde fra til EA for at saken tas videre. Konkret gjaldt det belysningen i bygget der BHT har vært involvert for å se nærmere på det. Arbeidsgiver svarte at dialog med Entra om feil og mangler gjøres fortløpende. Det er satt av en pott for komplettering som gjøres i første driftsår, inkludert til tiltak for eksempelvis belysning. Det er god kontakt mellom EA og Det juridiske fakultet slik at dette blir fulgt opp.

Hovedverneombudet var opptatt av at BHT involveres ved valg av lys som skal være i nye bygg, og mente det vil være viktig i de øvrige byggeprosjektene ved UiO.

5. Eventuelt:

Universitetsdirektøren informerte om at det er nedsatt en beredskapsgruppe som jobber med den interne oppfølgingen av koronasaken. UiO følger råd fra helsemyndighetene. Arbeidsgiver kommer til å sende ut en e-post med informasjon om situasjonen, beredskapsarbeidet og råd til ansatte.

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte AP

Dato: 05.03.2020

Saksnr.: 2020/474

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Tove Kristin Karlsen, Irene Sandlie, Berit Hernes Bakke, Lars Oftedal, Marianne Løken, Ellen Johanne Caesar, Line Dolmset, Tori, Jan Thorsen, Tori Sandlie, Mari Theodorsen, Birte Koteng (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Ingunn Skjerve (Forskerforbundet), Katrine L. Stensløkken (Forskerforbundet), Tina Næss (Akademikerne), Marianne Midthus Østby (NTL), Hege Lynne (HVO), Thomas Aulin (vara HVO), Simon Ødegaard (LHVO LOS)

1. Søknad til KD om midler til oppgradering og tilpasning til forsknings- og utdanningsareal – drøfting

Seniorrådgiver i VØS, Marianne Løken viste til informasjon om saken gitt i forrige IDF-møte, og orienterte om bakgrunnen for søknad til KD, og innholdet i styresaken.

Forskerforbundet ønsket å vite hvor de som jobber i bygget skal være under rehabiliteringen. Arbeidsgiver svarte at en løsning kan være erstatningslokaler på Ullevål. Løsning på erstatningslokaler er lagt inn som en del av prosjektet.

NTL ønsket å vite hvorfor arbeidsgiver antar at kostnaden knyttet til prosjektet vil være lavere enn det som var lagt til grunn i 2017. Arbeidsgiver svarte at de vil sikre at dette kommer klart frem i styrenotatet.

Hovedverneombudet noterte seg at det snakkes om arbeidsmiljø og læringssmiljø separat, og foreslo at disse kobles sammen. Det samme gjelder ansatte og studenter. Hun påpekte også at verneombudet må involveres med tanke på brukermedvirkning. Arbeidsgiver noterte seg innspillene.

2. Evalueringskriterier, rapportene ferdigstilt – informasjon

IT-direktøren informerte om evalueringskriteriene for prosjektet, rapporter med faktagrunnlag om IT-virksomheten, tidsplan fram til behandling i Universitetsstyret, og øvrig status for prosjektet.

Hovedverneombudet påpekte at verneombudet må inkluderes i dialogen om oppfølgingen av styrevedtaket. Arbeidsgiver bekreftet at lokalt verneombud skal inkluderes.

NTL mente at evalueringskriteriene burde blitt presentert i forkant av møtet og lagt frem til drøfting. Forskerforbundet støttet dette. Arbeidsgiver bekreftet at evalueringskriteriene vil legges frem til drøfting ved første anledning.

3. Status for BOTT ØL mottaksprosjekt og involvering av fagforeningene i henhold til hovedavtalen – informasjon

Avdelingsdirektør i ADS informerte overordnet om BOTT-samarbeidet og prosjekt for økonomi og lønn. Hun informerte nærmere om hvilke roller som blir berørt av endringene, hvilke systemløsninger som er valgt, tidsplan for 2020, plan for innføring og gevinster for prosjektet. Hun gikk orienterte om produktene knyttet til lønn og lønnsnær HR, hva endringene betyr for UiO, hva som vil være drøftings- og forhandlingsgjenstand, plan for IDF, og beskrivelse av endring i arbeidsroller.

Vara hovedverneombud påpekte at det vil stilles store krav til kvaliteten på opplæringen som gis til de ansatte for at organisasjonen skal være klar for oppstart 2021. Arbeidsgiver bekreftet dette.

Hovedverneombudet ga positiv tilbakemelding på at arbeidsgiver har tatt høyde for ekstra behov for ressurser i overgangsfasen til nye systemløsninger. Hun lurte på hvordan arbeidsgiver sikrer at DFØ optimaliserer systemene innen rimelig tid slik at de ansatte slipper å jobbe i et ufullstendig system. Hun påpekte at det er viktig at verneombudet også blir inkludert i dialogen med lavere nivåer av organisasjonen. Arbeidsgiver svarte at det er laget en detaljert beskrivelse av hva som skal være på plass til hvilken tid i årene fremover. Alt skal leveres etter avtale med DFØ, men det fases opp til ulike tidspunkt. Det som leveres fra DFØ i 2021 skal dekke behovene godt nok.

NTL mente at prosjektet burde tas opp i IDF på fakultetsnivå når prosjektgruppen er satt, slik at medbestemmelsen også kan tas ut lokalt. De mente videre at det var positivt at prosjektet fører til nye og interessante oppgaver for ansatte, men understreket at det er viktig at arbeidsgiver tar ansvar for å sette de i stand til å påta seg dette. Arbeidsgiver bekreftet at fakultetene skal involveres vedrørende endringer i arbeidsroller.

NTL ga positiv tilbakemelding til den detaljerte informasjonen, og ønsket å få tilsendt presentasjonen. Arbeidsgiver bekreftet at den vil sendes ut etter møtet.

Hovedverneombudet syntes det var utfordrende å legge inn riktig kostnadssted i HR-portalen dersom du er frikjøpt fra stilling eller har flere stillinger samtidig. Arbeidsgiver svarte at arbeidsflyt knyttet til lønn diskuteres. Det vil være større grad av fleksibilitet når det kommer til flerstillinger / frikjøp i det nye systemet, men det må testes. Det vil bli viktig å sikre god brukerstøtte og opplæring i overgangsfasen.

Vara hovedverneombud ønsket å vite omtrent hvor mange som vil trenge opplæring. Arbeidsgiver svarte at det vil gjelde rundt 300-400 ansatte. Arbeidsgiver vil komme tilbake til IDF når utkast til opplæringsplan foreligger.

Eventuelt:

- Arbeidsgiver viste til prosess for vurdering av felles fakultetsadministrasjon for OD/MED, og informerte om at styringsgruppens møte den 6. mars er avlyst, da beredskapssituasjonen krever mye kapasitet for flere av styringsgruppens medlemmer. Neste møte for styringsgruppen er satt til 24. mars.

- Arbeidsgiver orienterte om status for hvordan UiO forholder seg til koronaviruset.