

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte

Dato: 24.02.2022

Saksnr.: 2022/387

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Arne Benjaminsen, Tove Kristin Karlsen, Irene Sandlie, Eva Helene Mjelde, Hanna Ekeli, Ingrid Sogner, Idun Thorvaldsen, Camilla Kuhlman, Astrid Sloreby, Kristin Pernille Hoff (referent),

Fra internrevisjonen:

Jørgen Bock

Fra arbeidstakersiden:

Ingunn Skjerve (Forskerforbundet), Belinda Eikås Skjøstad (Forskerforbundet), Sarah Younes (Akademikerne), Mattias Solbakken (Akademikerne), Natalia Zubillaga (NTL), Ariel Sevendal (Parat), Thomas Aulin (VHO)

1) Prinsipper for en strategisk fornyelse av studieporteføljen – informasjon

Arbeidsgiver gikk igjennom hovedpunktene i styrenotatet og oppsummerte at det ved UiO allerede er stor grad av fleksibilitet for våre utdanninger, men at ikke mulighetene er godt nok synliggjort. Man må jobbe videre med informasjon over hvilke muligheter som finnes. Det åpnes nå for at studentene kan ta emner på tvers av nivå, der det er faglige grunner til det. Og det åpnes for opprettelse av emner på mindre enn 5 studiepoeng, blant annet for å kunne tilby emner innenfor livslang læring.

Forskerforbundet var skeptiske til at arbeidsmarkedet skal styre studieløpet, og ønsket tilbakemelding på den egentlige motivasjonen bak ønsket om mer tverrfaglighet. Frafall fra bachelor nevnes, men hvordan mener arbeidsgiver at tverrfaglighet vil kunne endre dette. Høy grad av tverrfaglighet vil kunne vanne ut disiplinene. En risikerer manglende faglig fordypning og at studieløpet blir for løst. De stilte spørsmål ved om Circle U er en del av motivasjonen bak ønsket om økt tverrfaglighet.

Akademikerne bemerket at for mye fleksibilitet og synliggjøring av mulighet for fritt sammensatt bachelorgrad kan gjøre at man ikke får den bachelorgraden man startet på. De var bekymret for at økt tverrfaglighet ville føre til slitasje på de ansatte. Videre savnet de en forklaring på tanken bak bruk av emner tvers av studienivåer, og etterlyste informasjon om hospitantmuligheten. Akademikerne var også bekymret for at for mange muligheter vil gjøre at gjennomføringsraten synker og gjennomføringstiden øker.

NTL mente at tverrfaglighet må komme som et initiativ fra fagmiljøene selv. Det er viktig at fagforeningene er med i diskusjonen rundt hvordan timeregnskapet praktiseres, og at endringer drøftes med de hovedtillitsvalgte.

Hovedverneombudet ønsket svar på hvilken kostnad økt fleksibilitet ville få for de ansatte.

Arbeidsgiver påpekte at arbeidsmarkedet ikke skal styre utdanningen ved UiO, men studentene selv etterlyser arbeidslivsrelevans i studiene og at de selv er usikker på egen kompetanse etter gjennomført studie. Det jobbes med flere tiltak på fakultetene for å styrke denne kompetansen hos studentene.

Forslag til endringen som åpner for ulike størrelser på emnene gir enhetene mulighet til å opprette mindre emner for å kunne utvikle tilbud de selv mener det er behov for, blant annet for å møte kravet om økt fokus på livslang læring.

Det har inntil nå vært et prinsipp at masterstudenter ikke kan bruke bacheloremner inn i en mastergrad, uavhengig av den faglige vurderingen en veileder evt. måtte ha. Det vil likevel ikke være slik at man kan fylle en mastergrad med bacheloremner. Når det gjelder bekymring om at studenter mangler faglig fordypning for opptakt til master, så er ikke kravet om 80 studiepoeng fordypning for opptakt til master endret. Arbeidsgiver forsikret at endringen reelt sett ikke er en stor endring, men et forslag om en mindre justering av forskriften. Det er fagmiljøene som utvikler studieprogrammene, dette styres ikke ovenfra. IDF vil bli involvert i spørsmål som får konsekvenser for de ansatte. Arbeidsgiver avsluttet med at diskusjonen om tverrfaglighet vil fortsette i de ulike foraene på UiO.

2) UiO:Energi – informasjon

Arbeidsgiver redegjorde for UiO:Energi, som er en sentral bidragsyter i klima- og energisatsningen. En omfattende og konkret tiltaksplan vil sendes ut på høring i mars. Den endelige tiltaksplanen vil bli klar senere på året. UiO:Energi vil kunne gi viktige bidrag til tverrfaglig forskning og utdanning. UiO:Energi vil være koblet på i arbeidet med utredning av bærekraftssatsning på Nedre Blindern, som starter dette semestret. Arealene på Nedre Blindern vil tidligst stå klare i 2027. UiO:Energi vil bestå til 2027.

Forskerforbundet er positiv til videre satsning, og minnet om viktigheten av at tiltak legges frem for IDF.

3) Internrevisjonens årsrapport 2021 – informasjon

Internrevisjonen gjennomgikk hovedpunktene i årsrapporten, som sees i sammenheng med årsrapporten til UiO, kap. 4 om internkontroll.

Forskerforbundet hadde spørsmål til hvor inntekten på 6,7 millioner kom fra. Internrevisjonen informerte om at noe er basisbevilgning, noe er eksternfinansiert fra EU/ fra EU prosjektrevisjoner og noe kommer fra eksternfinansiert prosjekt for studentombudstjenester, som leveres til 8 andre høyskoler universitet.

4) UiOs årsrapport 2021 – informasjon

Arbeidsgiver rapporterer årlig om resultater, måloppnåelse og ressursbruk til Kunnskapsdepartementet gjennom årsrapporten. Arbeidsgiver redegjorde for rapporten, som fortsatt er under arbeid. UiO er i 2021 preget av pandemien, likevel er det jevnt over gode resultater. På forskningsområdet lykkes man godt på programmer/satsninger relatert til grunnforskning. På utdanningssiden er det gode søkertall. Antall studiepoeng er noe lavere enn 2020, men er fortsatt på et høyt nivå. Antall dr.grader har gått ned som en følge av utsettelse, og det er noe økning i antall årsverk.

NTL stilte spørsmål ved det formelle. Saken legges fram som en informasjonssak, men er vedtakssak i universitetsstyret. Prinsippet har vært at vedtakssaker i styret, legges fram som drøftingssaker. NTL påpekte for øvrig at det som står på side 32 om at det har vært krevende å innføre nytt lønns- og økonomisystem, kan forsterkes. Formuleringen gjenspeiler ikke problemene en har hatt med dette. Videre mente NTL at man bør knytte noen kommentarer til pandemien i forbindelse med omtalen av nedgangen i antall doktorgrader på side 17.

Vara HVO bemerket at UiOs viktigste ressurs, de ansatte og studentene, får lite oppmerksomhet, og at kapitlet «Nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested» tegner et bedre bilde enn det som er tilfelle av arbeidsmiljø og opplæring. Man bør konkretisere noen mål for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. Her er det rom for forbedring. Når det gjelder kompetanseutvikling, trekkes det fram at det er gitt opplæring i de nye systemene, noe som er en selvfølge. Ellers går opplæring mye på ledelseskurs.

Hva angår det formelle, uttalte arbeidsgiver at dette er styrets beretning og en rapportering over hva som har vært – den legges derfor fram som informasjon. Arbeidsgiver sluttet seg til de to innspillene fra NTL, og tar dette inn i rapporten. Når det gjelder arbeidsmiljø, rapporterer UiO på dette årlig, det skjer i mars. Denne rapporten er ikke klar ennå, slik at man har ikke fått resultatene med i årsrapporten. Ellers ser man at det er et behov for å videreutvikle kurstilbudet for de ansatte, noe man arbeider med. I årsrapporten tas det inn mer omtale av arbeidsmiljø i sin alminnelighet. For øvrig blir teksten oppdatert der det foreligger nye tall.

5) Virksomhetsrapport 3. tertial 2021 – informasjon

Arbeidsgiver viste til den utsendte presentasjonen for 3. tertial 2021 med oversikt over universitetets økonomiske status pr. 31.12.2021 og redegjorde for denne. Universitetet har en stabil og god økonomi. Det har vært noe økning i inntekter og kostnader 3. tertial. På museene og på Det odontologiske fakultet er det nedgang i salgsinntekter pga. av stengning. Vi ser ellers en vekst i boainntekter. Det akkumulerte mindreforbruket er på 4 % av årsbevilgningen som er under grensen på 5 % som departementet har satt. Når det gjelder framtidsutsiktene, er det usikkerhet knyttet til livsvitenskapsbygget og vikingtidsmuseet. Arbeidsgiver avsluttet med at UiO ikke kan forvente stor vekst i framtidige bevilgninger.

6) Bott økonomi og lønn – informasjon

Arbeidsgiver viste til utsendt notat og presentasjon. Innføringen har vært krevende og har tatt lenger tid enn planlagt, men UiO har nå klart å stabilisere driften. Mottaksprosjektet avsluttes ved utgangen av februar og forvaltningen etableres i mars 2022.

UiO har hatt en god dialog i organisasjonen, har etablert en strukturert oppfølging av utfordringene, og følger opp gjenstående kritiske leveranser mot DFØ. UiO er nå inne i en ny fase hvor vi fortsetter med å bygge kompetansen hos fagbrukerne og etablerer nødvendige felles eierskap / møteforum / kanaler for å forvalte nye arbeidsprosesser – dette er fokus fram til sommeren. Brukerstøtten fortsetter som hittil. Innføringen av systemet har vært krevende for de ansatte, men UiO har som organisasjon håndtert denne overgangen på en svært konstruktiv måte.

Forskerforbundet stilte spørsmål ved de nye begrepene/rollene, og hva som ligger i dette. Nye roller og betegnelser er forvirrende, og gir et uklart språk. Videre ble det stilt spørsmål ved om fakultetene har fått en god forståelse av hva deres rolle er.

Vara HVO stilte spørsmål ved om UiO har mottatt alt vi skal motta fra DFØ, og om begrepet «attestant», og sluttet seg til Forskerforbundets merknad ang. betegnelsene på rollene, som er uklare.

NTL bemerket at arbeidsgiver har hatt tett oppfølging, og det er positivt at man fokuserer på opplæring slik at de ansatte kan meste oppgavene.

Arbeidsgiver har opprettet fagbrukerforum for å sikre at alle med en gitt rolle får den informasjonen de trenger. Fagbrukerforum er startet opp på innkjøp/faktura- og time/oppdragsområdet. På andre områder vil det bli iverksatt ifm. overgang til forvaltning. De nye rollebegreper og arbeidsprosesser er fortsatt nye ved UiO. Det vil fortsatt jobbes med å sikre nødvendig forståelse og tilrettelegge for nødvendig informasjon rundt nye roller og prosesser som kan settes i en UiO-kontekst.

Når det gjelder spesifikke roller:

- Behovshaver kontrakt: Behovshaver er den som har behov for en kontrakt (og ikke myndighet som leder) og melder dette digitalt til den som skal utforme kontrakten. Det finnes egen veiledning for denne rollen på UiO nett-sidene «for-ansatte».
- Attestantene har en viktig rolle, de er avgjørende for kvaliteten på dataene til videre bruk i økonomioppfølging. Disse har ikke fått tilstrekkelig opplæring i nye strukturer, og det vil prioriteres å tilrettelegge kurs for denne rollen.

Det gjenstår fortsatt kritiske gjenstående feilretting, leveranser og utvikling før UiO har mottatt en totalleveranse fra DFØ. Dette følges opp i nasjonalt prosjekt i samarbeid med de andre universiteter, hvor det pt. foregår en konsolidering og analyse av gjenstående leveranser og ev. nye prioriteringer.

Når det gjelder arbeidsdelingen mellom fakultetene og UiO sentralt, har det vært tett dialog med fagadministrativ lederlinje (økonomi spesifikt, gjenstår noe oppfølging mot HR) og med administrative ledere som har gitt sine tilbakemeldinger i en første evaluering. I forvaltning er det fakultetene som har ansvar for å sikre forståelse av informasjon/opplæring som gis og at den når frem til alle aktuelle involvert.

Det vil bli gjennomført evaluering hos fagbrukerne ved overgang til forvaltning, dvs. d som jobber fagadministrativt innen økonomi og lønn. Avslutningsvis uttalte arbeidsgiver at informasjon om endringer i løsningene og oppfølging av ny arbeidsform, prosesser og roller vil videre skje i forvaltning.