



MØTEREFERAT

Hverken organisasjonene eller arbeidsgiverlinjen har kommentert/godkjent referatet.

IDF-møte med styresaker

Saksnr.: 2024/253

Sted: LSH Styrerommet (1005)

Dato: 13.06.2024

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Svein Stølen	Rektor
Arne Benjaminsen	Universitetsdirektør
Johannes Falk Paulsen	Assisterende universitetsdirektør
Elisabeth Pedersen Lange	Organisasjons- og personaldirektør
Mari Rosenvinge Nygaard	Seksjonssjef – Seksjon for kompetanse- og utviklingsutvikling
Mette Bakkerud Lundeland	Seksjonssjef – Seksjon for personalpolitikk og arbeidsrett
Kristin Fossum Stene	Seksjonsleder – Seksjon for studiekvalitet
Ellen Johanne Caesar	Avdelingsdirektør ØVA
Jan Thorsen	Observatør (OPA)
Erlend Aag	Referent (OPA)
Jørgen Kjøllesdal	Referent (OPA)

Fra arbeidstakersiden:

Axel Hjelme	NTL
Caroline Hals	NTL
Cecilie Wingerei Lilleheil	Forskerforbundet
Belinda Eikås Skjøstad	Forskerforbundet
Sarah Younes	Akademikerne
Olav Stanly Kyrvestad	Akademikerne
Ariel Sevendal	Parat

Meldt forfall: HVO

Merknader til innkalling eller dagsorden: Ja

- Informasjon om medlemslister – Akademikerne
- Tillitsreformen – Parat
- Styresak om etiske anskaffelsesrutiner jf. situasjonen i Gaza og på Vestbredden – Arbeidsgiver/NTL

Agenda

Sak 1) Tentativt sakskart til universitetsstyremøtet 18. juni – Informasjon

Arbeidsgiver gikk gjennom sakskartet.



Det var ingen kommentarer.

Sak 2) Arbeidsmiljøundersøkelsen 2024 (ARK) ved UiO – Informasjon

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Forskerforbundet var urolig for flere av funnene i rapporten, og kommenterte at noe er veldig galt når 8% av de ansatte har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel siste halvår. De kommenterte at lederopplæringen må bli bedre mtp Si fra-systemet, kommunikasjon og kjennskap til avtaleverket. Forskerforbundet foreslo at Si fra-saker skal håndteres av AMU, og at påstander om trakassering i større grad bør følges opp av EBHT, som bør styrkes. I tilfeller der leder er den som trakasserer må personalansvaret flyttes midlertidig. Forskerforbundet trakk også fram diskriminering av ansatte med funksjonsnedsettelse, og kommenterte at det var rart at UiO ikke klarte å tilrettelegge bedre for denne gruppen.

Akademikerne støttet Forskerforbundet. De kommenterte at organisasjonene også tidligere har sagt fra om at lederopplæringen må forbedres, og oppfordret videre arbeidsgiver til å se på opplæringen på hele UiO, ikke kun den delen som OPA har ansvar for. Akademikerne var overrasket over at undersøkelsen viste en nedgang i ansattes opplevelse av hjem/arbeid-konflikt, og spurte om dette kunne skyldes at de ansattes terskel har blitt høyere.

NTL stilte seg bak de tidligere innspillene. NTL trakk fram at lederne har et særlige ansvar for godt arbeidsmiljø, og kommenterte at det er et stort problem at mange ansatte føler seg utsatt for uakseptable oppførsel fra sin leder. Undersøkelsen viser samtidig hvor mye positive ringvirkninger som følger med god ledelse.

Parat støttet de øvrige organisasjonenes innspill. De kommenterte at det er viktig med opplæring av alle ansatte, ikke bare ledere. Parat mente at man i saker der arbeidsmiljøproblemer skyldes leder ser en uheldig lojalitet i lederlinja, ved at den problematiske lederen blir beskyttet av sin leder. Parat kommenterte at det blir feil hvis en dårlig leder skal løse problemene vedkommende selv skaper, og at det trengs større bevissthet om at lederen kan være problemet.

Arbeidsgiver kommenterte at undersøkelsen gir et godt grunnlag for å ta tak i problemstillingene som organisasjonene reiste. Problemene med ledere kommer tydelig frem av rapporten. Oppfølging av rapporten vil komme som IDF-sak på et senere tidspunkt.

Saken er informert.

Sak 3) Forslag til tidsplan for rektor- og prorektorvalget og styrevalget 2025 – Drøfting

Arbeidsgiver presenterte saken.

Det var ingen kommentarer.

Saken er ferdig drøftet.



Sak 4) Forslag til søkekomité for rektor- og prorektorvalget 2025 – Drøfting (u.off)

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Forskerforbundet stilte spørsmål ved hvorfor det var to representanter fra Det juridiske fakultet, men ingen fra HF eller SV. Det er viktig at komiteen har kjennskap til forskjellige fagmiljøer.

Arbeidsgiver kommenterte at man var opptatt av å få til en god balanse mellom mednat og humsam. OPA har en sekretariatsfunksjon og vil bistå i arbeidet.

Saken er ferdig drøftet.

Sak 5) Status for utredningsarbeid om mulig felles organisering av MED og OD – Informasjon

Arbeidsgiver informerte om at man på bakgrunn av arbeidsgruppens rapport ikke vil gå videre med organisatorisk sammenslåing av OD og MED på nåværende tidspunkt.

Kommentarer:

Forskerforbundet spurte om organisasjonenes tidligere kommentarer i saken ville følge med saken videre.

Arbeidsgiver bekreftet at tidligere kommentarer ville følge saken videre.

Saken er informert.

Sak 6) Status på arbeid med informasjonssikkerhet og personvern ved UiO – UTSETTES

Arbeidsgiver opplyste om at saken utsettes til Universitetsstyrets møte i september

Saken utsettes.

Sak 7) Virksomhetsrapport 1. tertial – Informasjon

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

NTL kommenterte at flere av enhetene per nå har et mindreforbruk, men styrer mot merforbruk på sikt. NTL spurte om arbeidsgiver har tilsvarende langtidsprognoser for universitetet som helhet.

Arbeidsgiver kommenterte at man ikke har utarbeidet slike prognoser fordi det er stor usikkerhet rundt disse tallene. Arbeidsgiver har tett oppfølging av enhetene mtp langtidsprognoser og premisser.



Akademikerne kommenterte at mediebudsjettet på UB potensielt påvirker alle vitenskapelige ansatte, og at det er veldig viktig at man klarer å ivareta dagens ordning for tilgang til tidsskrifter/artikler. Akademikerne kommenterte at det var veldig positivt at UiO har klart å unngå å havne i en nedbemanningssituasjon, i motsetning til de fleste andre norske UH-institusjoner.

Arbeidsgiver kommenterte at det er avgjørende å ha gode prognoser, tett oppfølging av enhetene, og evne til å tilpasse aktiviteten. Det er viktig å kunne styre med stor grad av forutsigbarhet. De eksterne betingelsene er ikke oppløftende. Enhetene skal levere sine langtidsprognoser ifm T2-rapporten.

Saken er informert.

Sak 8) Fordeling 2025 – Drøfting

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Forskerforbundet viste til følgende formulering i presentasjonen: «21 mill. kroner kan dekkes inn ved tilbakeføring av ubrukte midler på midlertidige institusjonelle fellestiltak.», og ba om konkretisering av hvor disse pengene skal hentes fra. Forskerforbundet kommenterte at deres medlemmer var glade for økt satsning på utdanning. Videre stilte de spørsmål ved hvor stor andel av midlene til Circle U som skal brukes på eksterne versus interne. Forskerforbundet spurte arbeidsgiver om hvilke tilbakemeldinger enhetene har gitt på det blir fortsatte rammekutt.

Arbeidsgiver kommenterte at flere av satsningene har mindreforbruk, og trakk ellers frem likestillingsmidler som et eksempel – det dreier seg om midler som forvaltes av fellesadministrasjonen, ikke enhetene. Enhetene er ikke glad for fortsatte kutt, men det var få innvendinger mot fordelingen av 15 millioner til nye satsninger. Arbeidsgiver kommenterte at Circle U-midlene skal gå til å styrke UiO internt, og påpekte at de 9,5 millionene er et bruttotall. Det er en politisk forventning om økt mobilitet, og man er nødt til å se etter nye inntektskilder. Eivind Engebretsen leder Circle U Open Campus, og bør komme til IDF for å presentere deres arbeid. For øvrig vil man komme tilbake til fordelingen når statsbudsjettet foreligger.

Forskerforbundet spurte om hvor mye av de nødvendige oppgraderingene av tannlege-unitene ved OD som vil dekkes av de avsatte 5 millionene. De kommenterte at de var rart at fakultetet ikke har løpende midler til nødvendig utstyr.

Akademikerne kommenterte at medregnet 2025 er det gitt 15 millioner over tre år til disse oppgraderingene. OD har et eget verksted, og det er kun de eldste unitene det ikke er mulig å få reservedeler til som må byttes ut.

Saken er ferdig drøftet.

Sak 9) Årsrapporter fra UiOs forskningsetiske utvalg og ombud – Informasjon - Utsatt

Arbeidsgiver fortalte at saken utsettes til universitetsstyrets møte i september.

Saken utsettes.



Sak 10) Evaluering av vitenskapsombudsordningen og forslag til mandat – Drøfting

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Akademikerne viste til det eksisterende mandatet og påpekte at det ikke står noe om kommunikasjon med relevante ansatte i ledelsen. Akademikerne lurte på om det eksisterer noen møtepunkter med ledelsen. Videre viste Akademikerne til at sittende vitenskapsombud mener det er behov for et kollegium å støtte seg på, og Akademikerne syntes vedkommende fremstår litt isolert i sin rolle. Akademikerne mente løsningen om å ha to 50%-stillinger kunne fungert, men de påpekte at man da er avhengig av å finne to som er interessert i dette.

Arbeidsgiver meddelte at grunnen til at stillingen lyses ut med åpning for både ansettelse i 100%-stilling og to 50%-prosentstillinger, er nettopp fordi det kan være vanskelig å finne to som er interessert i 50%. Når det gjaldt det kollegiale, påpekte arbeidsgiver at vitenskapsombudet sitter sammen med EIR, og at vitenskapsombudet også har de forskningsetiske komitéene å støtte seg. Totalen av dette utgjør til dels noen kollegiale støttefunksjoner, men arbeidsgiver mente problemstillingen Akademikerne løftet absolutt er reell. Avslutningsvis ble det sagt at det også er regelmessige møter mellom ledelsen og ombudene.

Akademikerne viste til at vitenskapsombudet sier at det å kunne tilby rådgivning til ledere har blitt opplevd som nyttig, og at det har vært vel så viktig som mekling i konflikter. Akademikerne lurte på om arbeidsgiver burde se på muligheten for å øke kursbidraget fra vitenskapsombudet, og viste til ARK-undersøkelsen hvor dette fremkommer som et sentralt tema.

Arbeidsgiver svarte at det kan være aktuelt med økt kursbidrag. Videre la arbeidsgiver til at det har blitt gjennomført forskningslederprogram med eget opplegg om forskningsetikk, og at ombudet har vært involvert i dette. Avslutningsvis ble det lagt til at 147 ansatte har gjennomført kurs i forskningsintegritet.

Akademikerne påpekte at utenlandske ansatte og stipendiater ikke nødvendigvis vet at dette finnes, og oppfordret til mer informasjon også rettet mot disse gruppene.

Arbeidsgiver svarte at informasjon på mange nivåer, samt den kollegiale arenaen for også de andre ombudene er noe de arbeider med og noe som kan bli bedre.

Forskerforbundet støttet Akademikerne. Videre lurte Forskerforbundet på saksgangen for evalueringen og forslag til mandat. De viste til at årsrapporten utsettes til septemberrådet, men at denne saken skal tas nå i juni. Forskerforbundet mente det kommer frem en del ting i rapporten som kan påvirke utlysningen, deriblant koblingen til FEU og ledelsen, hvor det ikke har vært nok møtepunkter. Forskerforbundet mente dette er ganske vesentlig for den eller de som søker.

Arbeidsgiver fortalte at årsrapporten ligger til grunn også for denne saken, selv om den informeres om etter denne saken i styremøtet.

Forskerforbundet lurte på om vitenskapsombudet vært i styret før styret vedtar forslag til mandat.



Arbeidsgiver svarte at vitenskapsombudet orienterer om årsrapporten etter forslag til mandat har blitt behandlet. Videre ble det lagt til at vitenskapsombudet årlig orienterer universitetsstyret, og at det i denne saken primært er evalueringen som er det viktigste grunnlaget, ikke årsrapporten fra 2023.

Saken er ferdig drøftet.

Sak 11) NCMM etter 2024 – Informasjon

Arbeidsgiver presenterte saken, og meddelte at den kommer tilbake også på et senere tidspunkt. Det ble videre nevnt at saken også ble informert om i IDF i august 2023. Rektor la også til at styringsstrukturen slik den fremkommer i arbeidsgruppens rapport, ikke vil bli slik den er beskrevet.

Kommentarer:

Forskerforbundet syntes informasjonen kom seint, og påpekte at mye står på spill. De viste til det nedskalerte budsjettet, bekymrede ansatte, og at en nedskalering forutsetter drøfting. Forskerforbundet ba om at drøftingssaken som kommer blir godt belyst, og at alternativet er å behandle det som en informasjonssak. Forskerforbundet uttrykte et ønske om mer, tidlig og god informasjon fremover.

Arbeidsgiver svarte at det er bakgrunnen til at den ikke behandles som drøftingssak nå.

Akademikerne mente det var bra at dette kommer på nivå 1. Videre påpekte de i lys av sak 9, at strukturen i NCMM viser hvor dårlig den passer inn i det norske arbeidslivet. De viste til en dobbel midlertidighet, med midlertidige avdelingsledere og stipendiater, og spurte arbeidsgiver retorisk hvordan man i en slik setting kan ha et godt arbeidsmiljø. Akademikerne mente dette er noe UiO må ta tak i.

Rektor var enig med Akademikerne, og påpekte at organiseringen ikke har vært god nok. Rektor sa videre at dette skal tas tak i, og at NCMM skal få en enda tydeligere plassering organisatorisk.

NTL støttet Akademikerne og mente det må være minimumskrav til ledere. Videre påpekte NTL at det i arbeidsgruppens rapport er satt opp forslag til styre uten ansattrepresentant

Rektor svarte at det ikke vil bli slik.

Arbeidsgiver avsluttet med å forklare at den økonomiske nedskaleringen vil skje over en lengre tidsperiode.

Saken er informert.

Sak 12) UiOs utdanningsportefølje 2025/26 – Informasjon

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Forskerforbundet hadde spørsmål til tidslinjen og hvor nedleggelse/opprettelser av studieprogrammer bestemmes. De lurte på om dette har vært oppe i fakultetsstyremøter, og trakk frem MN som eksempel.



Arbeidsgiver fortalte at slike saker har vært oppe i fakultetsstyremøter, men var usikker på nøyaktig når det var oppe i styremøtet til MN. Arbeidsgiver påpekte videre at det alltid sikres en overgang i slike saker.

Forskerforbundet fortalte at det ikke har vært informasjon eller medvirkning på MN.

Arbeidsgiver noterte seg dette.

Forskerforbundet viste til språkfagene på HF og at det ofte er usikkert hvor mange søkere disse mottar. Forskerforbundet lurte på hvorvidt dette er vurdert på HF.

Arbeidsgiver opplever HFs utvikling av portefølje som god, og at de tenker nøye gjennom hvordan de sikrer god utvikling. Videre ble det lagt til at det å gi et studieprogram ny innpakning kan bidra til økt søkertall

Rektor fortalte at det er en grunn til at de gjør dette, og at det baserer seg også på tilbud/etterspørsel. Rektor trakk frem japanstudier, kinastudier, midtøsten- og arabiskstudier som eksempler på populære studieprogrammer.

Saken er informert.

Sak 13) Videreutvikling av utdanningsporteføljen – Informasjon

Arbeidsgiver presenterte saken og forklarte at den er trukket ut av vedtakssaken (UiOs utdanningsportefølje 2025/26) for å sikre at de ulike delene av organisasjonene kommer inn i prosessen på riktig nivå.

Kommentarer:

NTL hadde forståelse for behovet for å tenke strategisk om utviklingen av utdanningsporteføljen, men reagerte på saksdokumentenes fokus på inntekter, og da særlig knyttet til internasjonale studenter. NTL viste til praksisen i andre land, hvor internasjonale studenter blir en inntektskilde, og at de mente det kan få uheldige konsekvenser dersom utdanningen selges som en vare. NTL påpekte at de med dette sier de ikke at det er UiOs intensjon, men at det er viktig å ha det i bakhodet. Videre mente NTL at målet må være å utdanne studenter som bidrar inn i samfunnet.

Rektor støttet dette, og påpekte at det først og fremst handler om kvalitet, og at det å ha en internasjonal studentpopulasjon bidrar til å øke nettopp kvaliteten. Rektor påpekte videre at UiO er et stykke bak som internasjonalt universitet, og at UiO fortsatt har et stykke å gå, men at det er viktig å ikke gå for langt. Rektor mente studentene ved UiO i samspill med internasjonale studenter styrker UiO som helhet.

Arbeidsgiver la til at ansatte synes det er ubehagelig å tenke på internasjonale studenter som kunder, men at premisset satt av regjering nok blir stående, og at UiO også må planlegge på basis av det.

Forskerforbundet viste til side to i saksnotatet hvor det står skrevet om intern omdisponering, og påpekte at dette kan bli et viktig tema organisasjonene må involveres i. Forskerforbundet lurte på om dette betyr flytting av penger mellom institutter eller fakulteter. Videre bemerket Forskerforbundet at det står ingenting om etter- og videreutdanning, og la til at dette kunne være verdt å se på.



Arbeidsgiver svarte at ved intern omdisponering vil organisasjonene involveres dersom det skulle komme opp. Når det gjaldt etter- og videreutdanning, fortalte arbeidsgiver at UiO skal tilby dette der UiO har fortrinn, men at per nå kommer etter- og videreutdanning litt på toppen av alt annet.

Akademikerne påpekte at det hos MN ser ut som at det er lav gjennomføringsgrad, men at det i realiteten skyldes tidligere studenter og andre som gjennomfører enkeltkurs.

NTL mente at dersom man setter av budsjettmidler til en felles, strategisk utviklingspott, hvor fakultetene kan tildeles midler til utvalgte nye studietilbud, må denne gjøres minst mulig byråkratisk.

Arbeidsgiver støttet poenget til NTL og fortalte videre at dette skal også være grunnlag for et seminar i september. Arbeidsgiver kommer tilbake til IDF med videre diskusjoner.

Saken er informert.

Eventuelt

- **Informasjon om medlemslister – Akademikerne**

Akademikerne informerte om at de er usikre på om de kan avklare dobbeltmedlemmer fordi Akademikerne per nå ikke har ny tariffavtale. Akademikerne ba om å få avklart dette med arbeidsgiver.

Arbeidsgiver noterte seg dette.

- **Tillitsreformen – Parat**

Parat etterspurte sak om tillitsreformen og la til at de har etterspurt saken gjentatte ganger.

Arbeidsgiver sa at saken settes opp på oppfølgingslisten.

- **Styresak om etiske anskaffelsesrutiner jf. situasjonen i Gaza og på Vestbredden – Arbeidsgiver/NTL**

Arbeidsgiver fortalte at saken som skal opp i styret ikke er ferdig utarbeidet, men at de legger opp til å lage en sak på dette. Arbeidsgiver fortalte videre at arbeid er i gang med en oppdatering av innkjøpsregelverket, der den etiske dimensjonen skal tydeliggjøres. Videre ble det sagt at vedtaket som foreslås i universitetsstyret er at en kommer tilbake med forslag til oppdatert regelverk i septembermøtet. Arbeidsgiver kunne videre meddele at MED har tatt initiativ til å få ti studenter fra det engelskspråklige universitetet i Gaza til UiO for å følge høstens undervisning. Arbeidsgiver fortalte videre at studentcampen for Palestina utenfor Villa Eika hittil har søkt om å få holde til på campus to uker av gangen, men at de nå har søkt om fire uker og fått dette innvilget. I tillegg har UiO hatt møter med studenter med både palestinsk og jødisk tilknytning.



UNIVERSITETET I OSLO

NTL lurte på hva de fire vedtakene til styresaken er.

Arbeidsgiver fortalte at de fire kravene er (1) erklærer at Universitetet i Oslo (UiO) ikke skal handle med leverandører som begår, medvirker til, eller er direkte knyttet til ulovlig okkupasjon eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter og internasjonal humanitærrett; (2) Ber administrasjonen gjennomgå og om mulig heve eksisterende avtaler med selskaper som begår, medvirker til, eller er direkte knyttet til ulovlig okkupasjon eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter og internasjonal humanitærrett; (3) Ber administrasjonen utarbeide anbudsrutiner for fremtidige anbudsrunder og kontrakter for å unngå at UiO bidrar til ulovlig okkupasjon eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter og internasjonal humanitærrett gjennom sine avtaler; og (4) Ber administrasjonen legge frem status på gjennomføring av punktene 2 og 3 på universitetsstyremøtet i september 2024.

NTL lurte på om det kommer noen konkrete retningslinjer nå.

Arbeidsgiver svarte at det ikke vil komme noe konkret nå, men at de vil sørge for at det gjøres på en riktig og hensiktsmessig måte. Videre sa arbeidsgiver at de har god oversikt over avtaler med israelske leverandører, men at det er noen utfordringer knyttet til hvor grensene går grensene med tanke på reiser til området o.l. Arbeidsgiver avsluttet med å si at det tenkes at vedtaket blir generelt utformet.

NTL påminnte arbeidsgiver om at internasjonale selskaper er ofte der problemstillingen er viktig.

Arbeidsgiver var klar over at mor- og datterselskaper også er en del av problemstillingen, og var tydelig på at det må være mer enn en intensjon

Saksbehandler:

Erlend Aag, erlend.aag@admin.uio.no

Jørgen Kjøllesdal, jorgen.kjollesdal@admin.uio.no

Dette dokumentet er ikke godkjent av partene.