Dato: 14. mai 2019
Saksnr..:
Saksbehandler: Avdeling for personalstøtte

Medbestemmelse og medvirkning i nasjonale prosjekter

1. Nasjonale prosjekter

Universitets- og høyskolesektoren har en lang tradisjon for å samarbeide. Felles studentsystem som fylte 20 år i 2016 et er slikt eksempel. Et annet eksempel er det lange samarbeidet mellom Universitetet i Bergen, Universitetet Oslo og NTNU om systemer som støtter arbeidsprosesser innen lønn og økonomi. Dette er samarbeid som har bidratt til at sektoren blant annet har spart ressurser, og fått etablert gode tjenester. BOTT-samarbeidet i dag består av de fire institusjonene UiB, NTNU, UiO og UiT, og har som formål å styrke de deltakende organisasjonenes evne til å levere administrative og tekniske tjenester (økonomi og lønn, HR-system støtte og saksbehandling og arkiv) som støtter opp om organisasjonens primærvirksomhet.

Etableringen av UNIT - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning, som i henhold til deres mandat har myndighet til å treffe beslutninger innenfor sine hovedområder, jf. § 4, vil ha betydning for nasjonalt samarbeid. UNIT har etablert et digitaliseringsstyre for høyere utdanning og forskning som skal styrke digitaliseringen gjennom nasjonal styring og samordning. Styret har en styrende funksjon i utvikling av nye tjenester og en rådgivende funksjon overfor UNITs myndighetsrolle, og det er et etablert flere fagråd som skal anbefale til digitaliseringsstyret.

Bakgrunnen for at man etablerer prosjekter og nasjonale løsninger/tjenester vil ofte ha utgangpunkt i to behov:

a) Politiske beslutninger for å dekke nasjonale behov

Vi har flere eksempler på prosjekter som er fattet på politisk nivå. Kunnskapsdepartementet ga et oppdrag til Ceres (nå UNIT) om å utvikle Vitnemålsportalen. Den gir enkel og effektiv elektronisk deling og tilgang til korrekte vitnemål og karakterutskrifter, uten behov for etterfølgende ekthetskontroll. Portalen bidrar til sikkerhet mot bruk av falske vitnemål for inntak på skoler og ved jobbrekruttering. Et annet eksempel er «Digital postkasse» hvor regjeringen påla virksomhetene om å ta i bruk Digital postkasse til innbyggere innen utgangen av første kvartal 2016.

Beslutningen om å innføre nye løsninger var i begge tilfeller tatt på politisk nivå. For å kunne innføre tjenestene på best mulig måte ved UiO, ble organisering av lokale mottaksprosjekter sentralt i arbeidet.

Avdeling for personalstøtte
Kontoradr.: Lucy Smiths hus.
Problemveien 7

Telefon:
Telefaks:
postmottak@admin.uio.no

b) Initiativ tatt ved en eller flere institusjoner

Flere store prosjekter de siste årene, slik som prosjekt Digital eksamen og Digitalt læringsmiljø, hadde sitt utgangspunkt i behov ved en eller flere institusjoner. Behovene har ofte sitt utgangspunkt i fagmiljøene, og har deretter blitt løftet opp til institusjonsnivå. UiO har to organer hvis formål blant annet er å fange opp slike behov. Det er Strategisk koordineringsgruppe for administrative IT-systemer (SKAIT), og Fagråd for eInfrastruktur. Det er kommet forslag om å etablere noe tilsvarende for koordineringsgruppen for utdanning.

Når behovet har vært diskutert på institusjonsnivå, har tilnærmingen vært om det er hensiktsmessig å se behovet i en nasjonal kontekst. For «Digital eksamen» resulterte det i et samarbeid med UiA og UiB, og for «Digitalt læringsmiljø» ble det inngått et samarbeid i regi av daværende Uninett, og mange andre institusjoner i UH-sektoren.

Etableringen av UNIT og digitaliseringsstyret, gjennom deres struktur av fagutvalg, gir en tydelig organisering av hvordan institusjonene skal gi innspill til fremtidige nasjonale prosjekter, jf. at fagutvalgene skal gi innspill til digitaliseringsstyret via en nasjonal handlingsplan som revideres årlig.

2. UiOs prosjektrammeverk

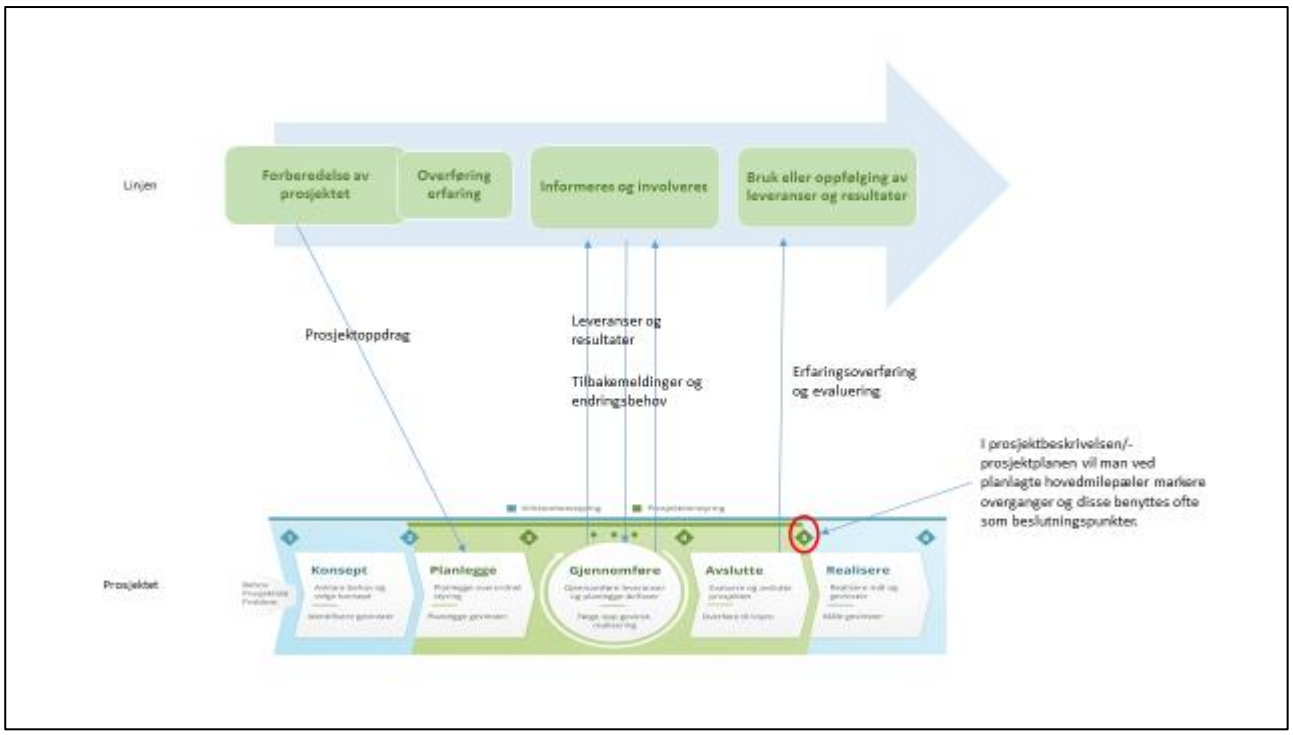
UiO benytter seg av Difis anbefalte fellesstatlige modell for prosjekter (prosjektveiviseren.no). Avdeling for personalstøtte (AP) forvalter UiOs prosjektrammeverk som er en tilpasning og forenkling for små og mellomstore prosjekter, og universitetsdirektøren har besluttet at for større prosjekt skal prosjektveiviseren benyttes i det fulle. Dette betyr at UiO har en formalisert og gjennomarbeidet metode (rammeverk) for gjennomføring av små og mellomstore administrative prosjekter.

Rammeverket definerer faser, sentrale begreper, roller og ansvar, involvering av interessenter og sier noe om hvilke overordnete aktiviteter som gjennomføres i de ulike prosjektfasene. Rammeverket skal sikre god styring og involvering av linjen i forkant, underveis og i etterkant av et prosjekt og sikre at god prosjektpraksis følges. Rammeverket skal være og er den foretrukne metoden for gjennomføring av små og mellomstore administrative prosjekter ved UiO. Interne små og mellomstore prosjekter ved UiO omfattes således allerede av godt etablert praksis og gjeldende regler for medvirkning/medbestemmelse.

I de ulike prosjektfasene og under gjennomføring og overføring av prosjektets leveranser til linjen vil det være saker som krever ansattes medbestemmelse og/eller vernetjenestens medvirkning. Prosjekteier og prosjektleder gjør vurderinger basert på prosjektets mål og leveranser, om, hvordan og når ulike former for og utøvelse av medbestemmelse/medvirkning iht. gjeldende regelverk, avtaler mv.

Dialog med linjen via styringsgruppen, involvering av sentrale organer og tydelige beslutningspunkter mellom ulike faser skal sikre at organisasjonen involveres på rett tid og i riktige beslutninger.

Figur 1. UiOs prosjektrammeverk, lokale små og mellomstore prosjekter, og linjeorganisasjon:



Figur 1 viser prosjektrammeverkets ulike faser, og at det må være et tett samarbeid med linjeorganisasjonen gjennom hele prosjektet. Det er viktig at det er en god dynamikk mellom prosjektet og linjeorganisasjonen. Linjeorganisasjonen må eksempelvis i mange prosjekter levere informasjon og innspill til prosjektet, prosjektet utarbeider del-leveranser eller utkast til dokumenter mv. som linjen gir tilbakemeldinger på osv. Prosjektet må altså både informere og involvere linjen på en god og tilstrekkelig måte.

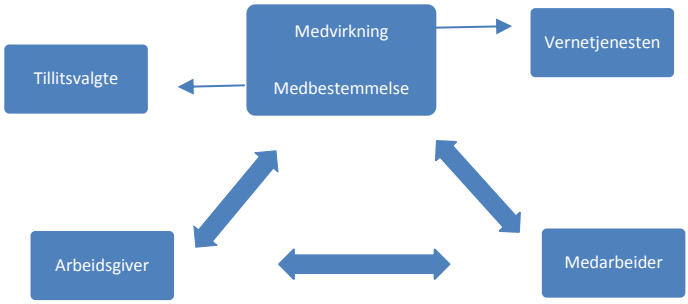
Hovedavtalen med UiOs tilpasningsavtale vil være et styrende dokument på lik linje med andre styrende dokumenter som følger prosjektet.

3. Ansattes medbestemmelse og vernetjenestens medvirkning

I punktene nedenfor vil det i hovedsak trekkes frem det som vil være mest relevant knyttet til nasjonale prosjekter/prosjekter når det gjelder formell utøvelse av medbestemmelse for organisasjonene, og medvirkning for vernetjenesten etter arbeidsmiljøloven (aml.).

Arbeidsgivers styringsrett vil ikke bli omtalt. Det vil fremgå av lov og avtaleverk for øvrig hvorvidt området er underlagt styringsretten (eks. arbeidsmiljø) eller ikke. Det vil også som fremgå av det formelle regelverket hvorvidt rettighetene er knyttet til den enkelte arbeidstaker og/eller hans eller hennes representanter.

Personalpolitikken i statlig sektor legger vekt på medbestemmelse gjennom organisasjonene og medvirkning fra de ansatte, både gjennom deres organisasjoner og fra den enkelte ansatte.



3.1 Utøvelse av medbestemmelse iht. Hovedavtalen (HA) og UiOs tilpasningsavtale (UiO TPA)

De ansattes formelle medbestemmelse ivaretas av organisasjonene gjennom HA og UiOs TPA. Dette skjer gjennom strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og organisasjonene (lokale IDF og sentralt IDF). HA § 1 nr. 6 lyder:

«Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonens tillitsvalgte, og på en slik måte at de tas med i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig. Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de ansattes medbestemmelse effektiv, jf. arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet. I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning, jf. forøvrig hovedtariffavtalen nr. 2.3.»

Medbestemmelsesordninger omfatter informasjon, drøfting og forhandling, og foregår i et samspill mellom arbeidsgiver og organisasjonene.

Eksempler på utøvelse:

Informasjon

a) Informasjon, HA § 17 og UiOs TPA

b) Drøfting, HA § 18 og UiOs TPA

- Valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud
- Saker under aml. § 7-2 (2) som blant annet spørsmål om opplæring
- Opplæring, HA § 18 nr. 1 f)
- Andre kollektive forhold av betydning for arbeidssituasjon

c) Forhandling, HA § 19 og UiOs TPA

- Varig organisatorisk endring med personalmessige konsekvenser (tre vilkår må være oppfylt samtidig)

Hovedavtalen hadde tidligere en egen bestemmelse om informasjonsteknologi (gammel avtale § 14), men ved revisjonen i desember 2016 ble den tatt ut. Enkeltpunkter er innarbeidet i ny avtales §§ 4 nr. 4, 7 nr. 4, 22 nr. 3 og 36 nr. 10, men de bestemmelsene berører primært gradert informasjon, sikkerhetsklarering og forholdet til Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Partssamarbeidet i UiO (lokal) sammenheng vil dermed i hovedsak være regulert under hovedavtalens §§ 17 og 18 om henholdsvis informasjon og drøfting, ev. § 19 hvis det blir aktuelt å forhandle organisasjonsendring.

Nedenfor følger noen eksempler på konkrete saker knyttet til innføring av systemstøtte som kan være enten I-sak eller D-sak etter HA med UiOs TPA. Eventuell F-sak vil være knyttet til større omstillings-/omorganiseringssaker, jf. for øvrig HA § 19.

Tema	Sakstype	Hjemmel

Ev. innføring i faglig terminologi	I-sak	HA § 17 nr. 6
Informasjon om valg av systemløsning, jf. også pkt. 3.1 b) første kulepunkt om at valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud, skal drøftes.	I-sak	HA § 17 nr. 4 pkt. 2. (I tillegg til de saker som er nevnt i HA §§ 18 og 19 skal de tillitsvalgte ha informasjon om blant annet vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte, jf. også HA § 5 om politiske beslutninger
Øvrig tema som underveis blir behov for å drøfte	D-sak	HA § 18 nr. 2
Drøfting av tiltaks- og fremdriftsplan for implementering	D-sak	HA § 18 nr. 1 d)
Avklare samarbeidsformer		HA kap. 3 om former for medbestemmelse
Deltakelse i prosjekter, styringsgrupper mv.		HA § 12 om medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper
Ev. etablering av tilleggsavtale til omstillingsavtalen		HA § 11 om medbestemmelse ved omstilling og UiOs omstillingsavtale
Utforme kommunikasjonsplan	I-sak	HA § 17 nr. 7
Ev. forhandlinger om org. kart	F-sak	HA § 19 nr. 2 a)
Opplæringstiltak	D-sak	HA §§ 18 nr. 1 f) og 32
Drøfting av funksjons- og bemanningsplaner	D-sak	HA § 18 nr. 1 d)
Ev. drøfting av tilretteleggingstiltak		HA § 34 om tilretteleggingstiltak

Merk for øvrig at andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet; planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak (aml. § 7-2 (2) d) skal behandles etter reglene i HA og UiOs tilpasningsavtale. Se også pkt. 3.3. side 6.

3.2 Verneombudenes oppgaver og nedslagsfelt for medvirkning

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1. Saker av relevans knyttet til prosjekter kan være:

- Representere og ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet
- Se til at de ansattes sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt
- Se til at de ansatte får den nødvendige instruksjon og opplæring
- Være representert i arbeidsmiljøutvalg (AMU) og lokale arbeidsutvalg (LAMU)
- Samarbeide med leder i arbeidet med å ivareta og utvikle arbeidsmiljøet

3.3 Ansattes medvirkning gjennom vernetjenesten

Begrepet medvirkning brukes som regel om tiltak som skal gi de ansatte innflytelse over ulike prosesser i virksomheten som krever avgjørelse. Arbeidstakere har rett til å medvirke om forhold som angår deres arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. På bakgrunn av dette, gjøres det en konkret vurdering i hvert tilfelle hvilke prosesser/saker som vil være aktuelle for vernetjenestens medvirkning. Det vil innebære at vernetjenesten etter regelverket ikke vil være inne i alle typer prosesser i et prosjekt, men der det er arbeidsmiljørelaterte problemstillinger.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne tas med på råd i saker som i hovedsak påvirker deres arbeidsmiljø. Eksempel: Gjennom medvirkningsordningen skal f.eks. ansatte så tidlig som mulig ha informasjon fra sin(e) leder(e) om forhold som berører deres arbeidssituasjon før det tas en beslutning. Ansatte skal i denne prosessen gis mulighet til å gi uttrykk for sine meninger.

Aktuelle regler knyttet til medvirkning er:

- Arbeidsmiljøloven § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt.
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1 om arbeidstakernes medvirkning.
- Når spørsmål som går inn under aml. § 7-2 (2) skal behandles etter reglene i HA og UiOs TPA, skal hvo (vo) delta i møtene, jf. HA § 28.

HVO

Vernetjenesten og AMU har de formelle rollene som skal sikre medvirkning knyttet til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

deltar i sentrale informasjon- og drøftingsmøter som observatør med talerett.

3.4 UiOs tilpasningsavtale og forholdet til vernetjenesten

Saker som fremgår av aml. § 7-2 (2) skal som hovedregel behandles i vernetjenestens instanser (AMU/LAMU). Saker av relevans knyttet til prosjekter kan være:

- spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,

- andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,Arbeidsgiver skal sørge for at tjenestemannsorganisasjonene er informert om saker som behandles i verneorganisasjonens instanser.

Merk at andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet - planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak (aml. § 7-2 (2) d) skal behandles etter reglene i HA og UiOs tilpasningsavtale.

Arbeidsgiver skal påse at verneorganisasjonens instanser er orientert om saker som behandles etter denne bestemmelsen og som gjelder etterlevelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten og spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Oppsummering

Utviklingen fremover tilsier at UiO vil få flere prosjekter av typen som er nevnt i pkt. 1 a og pkt. 1 b. Dette vil kunne gi både noen muligheter og noen utfordringer knyttet til medbestemmelse og medvirkning. Noen problemstillinger kan være:

Etableringen av prioriterings- og porteføljeorganer innenfor administrativ-, forskning- og utdannings-IT ved UiO gir en mulighet til å systematisk informere om slike initiativ på et tidlig tidspunkt. Det gir også mulighet for at man kan spille inn forhold som man mener skal vektlegges fra UiO sin i prosessen som kan medføre etableringen av nasjonale prosjekter. Jevnlig informasjon om initiativene i porteføljeorganene ved UiO, som er igjen er knyttet opp til de årlige revideringene av UNIT sin nasjonale handlingsplan, vil være et viktig virkemiddel i denne sammenhengen.

I prosjekter hvor initiativene har sitt utgangspunkt i UiO kan man enklere organisere hvor medbestemmelse og medvirkning skal tas ut, slik at partene kan involveres tidlig. Det vil gi mulighet for medbestemmelse og medvirkning før prosjektene eventuelt blir vedtatt og opprettet nasjonalt.

Der hvor beslutningen tas i organer utenfor UiO og det ev. er etablert et nasjonalt prosjekt, vil det kunne være mer hensiktsmessig og behov for å vurdere helt konkret i hvert tilfelle når medbestemmelse og medvirkning skal tas ut. I praksis vil det kunne skje at medbestemmelse og medvirkning først vil kunne tas ut i de lokale mottaksprosjektene etter at formelt vedtak er fattet. Normalt vil det være i disse prosjektene ansvaret vil ligge for hva som skal innføres av de nasjonale prosjektene ved UiO, og hvordan det skal innføres. Det presiseres at det likevel ikke er gitt at det kun vil være i dette stadiet at medbestemmelse og medvirkning vil kunne tas ut. Det vil være prosjekter der det også vil være informasjon og dialog mellom partene i stadiet /prosessen før man er i fasen over i de lokale mottaksprosjektene.

Bruken av den fellesstatlige modell for prosjekter, gir som nevnt tidligere en felles mal på hvordan prosjekter skal håndteres ved UiO, jf. vårt rammeverk. Avdeling for personalstøtte (AP) vurderer å utarbeide et hjelpemiddel tilknyttet UiOs prosjektrammeverk; AP vil se på muligheten for å utarbeide en sjekkliste til prosjektleder som skal bidra til å sikre og ivareta medbestemmelse og medvirkning. Denne sjekklisten kan også benyttes i forbindelse med nasjonale prosjekter.

Avslutningsvis ønsker vi å knytte en kommentar til pkt. 3.3. side 6 og saksbehandlingen av saker om fremgår av aml. § 7-2 (2). I UiOs TPA er det pr. dags dato også lagt opp til at andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet - planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak (aml. § 7-2 (2) d) skal behandles etter reglene i HA og UiOs tilpasningsavtale. Det betyr i praksis at saker nevnt i aml § 7-2 (2) i dag behandles både i AMU og i IDF. Det kan på sikt ev. tas opp til diskusjon hvorvidt det er hensiktsmessig med en dobbel behandling.