

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte

Dato: 25.1.2018

Saksnr.: 2018/549

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Svein Stølen, Tove Kristin Karlsen, Helle Parelius, Hanna Ekeli (på sak 1), Hege Elisabeth Løvbak (på sak 1-3), Mari Theodorsen (referent), Anita Sandberg og Kirsti Godal Undebakke (på sak 4.2)

Fra arbeidstakersiden:

Belinda Eikås Skjøstad (Forskerforbundet), Olav Stanly Kyrvestad (Akademikerne), Tina Næss (Akademikerne), Lars Solheim (Parat), Asle Fredriksen (Parat), Hege Lynne (HVO), Natalia Zubillaga (NTL), Ellen Dalen (NTL)

Tove Kristin Karlsen orienterte om at saken om innovasjon er utsatt til styremøtet i mars og vil bli lagt fram for IDF senere.

Sak 1 Utdanningskvalitet - informasjon

Svein Stølen og Hanna Ekeli orienterte om styresak om utdanningskvalitet. Dette er en overordnet diskusjonssak om hvordan UiO skal jobbe videre på dette området. I prosessen har det vært lagt stor vekt på involvering av utdanningskomiteen og dekanene.

Akademikerne kommenterte at det kan være mye å lære av MN-fakultetet. De har gjennomført en vellykket reform på studieområdet som flere kan lære av. En utfordring er å holde entusiasmen oppe også etter den første fasen.

NTL spurte om deres innspill til mandat for arbeidsgruppa som skal jobbe med meritteringssystem ble tatt inn i styresaken. Hanna Ekeli svarte at NTL sitt innspill om avgrensning mot hvilke saker som må behandles av partene er ikke tatt inn, men arbeidsgruppas forslag skal behandles etter vanlige prosedyrer før vedtak. Det er lagt inn i styresaken er at tjenestemannsorganisasjonene skal være representert i gruppa, samt at «eventuell forankring» er endret til «forankring».

Hovedverneombudet var fornøyd med at kultur og etikk er omtalt i dokumentet, og mente lærings/arbeidsmiljø gjerne kunne løftes enda mer fram. Hvordan ansatte møter studentene påvirkes også av arbeidsmiljøet.

Sak 2 Personalpolitikk: Oppfølging av personalpolitiske prosesser og planverk - drøfting

Svein Stølen orienterte om bakgrunnen for saken. Det er viktig å bygge opp under en helhetlig personalpolitikk, samt å følge opp prosesser som allerede er satt i gang. For å kunne gjennomføre tiltakene er det nødvendig å prioritere noen områder og prosesser.

Hege Elisabeth Løvbak orienterte endringer som er gjort i styresaken om handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold etter tilbakemeldinger fra organisasjonene i forrige møte.

Forskerforbundet er positive til at flere områder sees i sammenheng. Forskerforbundet har lenge vært opptatt av koblingen mellom personalpolitikk og midlertidighet, og ser tydelige sammenhenger også med andre områder.

NTL har tidligere tatt opp sammenhengende til forskning som et tiltak for å rekruttere kvinner til vitenskapelige toppstillinger, samt at spørsmål om trakassering og seksuell trakassering bør inn i arbeidsmiljøundersøkelser. Arbeidsgiver sa at et av tiltakene som videreføres i handlingsplan for likestilling er kvalifiseringsstipend som gjør at kvinner kan frikjøpes fra undervisning i en periode. Karrierepolitikken må også generelt sees i et kjønnsperspektiv. Til spørsmål om å spørre eksplisitt om trakassering i arbeidsmiljøundersøkelser er dette en aktuell diskusjon å følge opp senere, når vi vet mer om UHRs arbeid med en kartlegging for sektoren og videre bruk av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiO.

Forskerforbundet tok opp problemstillingen med opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis, der undervisningsplikten blir uendret. Med så høy undervisningsplikt blir det vanskelig å kvalifisere seg videre uten at fritiden brukes til forskning.

NTL er positive til at teknisk-administrativt ansatte også omtales i karrierepolitikken. Som et innspill til videre arbeid kunne det også vært interessant å se på kjønnsfordeling i ulike administrative stillinger. NTL forstår behovet for å prioritere noen områder, men er bekymret for arbeidsmengden i Avdeling for personalstøtte. Det er flere krevende personalsaker og varslinger enn tidligere, og tiltaksplanene framstår som ambisiøse. De prioriterte områdene må balanseres opp mot løpende drift. NTL foreslo at det tas inn noe i framleggsnotatet om at de spissende satsningene må håndteres parallelt med andre krevende personaloppgaver. Det er viktig å synliggjøre dette.

Arbeidsgiver er enig i at det må prioriteres, og det er forsøkt å spisse innsatsen innenfor hvert område. Noen områder er oppfølgingssaker fra tidligere vedtak. En diskusjon på sikt kan være hvordan årsplanene og hvor mye man legger opp til å gjennomføre samtidig. Mange av tiltakene skal gjennomføres av eller i samarbeid med andre enheter.

NTL spurte hva som ligger i punktet i tiltaksplan for rekruttering om å se på tilsettingsprosess for vitenskapelige stillinger. Noe her vil ligge innenfor rammene av personalreglementet og skal forhandles, andre områder ligger til styret.

Arbeidsgiver svarte at ordinære prosedyrer for de de ulike delene vil bli fulgt. Noe kan også gjøres uten å endre på dagens retningslinjer, for eksempel legge til rette for bedre planlegging av prosessene.

Sak 3 Status for organisering av kommunikasjonsarbeidet i LOS - informasjon

Helle Parelius orienterte om status. Så langt er det gjennomført samtaler med berørte ansatte om styrker og utfordringer med dagens arbeidsform. Arbeidsgruppa har sammenstilt tilbakemeldingene og ser på ulike alternativer. Både ansatte og ledere har en felles forståelse av hva utfordringene er. Medarbeiderne er invitert til å diskutere ulike løsningsforslag 7. februar. Prosessen vil bli ferdigstilt i tråd med tidligere utsendt tidsplan.

NTL spurte om å få en skriftlig oppsummering av utfordringene. Dette vil være til hjelp for organisasjonene senere i prosessen. Arbeidsgiver bekreftet at dette kan oversendes sammen med referatet.

Sak 4 Eventuelt

4.1 Orientering om lederstilling i LOS - informasjon

Tove Kristin Karlsen orienterte om at det har vært en lang periode uten permanent leder i Enhet for intern administrasjon (EIA). Fra 1. februar er det ingen som fungerer i lederstillingen. Universitetsledelsen ønsker derfor å ansette en person med lang ledererfaring fra UiO i stillingen uten kunngjøring.

Tjenestemannsorganisasjonene mente det ikke er hjemmel for å ansette uten kunngjøring. Hovedregelen er at stillinger skal kunngjøres offentlig, og KMD har presisert at dette er spesielt viktig å overholde for lederstillinger. Akademikerne presiserte at dette ikke handler om personen som er foreslått, men prinsippet.

Arbeidsgiver konkluderte med at stillingen vil bli lyst ut.

4.2 ARK - informasjon

Anita Sandberg og Kirsti Godal Undebakke orienterte om status for innsynsbegjæringen og ARK. Det som foreløpig er levert ut fra UiO er rapporter på fakultetsnivå, samt på instituttnivå for HF. Det tas ikke ut rapporter på enheter med mindre enn fire personer, og variabler som kjønn og alder er ikke med. Man kan ikke identifisere den enkelte ansatte, med unntak av ledere som blir vurdert. Det er karakteristikk av leder, spesielt på små enheter, som er hovedbekymringer. Men det kan også være ubehagelig for ansatte på små enheter om rapportene blir offentlig tilgjengelige. Mulige konsekvenser er at ledere ikke vil gjennomføre undersøkelsen på sin enhet, at ansatte ikke vil svare, eller at det påvirker hvordan ansatte svarer. UiO er som arbeidsgiver er forpliktet til å ha kartlegginger av arbeidsmiljøet, og må vurdere ulike alternativer.

Parat sa at enkeltpersoners vern har blitt tatt opp av tjenestemannsorganisasjonene helt fra innføringen, og det er gitt forsikringer gjennom hele prosessen om at enkeltpersoner ikke skal kunne identifiseres. Parat har tatt det for gitt at ledere også har vært omfattet av dette vernet. Det vi nå ser er et brudd på grunnlaget for å støtte opp om ARK.

Hovedverneombudet spurte hva UiO gjør for å ivareta ansatte som kan bli eksponert.

Arbeidsgiver har planlagt følgende: Legge fram saken i HR-ledernetverk mandag, delta i møte med verneombud mandag, informasjon i nettverk for administrative ledere 21. februar, gjennomføre eget møte med alle prosjekt- og prosessledere tirsdag. Dekanene er også orientert. Innspillene som kommer vil gi grunnlag for å utarbeide en videre oppfølgingsplan.

NTL sa at tillitsvalgte så langt har fått så lite informasjon om resultater fra ARK, og at der derfor er vanskelig å se for seg hva som leveres ut. Når tillitsvalgte ikke blir involvert i oppfølgingen av resultatene gir det lite eierskap til undersøkelsen. Forskerforbundet er enige i at ARK er brukt på en slik måte at tillitsvalgte ikke får bidratt.

Parat sa seg enige i at organisasjonene må få mer innsyn. Tillitsvalgte bør generelt ha mer innsyn enn pressen, men nå er det viktig at organisasjonene får oversendt det samme som Forskerforum har fått. Dette gjelder også hovedverneombudet. Arbeidsgiver bekreftet at dette vil bli oversendt.

Parat mener ARK må vurderes på nytt opp mot andre relevante verktøy for arbeidsmiljøundersøkelser. Det er fordeler med en forskningsbasert undersøkelse, og innsyn i resultater vil være en aktuell problemstilling også med andre undersøkelser.

Akademikerne er enige med Parat i at ARK må være med når man vurderer alternativene videre. Mange ledere har brukt ARK på en god måte.

Arbeidsgiver kommenterte avslutningsvis at det bør etterstrebes en rimelig balanse mellom åpenhet i offentlig sektor og arbeidsgivers behov for å drive en forsvarlig personalforvaltning. Vi må ha en grundig diskusjon om alternativer for videre arbeidsmiljøundersøkelser før det kan konkluderes.