

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte

Dato: 1.3.2018

Saksnr.: 2018/549

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe, Irene Sandlie, Lars Flønes Ravn (sak 1-3), Johannes Falk Paulsen (sak 1-4), Helle Parelius (sak 1-4), Jørgen Bock (sak 4), Åke Appelqvist (sak 5), John Skogen (sak 5), Erik Munthe-Kaas (sak 5), Mari Theodorsen (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Asle Fredriksen (Parat), Katrine Stensløkken (Forskerforbundet), Ellen Dalen (NTL), Natalia Zubillaga (NTL), Thomas Aulin (lokalt hovedverneombud LOS), Hege Lynne (hovedverneombud), Tina Næss (Akademikerne)

Sak 1 Sakskart til universitetsstyret 13. mars - informasjon

Universitetsdirektøren orienterte kort om sakskart til universitetsstyret.

Unntatt offentlighet, jf. Offl. § 23 første ledd: [REDACTED]

Sak 2 BOTT - status for arbeidet innen økonomi og HR - informasjon

Johannes Falk Paulsen orienterte om status og presiserte at dette kun er en løypemelding til styret.

Hovedverneombudet kommenterte at det er vanskelig å ta ut medvirkning på en god måte i de store nasjonale prosjektene. Organisasjonene var opptatt av at informasjon ikke er det samme som medvirkning, og at medvirkning og medbestemmelse er vanskelig når rammene oppleves som satt. NTL kommenterte at det er mange prosesser som har pågått lenge, og ansatte har vært involvert på et tidlig stadium uten å være informert om mulige konsekvenser. Det er fortsatt uklart for organisasjonene hvilke ansatte som vil bli berørt.

Arbeidsgiver presiserte at saken vil bli lagt fram for drøfting før styret fatter vedtak. Medbestemmelse og medvirkning vil også bli ivaretatt i implementeringsfasen.

Sak 2 Oversendelse av fakultetsstyrevedtak om valg av modell for klinikk og praksis ved PSI - informasjon

Johannes Falk Paulsen redegjorde kort for saken. Saken er drøftet lokalt.

Sak 3 Administrativ forbedring og digitalisering - forslag til prosess - drøfting

Helle Parelus presenterte hovedtrekkene i saken. Det foreslås for styret å slå sammen digitaliseringsprogrammet med effektiviseringsprogrammet. Digitaliseringsprogrammet er drøftet tidligere.

Organisasjonene var opptatt av hvilke rammer som skal legges på sentralt nivå og hvem som har ansvar for å ivareta medvirkning og medbestemmelse. Involvering av vernelinjen er lite synlig i dokumentet. NTL savner informasjon i dokumentet om hva som kan bli konsekvenser for de ansatte, og mener det er for tidlig for styret å fatte vedtak på grunnlag av den dokumentasjonen som foreligger. De påpekte også at noen prosesser har pågått lenge, og for eksempel innenfor arkiv framstår det som det finnes en klar anbefaling om videre organisering uten at tjenestemannsorganisasjonene har vært involvert. Akademikerne kommenterte at administrasjonen ved UiO har høy kvalitet og at man bør være oppmerksom på hvordan ansatte omtales i slike dokumenter, og at det er viktig å involvere ansatte på alle nivåer i organisasjonen.

Arbeidsgiver kommenterte at intensjonen med programmet er å lage et felles rammeverk for gjennomføring av de ulike prosessene, og at dette vil gi mer forutsigbare prosesser også med tanke på medvirkning og medbestemmelse. Et felles program vil også bidra til vurdering av samlet kapasitet og bedre prioriteringer. Arbeidet med å konkretisere innholdet i prosjektene gjenstår.

NTL har bedt om at følgende tas inn i referatet:

«Universitetsstyret bes om å vedta program for Administrativ forbedring og digitalisering. NTL hadde følgende innspill til drøftingsmøtet:

- 1. NTL mener universitetsstyret må vurdere grundig hvor mange administrative prosesser som skal pålegges enhetene samtidig. Ansatte på fakultet og UiO sentralt gjennomfører allerede flere prosesser som skaper uforutsigbarhet på arbeidsplassen:*
 - Løpende refordeling av oppgaver til ansatte som slutter da stillingene ofte blir holdt ledige eller får endret stillingsinnhold. I tillegg til faste oppgaver må de ansatte kontinuerlig ta stilling til nye oppgaver, uten tydelige prosesser og uten at organisasjonene har medbestemmelse. Dette må organiseres på en bedre måte.*
 - UiO forpliktet seg til nasjonale prosjekter gjennom BOTT, og oppgaveløsningen på alle nivåer innenfor lønn, regnskap, arkiv, saksbehandling og HR vil bli endret.*
 - Fakultetene har egeninitierte tiltak eller tidligere sentrale tiltak for reorganisering av arbeidet. Det gjelder bl.a. implementering av digital eksamen og sentralisert eksamensplanlegging, sentralisering fra institutt til fakultetsnivå (økonomi), reorganisering av fakultetsadministrasjoner og klinikker.*
- 2. Målet for programmet er å forbedre, forenkle og fornye, samtidig som det refereres til avbyråkratiseringskutt. Erfaringene fra IHR er at uklare mål skaper uro og liten mulighet for medvirkning for de ansatte og det er vanskelig å kombinere forbedring med kutt. Det må avklares hvorvidt målene er å kutte eller forbedre før man igangsetter tiltak. Det må også sannsynliggjøres at gevinsten blir større enn kostnaden ved å bruke så mye ressurser på innadrettet aktivitet og omorganiseringer.*

3. *Det ligger ingen plan for hvordan medbestemmelse fra fagforeninger og verneombud skal gjennomføres. Dette er viktig for å sikre at de ansattes kompetanse blir brukt i omstillingen og at deres synspunkter blir målbært inn i organiseringen av oppgavene videre ved UiO. Erfaringene fra tidligere og pågående prosjekter, er at omorganiseringsprosesser ikke blir drøftet før de igangsettes, og uten at det er tydelig hvor beslutningene tas. Det har ført til at de ansatte ikke har noen mulighet til å bidra med sin erfaring fra oppgaveløsningen. Noen eksempler på prosesser som ikke har fungert godt:
Arkiv: ansatte har medvirket over lang tid uten å få vite at den endelige løsningen man har forberedt er å sentralisere alle delarkivene.
*Lønn/regnskap: ansatte har medvirket over lang tid uten å få vite at den endelige løsningen har vært å outsource hele eller deler av lønns- og regnskapsarbeidet.**
4. *Notatet tydeliggjør ikke hvilke premisser som ligger for prosessen. F.eks. ligger det fra tidligere forslag om å sentralisere brukerstøtten på it fra fakulteter til USIT. Dette er noe annet enn det notatet beskriver som standardisering.*
5. *Man vil bruke erfaringer fra IHR i den foreslåtte prosessen og redegjør for endringer som ble gjennomført etter IHR. Men redegjørelsen har totalt utelatt den store omleggingen av sentraladministrasjonen som ble gjort da LOS ble opprettet. Da organiserte man enheter etter drift/utviklingsoppgaver og nå står lønn og personal ovenfor en outsourcing av oppgavene.*
6. *I IHR ble organisasjonene og ledelsen enige om at man ikke skal legge opp til bestiller-utførermodeller eller ta i bruk tjenesteavtaler. Det premisset bør ligge inne i et eventuelt vedtak av program».*

Sak 4 Årsrapport 2017 - Enhet for intern revisjon - informasjon

Jørgen Bock gikk gjennom hovedtrekkene i årsrapport fra Enhet for intern revisjon. På spørsmål fra organisasjonen gikk han nærmere inn på EIRs rolle i varslingssaker og rutiner for mottak av varslinger. Varslingssaker fra ansatte er ikke omtalt i rapporten. AP vil utarbeide en egen oversikt over disse og legge fram for IDF og AMU. Parat kommenterte at EIR tar opp en viktig utfordring for UiO i omtalen av ledelse, ansvar og myndighet.

Sak 5 Driftsområde Nedre, arbeidsmiljø - informasjon - unntatt offentlighet, jf. Offl. § 23 første ledd

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]