

# MØTEREFERAT

**Møte:** IDF-møte

**Dato:** 01.10.2021

**Saksnr.:** 2021/1133

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Åse Gornitzka, Irene Sandlie, Ellen Johanne Caesar, Hanna Ekeli, Eva Helene Mjelde, Kristin Flagstad, Jørgen Bock, Cecilie Thorberg, Bente Hennie Strandh, Birte Borgund Koteng (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Belinda E. Skjøstad (Forskerforbundet), Sarah Younes (Akademikerne), Mattias Solbakken (Akademikerne), Natalia Zubillaga (NTL), Marianne M. Østby (NTL), Asle Fredriksen (Parat), Hege Lynne (HVO)

## **Sak 1: Gjennomgang av sakskartet til styremøte i oktober – informasjon**

Universitetsdirektøren gikk gjennom sakskartet til universitetsstyremøtet i oktober.

## **2. Oppfølging av etatsstyring – informasjon**

Direktør i Avdeling for økonomi og virksomhetsstyring orienterte overordnet om hovedtrekkene i sak om oppfølging av etatsstyring.

Hovedverneombudet viste til at det står at høyere utdanning må bli mer tilgjengelig uavhengig av blant annet bosted og livssituasjon og lurte på hvordan arbeidsgiver har tenkt til å følge opp dette, og om de vurderer digital undervisning i større grad. Arbeidsgiver svarte at de vurderer dette som en del av hvordan UiO kan videreutvikle undervisningen totalt sett.

Forskerforbundet var opptatt av personvern for studenter og ansatte i denne diskusjonen og mente at det er viktig å ta dette med i vurderingen før det tas en beslutning. Arbeidsgiver bekreftet at det er et komplisert juridisk område som må tas med i vurderingen.

## **3. Årsrapport for Læringsmiljøutvalget – informasjon**

Direktør i Avdeling for studieadministrasjon orienterte overordnet om innholdet i årsrapport for Læringsmiljøutvalget.

## **4. Standard for forskningsintegritet ved UiO – drøfting**

Prorektor informerte om bakgrunnen for utarbeidelse av standard for forskningsintegritet ved UiO og formålet med standard for forskningsintegritet.

Forskerforbundet savnet at en beskrivelse av hvordan det sikres at kontrakter og avtaler om forskningsresultater inkluderer rettferdige og rimelige vilkår for bruk, eierskap og/eller beskyttelse som følge av immaterielle rettigheter. UiO har allerede en god IPR-politikk, men det er ennå ikke fulgt opp med avtaler for kompensasjon ved gjenbruk av digitalt materiale. Dette til tross for at Forskerforbundet tok det opp gjentatte ganger i 2020. Forskerforbundet mener at det burde inkluderes et punkt om immaterielle rettigheter i punktlisten. Arbeidsgiver noterte seg innspillet og svarte at det ikke har vært vurdert i denne sammenheng da det faller utenfor kjernen av forskningsintegritet.

Hovedverneombudet lurte på hvordan standarden skal kommuniseres ut til den enkelte forsker. Vernetjenesten ser at informasjonen ofte ikke blir synlig nok der arbeidsgiver ønsker og oppfordret arbeidsgiver til å sørge for at linjen kommuniserer ut informasjonen til de det angår.

Forskerforbundet minnet om det er viktig å få frem ovenfor forskningsgrupeledere at ansettelse skjer i den administrative linjen. Arbeidsgiver viste til punkt 7 som beskriver ansvaret til forskningslederne. Arbeidsgiver viste også til at det utvikles en egen opplæringsmodul i forskningsintegritet. Opplæring i modulen stater i vårsemesteret 2022.

## **5. Revisjonsrapport: evaluering og læring - beredskap og drift under pandemien**

Direktør for Internrevisjonen orienterte om formål, innhold og hovedkonklusjon i revisjonsrapporten som omhandler evaluering og læring i beredskap og drift under pandemien.

Hovedverneombudet syntes rapporten var nyttig og at den kom til riktig tid i forhold til pandemiens nedtrapping. Hun tok opp at det var vært arbeidet med oppfølging av ansatte på forskjellige måter i ulike deler av organisasjonen. Arbeidsbelastning og psykososiale utfordringer for ansatte og studenter er individuelt og vernetjenesten opplever at ikke alle i lederlinjen forstår dette. Dette er aktuelt å arbeide med fremover.

NTL syntes at rapporten peker på mange av områdene som organisasjonene har vært opptatt av og bekymret for under pandemien, både det psykososiale og uklarheter knyttet til beslutninger sentralt og lokalt. NTL ser frem til den videre diskusjonen rundt hvordan dette ble løst og hvordan det kan løses fremover. NTL opplevde at retningslinjer for personalområdet som ble utarbeidet sentralt ble tolket på egne måter lokalt, noe som skapte ulik praksis på UiO innenfor et område hvor lik praksis er svært viktig. Dette må UiO ta med videre og løse. NTL viste til forslag i rapporten om at rektor burde delta i den sentrale beredskapsgruppen og lurte på om det har blitt vurdert hvordan myndigheten mellom universitetsdirektøren og rektor skal være i denne sammenhengen. De foreslo også å gi representasjon til organisasjonene fordi de har nyttig informasjon om hvordan tiltak og informasjon oppfattes av de ansatte i beredskapssituasjoner.

Hovedverneombudet har snakket i AMU-møter om at det er viktig med gjenåpningsplaner for å sikre ivaretagelse av de ansatte, likevel er det bare ett fakultet som har arbeidet med dette.

Parat mente at det må jobbes med å avklare hvilke situasjoner som skal utløse lokal og sentral beredskapsledelse og at det å ha mange beredskapsnivåer skaper mer forvirring enn nytte. Mange av Parats medlemmer er bekymret for at gjenåpningen har skjedd for brått, noe Parat mener henger sammen med at UiO ikke har noen gjenåpningsplan. Parat mener at UiO må jobbe med dette i forkant av lignende situasjoner i fremtiden. De tok også opp at det har blitt tatt beslutninger i beredskapsledelsen som burde vært tatt opp med organisasjonene i henhold til hovedavtalen.

Arbeidsgiver svarte at de har notert seg organisasjonenes synspunkter som må følges opp til fremtidige situasjoner i beredskapssammenheng, blant annet spørsmålet om når det skal være

helhetlig og sentral beredskap og når det er behov for mer spesifikk beredskap. Hva som avgjør om det er behov for variasjon av hvordan sentral beredskapsledelse er sammensatt kan være situasjonsbetinget og UiO må ha faste kriterier for dette. Hvordan UiO sikrer at både ansatte og studenter blir varslet raskt når det oppstår en situasjon som krever varsling er også et punkt som må følges opp. Arbeidsgiver opplever at internrevisjonen har tatt opp mange nyttige forslag til forbedringer og læringsområder.

## **6. Internrevisjonens halvårsrapport og en presentasjon av Internrevisjonen**

Direktør for internrevisjonen oppsummerte hovedtrekkene i internrevisjonens halvårsrapport og presenterte internrevisjonens arbeidsområder og organisasjon.

## **7. Prosess for styresak klima- og miljøstrategien – informasjon**

Universitetsdirektøren orienterte om prosessen for klima- og miljøstrategien. Arbeidsgiver bekreftet at organisasjonene vil få tilsendt alle høringsinnspillene som kommer inn.

Forskerforbundet ga positiv tilbakemelding til at de har blitt hørt i behovet for utsatt høringsfrist. Forskerforbundet vurderer å sende inn høringsinnspill basert på innspill fra sine medlemmer. De ønsker en grundig drøfting med partene før styresaken i februar. De mente at det er positivt at UiO ikke går for fort frem i saken da den vil gi store konsekvenser for organisasjonen på lang sikt. Forskerforbundet tok opp at dersom organisasjonene hadde blitt inkludert i arbeidsgruppen så hadde de satt spørsmålsteget ved punktet om at klima skal inn i alle fag på et tidligere tidspunkt. Arbeidsgiver svarte at prosessen er lagt opp for å ivareta punktene som Forskerforbundet nevner.

NTL mente at tidsplanen virker realistisk og minnet om at det er viktig at høringsinnspillene sendes ut når saken skal drøftes i IDF første gang. NTL hadde ønsket at flere fra ledelsen hadde vært tilstede under klimadebatten fordi ansvaret for oppfølging av strategien avhenger av hele ledelsen. De viste til at strategien har tre overordnede nivåer; forskning, utdanning og grønt campus. De poengterte at det er begrenset hvor langt organisasjonene kan gå inn i forsknings- og utdanningsdelen og i spørsmål av mer faglig karakter da dette er områder hvor de faglige må sette premissene, men ønsker innflytelse og medbestemmelse på strategien innenfor de områdene som påvirker arbeidshverdagen til ansatte. NTL synes at det blir en utfordring å balansere strategien så den ikke blir for overordnet, og ikke for konkret. De mente at strategien både må gi en tydelig retning, men samtidig gi rom for justeringer og utarbeidelse av konkrete tiltak. Dersom UiO skal kunne gjøre noe med utslippene må det ses på hva som gjøres i det daglige i forbindelse med et grønt campus. UiOs størrelse og antallet studenter og ansatte tilsier at her kan det gjøres en del konkrete tiltak som vil ha stor påvirkning på klimautslippene, for eksempel innen transportområdet. NTL satte derfor spørsmålsteget ved hvorfor mobilitetsplanen er blitt tatt ut av strategien og mente at arbeidsgiver må tørre å gå inn på slike temaer i strategien også.

Forskerforbundet ytret som tidligere sterk bekymring til punkter i strategien som kan føre til omorganiseringer. De viste til at arbeidsgiver først sier at det skal utarbeides en strategi, og at forslag til konkrete tiltak skal komme i etterkant. Forskerforbundet var urolige for dette og mente at organisasjonene må se på alle forslag til omorganiseringer i forkant av drøfting av strategien. Når strategien er vedtatt vil den være et politisk dokument som gir sterke føringer. Eventuelle forslag som innebærer omorganisering, som forslag om et nytt senter, vil bli vanskelig for organisasjonene å gjøre noe med i etterkant. Forskerforbundet ba om at forslaget om nytt senter og andre elementer som kan føre til omorganisering settes opp på et eget IDF-møte før drøfting av hele strategien.

Arbeidsgiver svarte at prosessen er lagt opp slik at organisasjonenes innspill blir tatt høyde for før styrevedtak. Partene må komme tilbake til diskusjon om overordnede og konkrete tiltak.

Arbeidsgiver vil skille mellom strategi og tiltaksplan for gjennomføring av de konkrete tiltakene i strategiperioden. Selv om en retning blir indikert i en strategi så må det følges opp i en tiltaksplan. Arbeidsgiver er opptatt av at UiO har et stort potensiale til å påvirke klima og miljøet og at det er viktig å fange opp forslag til tiltak. Partene har en felles interesse av en god prosess for klimastrategien.

NTL foreslo at det settes av et eget møte til å drøfte denne saken i november. Forskerforbundet støttet dette. Arbeidsgiver noterte seg ønsket.

**Eventuelt:**

- Akademikerne foreslo at det settes opp et eget lokalt IDF-møte for ØVA. Forskerforbundet støttet forslaget. Arbeidsgiver ga tilbakemelding om at det vil bli innkalt til møtet.

# MØTEREFERAT

**Møte:** IDF-møte

**Dato:** 7.10.2021

**Saknr.:** 2021/1133

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Åse Gornitzka, Tove Kristin Karlsen, Irene Sandlie, Ellen Johanne Caesar, Idun Thorvaldsen, Astrid Sloreby, Birte Borgund Koteng (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Natalia Zubillaga (NTL), Mattias Solbakken (Akademikerne), Asle Fredriksen (Parat), Hege Lynne (HVO), Thomas Aulin (vara HVO)

## **1. Innspill til statsbudsjett 2023 – informasjon**

Underdirektør i Seksjon for økonomi og virksomhetsstyring informerte om UiOs innspill til statsbudsjettet for 2023.

Forskerforbundet mente et bærekraftssenter på nedre Blindern er prematurt å spille inn som forslag til statsbudsjettet. De støttet innspillet om 4-årig bachelor innenfor utvalgte språkfag.

Arbeidsgiver svarte at et senter ikke blir etablert gjennom et satsingsforslag, en slik endring skal gjennom nødvendige prosesser. Det blir nevnt som en eiendomsprioritering for å modne Nedre Blindern som et prosjekt. Det kan ikke realiseres før miljøene som er der i dag har flyttet til Livsvitenskapsbygget, men planleggingen må begynne i god tid, og det må arbeides for å forberede mulighet for finansiering utenfor ordinær ramme.

Forskerforbundet reagerte på at det gis tittelen «Nedre Blindern bærekraftssenter» så tidlig i prosessen. Arbeidsgiver noterte seg innspillet om at tittelen kan legge føringer for fremtidige prosesser.

Hovedverneombudet minnet om at det er et omfattende arbeid som må gjøres før andre kan flytte inn i byggene og at organisasjonene og verneombudene skal ha medvirkning i den forbindelse.

NTL reagerte også på at arbeidsgiver i presentasjonen refererte til bærekraftssenteret som er et forslag som ennå ikke er diskutert eller besluttet. Det sto heller ikke noe om dette i sakspapirene, der arbeidsgiver har referert til Nedre Blindern og ikke noe om bærekraftssenter. NTL tok også opp at det er viktig å løfte frem at UiO ønsker å få fjernet ABE-kuttene. Arbeidsgiver bekreftet at de kommer til å gjenta forslaget om å fjerne ABE-kuttene i statsbudsjettet.

## 2. Virksomhetsrapport 2. tertial 2021 – informasjon

Underdirektør i Seksjon for økonomi og virksomhetsstyring informerte om virksomhetsrapport for 2. tertial 2021, nivå på inntekter og kostnader, mindreforbruk i basisvirksomheten og hovedambisjonene i årsplanen.

Forskerforbundet viste til at enkelte enheter har et stort mindreforbruk og lurte på hvordan organisasjonene kan være med å diskutere det økonomiske handlerommet som enkelte enheter har. Eksempelvis har Forskerforbundet tidligere tatt opp at det er vanskelig for stipendiater og postdoktorer å få forlengelser ved enkelte enheter noe som blir begrunnet i økonomi. De etterlyste status for oversikt over forlengelser for denne ansattgruppen. Arbeidsgiver svarte at det er ulike årsaker til enhetenes mindreforbruk, og at det er tett dialog med de enhetene som har store saldoer. Det er viktig at UiO har fokus på mindreforbruket for å ikke få bevilgningskutt, og det er særlig ved tertialrapportering at man vurderer utviklingen i dette. Spørsmål om forlengelse av stipendiater og postdoktorer bør tematiseres i lokale IDF-møter fordi det er opp til lokalt nivå å vurdere forlengelser og å håndtere enhetenes økonomi. Arbeidsgiver har bedt enhetene om oppdaterte tall for forlengelser, og jobber med å sette sammen og kvalitetssikre oversikten. Den vil fremlegges i IDF når den er klar.

Vara HVO lurte på hvordan mindreforbruket for LOS er. Arbeidsgiver svarte at de vurderer mindreforbruket på LOS på en annen måte enn for enhetene, derfor er ikke LOS med i grafene. Arbeidsgiver bekreftet at LOS er i ferd med å komme i økonomisk balanse.

Forskerforbundet lurte på hvordan det er tenkt å måle at ambisjonene i årsplanen er nådd. Arbeidsgiver svarte at det er vanskelig å tallfeste måloppnåelsen slik denne årsplanen er utformet. I tertialrapporten legges det mer vekt på å beskrive hva som gjøres gjør for å nå målene på de ulike områdene. Det er gjort en endring i årsplanen hvor dette i større grad blir knyttet opp mot målene i strategien. Forskerforbundet så frem til videre diskusjon om hvordan det skal jobbes med virksomhetsstyring ved UiO fremover.

Forskerforbundet lurte på om det blir sett på organisasjonsstruktur ved tverrfaglige forskningsprosjekter. Arbeidsgiver svarte at det vil være viktig å se på hvordan det tilrettelegges for gode tverrfaglige forskningsmiljøer og hvordan UiO kan jobbe for å fjerne hindringene for tverrfaglig samarbeid fremover. Det bør vurderes å foreta en mer systematisk kartlegging av hindringer, for å kunne jobbe målrettet med å fjerne eller redusere effekten av dem. Slike hindringer kan være av litt ulik karakter, og omfatter både økonomiske, organisatoriske, kulturelle og ledelsesmessige hindringer.

Hovedverneombudet savnet noe om tiltak for de ansatte og deres arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø henger sammen med studentenes læringsmiljø, derfor er det viktig å ikke glemme arbeidsmiljø i tiltakene. Arbeidsgiver svarte at UiO har flere tiltak når det gjelder utvikling av arbeidsmiljø som personalpolitikk, ARK, puls og opplæringstiltak. Grunnen til at den psykiske helsen til studentene er nevnt konket har bakgrunn i koronasituasjonen. Arbeidsgiver skal ha en oppfølging i AMU og LAMU angående psykisk helse for ansatte. Hovedverneombudet mente at det burde stå i tiltakene at det følger av koronasituasjonen og påpekte at hun savnet et parallelt fokus på arbeids- og læringsmiljø. Arbeidsgiver noterte seg innspillet.

Vara HVO lurte på hvordan arbeidsgiver har tenkt å jobbe med kartleggingen av konsekvensene av koronasituasjonen for arbeids- og studiemiljøet. Arbeidsgiver svarte at det er tilrettelagt for pulsundersøkelser på fakultets- og enhetsnivå. Avdeling for personalstøtte får mange henvendelser om rådgivning til arbeidsmiljøkartlegging lokalt, noe som tyder på at enhetene følger opp dette. Vara HVO lurte på om det betyr at alle enhetene vil gjennomføre en pulsundersøkelse. Arbeidsgiver svarte

at universitetsdirektøren før sommeren sendte ut en oppfordring til enhetene om å gjennomføre dette, så er det opp til enhetene å følge det opp lokalt.

### **3. Finansiering av endringer i Eilert Sundts hus B – informasjon**

Underdirektør i Seksjon for økonomi og virksomhetsstyring informerte om årsaker til kostnadsøkningen for Eilert Sundts hus og resterende inndekningsbehov.

Hovedverneombudet ønsket å vite hvorfor arbeidsplassutformingen er annerledes estimert ved SV enn i referanseprosjektene som ble brukt i opprinnelig kalkyle. Arbeidsgiver svarte at dette skyldtes ulik fordeling mellom cellekontor og arbeidsplasser i landskap. Brukerne ved SV vil få det de har blitt forespeilet fra begynnelsen av byggeprosjektet. Arbeidsgiver vil ha dialog med SV om medfinansiering. Innflyttingsdato er uendret.

Forskerforbundet tok opp spørsmål om saken heller burde vært drøftet ettersom arbeidsgiver foreslår å omdisponere midler som er avsatt til uforutsatte kostnader som følger av koronakrisen til et byggeprosjekt. Arbeidsgiver svarte at de vil kalle inn til et drøftingsmøte om dette.

### **4. Eventuelt:**

- Hovedverneombudet tok opp at 7 av 10 lokale hovedverneombud meldte om bekymringer rundt gjenåpningen grunnet manglende fleksibilitet ved bruk av hjemmekontor. I referatet fra AMU-fra tidligere i år står det at arbeidsgiver har gode erfaringer med hjemmekontor. Avgjørelsen om hjemmekontor gjøres av nærmeste leder, noe som fører til ulike svar. Hovedverneombudet savnet en tydelighet fra nivå 1 rundt dette. På den enheten som har utarbeidet en gjenåpningsplan er dette mer forutsigbart.

Forskerforbundet har fått samme type tilbakemeldinger. De stedene det blir vurdert på en rigid måte så opplever de ansatte at det ikke er en skjønnsmessig mulighet for hjemmekontor, noe som kan skape konflikt.

Parat var enig i at overgangen til tilbakevending til kontoret og hjemmekontor gjennom avtale om fjernarbeid kom brått. Avtalen om utvidet fleksitid gjelder ut året og det burde være mulig å finne en mer fleksibel løsning.

Arbeidsgiver svarte at de har fulgt retningslinjene for gjenåpning fra myndighetene. Arbeidsgiver har kommunisert at UiO er hovedarbeidssted, men at ansatte kan ha dialog om sporadisk hjemmekontor med arbeidsgiver eller inngå avtale om fjernarbeid. Nærmeste leder har best forutsetninger for avgjøre dette. I forbindelse med situasjoner der lokal ledelse har tatt kontakt med HR sentralt, har vi oppfordret fakultetslederne til å ha dialog med de ansatte om hva som ligger bak ønske om å fortsette med hjemmekontor og prøve å få til gode løsninger. Likevel er samfunnet nå i en normalsituasjon. Arbeidsgiver vil ha dialog med fakulteter og enheter om dette temaet på nytt.

Vara HVO foreslo å oppfordre enhetene til å ha en gjennomgang av hvordan ledere skal vurdere og møte de ansatte i spørsmål om hjemmekontor. Arbeidsgiver noterte seg innspillet.

- NTL tok opp at USIT har sendt ut et notat til fakulteter som skal brukes på lokale IDF der det står: "På bakgrunn av innspill og diskusjoner i referansegruppene, vil det bli utarbeidet et andreutkast. Dette andreutkastet vil være utgangspunkt for dialog og videreutvikling av forslaget sammen med fakulteter og enheter. Basert på innspill og forslag fra fakulteter og

enheter vil det bli utarbeidet et tredjeutkast. Det vil komme ytterligere informasjon om plan og prosess for involvering av lokalt IDF og ansatte i forbindelse med utvikling av 3. utkastet."

På møte i september der partene drøftet tidsplan og videre prosess kommenterte NTL at drøftinger lokalt også skal gjennomføres før fakultetenes tilbakemeldinger til 2. utkastet, og ikke i etterkant slik det sto i dokumentet, og slik det fortsatt står i det som er sendt ut til fakultetene. Slik prosessen var lagt opp til i dokumentet skulle saken settes opp til drøfting lokalt etter at fakultetene hadde sendt sine innspill til prosjektgruppen og det som skulle drøftes var et 3. utkast. NTL mener at fakultetsledelsen må være i dialog med tillitsvalgte før de gir sine tilbakemeldinger til prosjektgruppen i forbindelse med utarbeidelse av 2. utkastet. Hvis ikke legger arbeidsgiver opp til en prosess der utkastet som skal drøftes lokalt langt på vei er gjennomarbeidet av fakultetsledelsen og prosjektgruppen uten at fagforeningene får utøvd reell innflytelse på beslutningsprosessen.

NTL ser at dette ikke er endret i det som er sendt til fakultetene og organisasjonene fikk heller ikke noe tilbakemelding på kommentaren i møtet i september. Samtidig opplevde NTL at arbeidsgiver var enig i at de tillitsvalgte også skulle involveres i forbindelse med 2. utkastet for å sikre reell medbestemmelse. NTL etterlyste en avklaring på hvordan arbeidsgiver mener prosessen lokalt skal legges opp.

Arbeidsgiver svarte at de vil undersøke og komme tilbake til saken.



# MØTEREFERAT

**Møte:** IDF-møte

**Dato:** 11.10.2021

**Saksnr.:** 2021/1133

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Tove Kristin Karlsen, Irene Sandlie, Ellen Johanne Caesar, Birte Borgund Koteng (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Natalia Zubillaga (NTL), Marianne M. Østby (NTL), Sarah Younes (Akademikerne), Mattias Solbakken (Akademikerne), Ariel Sevendal (Parat), Thomas Aulin (vara HVO)

## **1. Finansiering av endringer i Eilert Sundts hus B - drøfting**

Universitetsdirektøren orienterte om forslag til finansiering av endringer i Eilert Sundts hus B.

Forskerforbundet viste til at de tok opp saken fordi det gjelder en endring i budsjett disponering. De er prinsipielt enig i at Eilert Sundts hus må pusses opp og at pengene må tas fra et sted. De lurte på om uforutsette utgifter som følger av koronasituasjonen konkurrerer med andre uforutsette utgifter, og om det også kan være med å finansiere forlengelser for stipendiater og postdoktorer.

NTL mente at arbeidsgiver i forkant burde ha orientert om hvor stor budsjettposten til uforutsette kostnader som følger av koronasituasjonen er og hva slags type kostnader den var tenkt å kunne dekke. De oppfattet denne budsjettposten mer som en generell pott uten sterke føringer for hva det skulle brukes til og at når arbeidsgiver nå omdisponerer fra denne posten så tolker NTL det slik at arbeidsgiver mener det ikke kommer flere uforutsette utgifter siden UiO er i en normalsituasjon. NTL ønsket å påpeke at det er viktig at det drøftes hvor mye som settes av og hvor det skal justeres i budsjettet videre lokalt ved SV. Arbeidsgiver bekreftet at det er viktig å ha god oversikt og en riktig prosess lokalt ved SV. Budsjettposten til utforutsette kostnader knyttet til korona har så langt blitt brukt på stengte museer og klinikker.

Forskerforbundet lurte på om det er flere enn OD, KHM og NHM som har fått av potten. Arbeidsgiver avkreftet dette. Forskerforbundet antar at enhetene som har stort handlingsrom som følger av stort mindreforbruk ivaretar særlig sårbare ansattgrupper som stipendiater og postdoktorer og innvilger forlengelser som er i tråd med reelle behov. Arbeidsgiver svarte at det skal gjøres en individuell og konkret vurdering av den enkelte søknad om forlengelse. Handlingsrommet på fakultetsnivå er godt på de fleste enheter. Arbeidsgiver vil sette opp oversikten over forlengelser som en sak i sentralt IDF når den er klar. Oversikten vil gi et grunnlag for å sammenligne status for innvilgelse mellom enhetene.

NTL viste til at arbeidsgiver viste gode presentasjoner i forrige møte og ber om at disse sendes å få de i forkant av møtet. Arbeidsgiver noterte seg ønsket.