

# MØTEREFERAT

**Møte: IDF-møte**

**Dato: 25.11.2021**

**Saksnr.: 2021/1133**

**Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Åse Gornitzka, Irene Sandlie, John Skogen, Lise Kolberg, Ellen Johanne Caesar, Camilla Kuhlman, Idun Thorvaldsen, Birte Borgund Koteng (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Katrine L. Stensløkken (Forskerforbundet), Cecilie W. Lilleheil (Forskerforbundet), Sarah Younes (Akademikerne), Marianne M. Østby (NTL), Asle Fredriksen (Parat), Hege Lynne (HVO), Thomas Aulin (vara HVO), Simon Ødegaard (LHVO LOS)

## **1. UiOs klimagassregnskap og status for arbeid med å redusere UiOs klimafotavtrykk – informasjon**

Arbeidsgiver informerte om UiOs klimagassregnskap og status for arbeidet med å redusere UiOs klimafotavtrykk.

Vernetjenesten lurte på om regnskapet hensyntar forskjell i klimautslipp dersom man kjøper nytt utstyr som faser ut gammelt med et høyere energibruk. Arbeidsgiver svarte at anskaffelsen får en effekt på klimagassregnskapet, men det årlige forbruket vil gå ned ved innføring av mindre energitungt utstyr.

Parat ønsket å vite om arbeidsgiver har brukt industristandard tall for strøm og fjernvarme. Arbeidsgiver svarte at de har brukt tallene anbefalt av Asplan Viak og at de bruker samme faktor på fjernvarme og strøm som de andre universitetene.

## **2. BOTT økonomi og lønn – informasjon**

Arbeidsgiver informerte om status for forbedringstiltak knyttet til innføringen av DFØs systemløsninger og plan for videre oppfølging.

Forskerforbundet tok opp at informasjonsflyten fra sentralt nivå ut til enhetene ikke har fungert som ønsket ettersom de har tolket bestillingen på ulike måter. Derfor har innføringen av BOTT økonomi og lønn fungert greit på noen fakulteter, og dårlig på noen. Det er viktig at de ansatte har en god forståelse av sin rolle. Dårlig rolleforståelse vil virke som en «propp» i systemet.

Parat påpekte at det er viktig å informere om systemproblemer ut til hele organisasjonen så det ikke oppstår beskyldninger mellom ansattgrupper. Arbeidsgiver svarte at det er opprettet en egen nettside for dette.

Vernetjenesten viste til at arbeidsgiver sier at kompetansen mangler i bunn og minnet om at de tidlig foreslo å gjennomføre en kompetansekartlegging for å vite hvor kompetansenivået var. Eksisterende opplæringsmateriale stemmer ikke grunnet endringer i systemet og informasjonen om endringer må bli bedre. De mente at det er viktig å kvalitetssikre opplæringsmateriellet som kommer fra DFØ. Vernetjenesten var bekymret for de som har jobbet med dette lenge og har flere roller parallelt og oppfordret til å ha et særlig blikk på denne ansattgruppen og deres arbeidsmiljø.

Forskerforbundet mente at problemstillingen som må løftes frem er hvordan de ansatte som står i dette kan anerkjennes, eksempelvis ved bruk av virkemidler som lønnskompensasjon, overtidsbetaling og kronetillegg. De lurte også på hvordan arbeidsgiver håndterer frustrasjonen hos de ansatte og hvordan UiO kan gjøre fremtidige digitaliseringsprosesser enklere for de ansatte så de håndterer det som kommer fremover.

NTL tok opp at det er et stort problem at systemet har så mange mangler og mente derfor at det er klokt med en ekstern gjennomgang slik at disse manglene nå blir rettet opp. Opplæringen av ansatte før oppstart har som NTL også tidligere har påpekt ikke vært tilstrekkelig, hverken innholdsmessig eller det faktum at det meste av opplæringen måtte foregå på zoom. De var positive til at arbeidsgiver nå tar tak i dette. NTL deler for øvrig vernetjenestens bekymring for arbeidsmiljøet og påpekte at det er viktig å hindre at de ansatte blir syke i påvente av en løsning som faktisk fungerer.

Arbeidsgiver svarte at noen ansatte har fått tildelt for mange roller, og de går i dialog med enhetene om hvordan det kan løses. Det er en utfordring at ansatte på enhetene får kritikk fra andre ansatte. Arbeidsgiver vil minne ansatte på at det jobbes med løsninger, men at i mellomtiden er det viktig å ha tålmodighet.

Vernetjenesten foreslo at problemer kanaliseres til sentralt nivå så det ikke går utover førstelinjen. Det virker som ansatte har begynt å miste tålmodigheten ettersom det tar lang tid før løsningene kommer. Vernetjenesten støttet at det kommuniseres ut til de ansatte at det er viktig med tålmodighet i påvente av løsninger for å skjerme førstelinjen.

Arbeidsgiver forsøker å fange opp de ansattes frustrasjon og vil følge opp sitt arbeidsgiveransvar ovenfor ansatte som er i en krevende situasjon. UiO har en avtale med DFØ om ekstern gjennomgang av det systemtekniske på bestillingssiden. Det at NTNU utsetter sin oppstart er en fordel for UiOs utfordringer. UiO setter andre større anskaffelser på vent inntil DFØ-overgangen er innført på en forsvarlig måte. Det vil være viktig å ta med erfaringer fra denne prosessen til fremtidige anskaffelser.

### **3. Årsplan 2022-2023 – drøfting**

Arbeidsgiver informerte om innholdet i årsplan for 2022 – 2023.

Forskerforbundet oppfordret til å fremheve arbeidsmiljøperspektivet under punkt 4. De lurte på hva som ligger i ordet «kvalitetsutvikling» under punkt 2.9 og ønsket å vite mer om punkt 4.1.

UiO er både en læringsarena og en arbeidsplass. NTL støttet derfor Forskerforbundets innspill om å fremheve arbeidsmiljø i større grad under pkt 4. De ønsket også å få utdypende informasjon om hva som ligger i «alternative organisasjonsstrukturer» under punkt 4.1. De påpekte videre at punkt 4.5 er et omfattende punkt og lurte på hva som ligger i dette. NTL ønsker å få konkretisert dette punktet i årsplanen.

Vernetjenesten støttet organisasjonenes innspill om arbeidsmiljø og påpekte at arbeids- og læringsmiljø henger sammen. De viste til punkt 4.2 og foreslo å konkretisere hva som menes med

arbeidsmiljøkartlegging, eksempelvis hyppighet. Punktet om Masterplan for IT må også konkretiseres hvis det skal kunne brukes av enhetene i større grad.

Arbeidsgiver svarte at det er en krevende balanse å konkretisere og samtidig holde dokumentet på et overordnet nivå. Når de ulike tiltakene skal gjennomføres i organisasjonen så må temaene konkretiseres. Målet for Masterplan for IT er å ha en parallell oppfølging og tilnærming slik som for Masterplan for eiendom. Nivået på oppfølging vil være tema i dialogen med fakultetene og IDF. Masterplan for IT følges opp i strategiske koordineringsgrupper og OU-IT. Arbeidsgiver støttet at arbeidsmiljø er viktig og vil legge inn en formulering knyttet til arbeidsmiljø i årsplanen. Punkt 4.1 er ikke knyttet til en konkret prosess, formålet med punktet er å ha et jevnlig blikk på UiO som organisasjon. Når det gjelder punkt 2.9, så er det forbedringspotensial når det kommer til å holde kvaliteten oppe i UiOs PhD-utdanninger og utveksle erfaringer mellom de ulike fakultetene.

Forskerforbundet viste til formulering om senterdannelser og uttrykte bekymring for å ta denne formuleringen inn i årsplanen da det kan føre til føringer for fremtidige senterdannelser. De ønsket at dette omformuleres. Arbeidsgiver svarte at formuleringen er ment for å legge til rette for diskusjoner rundt endringer ved sentrene. De vil se nærmere på formuleringen.

#### **4. Fordeling 2021: inndekning av inntektstap - revidert fordeling – drøfting**

Arbeidsgiver informerte om Fordeling 2021, inndekning av inntektstap og revidert fordeling. Noen enheter er rammet av inntektstap grunnet pandemien. Arbeidsgiver ser mer konkret på hvor stort inntektstapet er blitt og gjør en ekstra fordeling til enhetene for å dekke noe av dette.

#### **5. Fordeling 2022: Konsekvenser av statsbudsjettet 2022 - revidert fordeling – drøfting**

Arbeidsgiver informerte om fordeling 2022, konsekvenser av statsbudsjettet 2022 og revidert fordeling. Omleggingen av pensjonsmodellen medførte større kutt enn forventet. Arbeidsgiver har skrevet brev til departementet med tilbakemelding om utfordringer knyttet til dette, og det er mulig at noen deler av kuttet blir tilbakebetalt. Kostnadene for kuttet fordeles på enhetene.

NTL tok opp at enhetene ikke har mye å gå på fra før og var bekymret for aktiviteten på enhetene og de ansatte når enhetene nå får redusert sin bevilgning ytterligere. De uttrykte spesielt bekymring for OD som over lang tid har hatt for få ressurser og en økonomisk svært krevende situasjon. Arbeidsgiver svarte at de har en egen oppfølging av OD.

Forskerforbundet støttet NTLs innspill og påpekte at kuttene har store konsekvenser for UiOs virksomhet. De ønsket å se brevet som er sendt til KD og UiOs svar. De tilbød også å stille seg bak eventuelle fremtidige brev til KD. Arbeidsgiver bekreftet at brevet som er sendt til KD, og KDs svar vil bli distribuert til partene. Arbeidsgiver vil også vurdere hvordan organisasjonene kan involveres i det videre arbeidet med saken

NTL understrekte at de vil bruke egne kanaler for å påvirke politisk ledelse, og mener derfor at UiOs brev til KD kun skal underskrives av arbeidsgiver.

Akademikerne lurte på om enhetenes kumulative mindreforbruk er tatt med i fordelingen av kutt. Arbeidsgiver svarte at dette ikke vurdert i denne sammenhengen. Arbeidsgiver poengterte at kuttet i utgangspunktet er ment som en inndragning av reduserte pensjonskostnader, men KD har beregnet besparelsen som langt større enn UiOs egne beregninger. Enheter som har økonomiske utfordringer vil fortsatt bli særskilt fulgt opp.