



## MØTEREFERAT

### IDF-møte

**Dato:** 23.02.2023

**Saksnr.:** 2023/4

#### **Til stede:**

*Fra arbeidsgiversiden:*

Arne Benjaminsen, Johannes Falk Paulsen, Ellen Johanne Caesar, Silje Rørtveit Mundal, Kristin Fossum Stene, Kristin Koren Viksjø (referent)

*Fra arbeidstakersiden:*

Natalia Zubillaga (NTL), Gabrielle Tandberg (NTL), Belinda Eikås Skjøstad (Forskerforbundet), Elisabeth Perioli Bjørnstøl (Forskerforbundet), Olav Stanly Kyrvestad (Akademikerne), Ariel Sevendal (Parat), Thomas Aulin (HVO)

### **1) ) UiOs årsrapport 2022 - informasjon**

**Arbeidsgiver** presenterte utkast til UiOs årsrapport 2022.

**Akademikerne** ser at at UiO lykkes bra med forskning og har godt gjennomslag på søknader både nasjonalt og i Europa. Til avsnittet om samarbeid med prioriterte land på side 10. at det blir generaliserende å bruke betegnelsen *Afrika* under beskrivelsen av de prioriterte landene UiO har hatt et spesielt fokus på i 2022 gitt setningen før.

**Forskerforbundet** kommenterte at tiltakene for å redusere midlertidighet ble bremsset på grunn av pandemien og mente ordvalget «UiO har stor oppmerksomhet på tiltak for å redusere bruk av midlertidige ansettelser» på side 30. bør tones ned. Forskerforbundet kommenterte videre at opplysningen om at det har vært en prosentvis nedgang i midlertidighet ved UiO bør forklares og begrunnes.

**Parat** støttet innspillet fra Forskerforbundet.

**HVO** kommenterte at det har vært stor forskjell i hyppigheten av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiO og at punktet om arbeidsmiljø på side 29. hvor det står at «Arbeidsmiljøkartleggingene er et jevnlig punkt på agendaen i det sentrale og de lokale arbeidsmiljøutvalgene», blir upresist.

**Arbeidsgiver** noterte innspillene.

### **2) Virksomhetsrapport T3 2022 inkl rapportering på UiOs årsplan - informasjon**

**Arbeidsgiver** presenterte virksomhetsrapport for 3. tertial 2022 samt status for gjennomføring av UiOs årsplan 2022-2023.

**Forskerforbundet** påpekte at Forskerforbundet hører om reelle kutt ute på enhetene som begrunnes med dårlig økonomi, samtidig informerer arbeidsgiver om at det er en helhetlig bra økonomi på UiO med relativt



mye handlingsrom. Forskerforbundet mener det er beklagelig dersom dette går ut over enkeltansatte som belastes med flere oppgaver når ansatte som slutter ikke erstattes og permisjoner ikke dekkes opp. Forskerforbundet kommenterte at det er synd hvis dette fører til at UiO mister viktig kompetanse og påpekte at det er viktig at arbeidsgiver sørger for at alle enheter får korrekte signaler.

**NTL** støttet Forskerforbundets innspill. NTL hører også at økonomien går bra og flere enheter har mindreforbruk, men samtidig sier arbeidsgiver på enhetsnivå at man ikke har god økonomi og må spare inn ressurser. NTL viste til at ansatte flere steder opplever at kolleger som slutter eller er i permisjon ikke blir erstattet, med en begrunnelse om dårlig økonomi, noe som skaper merarbeid og en presset situasjon der ansatte blir overarbeidet da hva som skal utføres av oppgaver ikke justeres, men tvert imot heller øker. NTL forstår at noen av midlene er knyttet til allerede planlagte aktiviteter, men satte spørsmålsteget ved hvorfor man ikke ansetter folk når økonomien er god, og påpekte videre at konsekvensene for ansatte og deres arbeidsvilkår må tas på alvor av arbeidsgiver og følges opp ute i møter på enhetene. Eventuell økonomisk usikkerhet knyttet til fremtidig budsjettituasjon kan ikke bæres av de ansatte ved at det ikke settes inn nok folk ifh arbeidsoppgavene.

**Akademikerne** og **Parat** delte NTLs og Forskerforbundets oppfatning.

**HVO** mente det er viktig at arbeidsgiver er tydelig med hva som skjer med arbeidsoppgaver der ansatte ikke erstattes, og at man i så fall bør prioritere oppgaver for å unngå slitasje på ansatte.

**Arbeidsgiver** forklarte at hovedbildet er at UiO har en god, stabil, og forutsigbar økonomi framover og at det ved enhetene kan være behov for å planlegge med langsiktig forutsigbarhet knyttet til usikkerhet rundt den generelle situasjonen med kutt i sektoren og økt prisvekst i samfunnet. Arbeidsgiver støttet organisasjonene i at det er viktig å ikke overdramatisere, og kommenterte at man heller ikke må bli *for* forsiktig. Arbeidsgiver understreket at arbeidsgiver har et overordnet ansvar for å planlegge økonomien og sørge for at arbeidsoppgavene gjennomføres med den bemanningen som kreves, og at det ikke skal gjennomføres tiltak ved UiO som ikke er forsvarlige. Arbeidsgiver påpekte at det er viktig med tett dialog og at man ikke sprer usikkerhet internt og eksternt.

### **3) Meritteringsordningen for utdanningsfaglig kompetanse ved UiO - oppfølging av evaluering - drøfting**

**Arbeidsgiver** presenterte anbefalinger til justering av meritteringsordningen for utdanningsfaglig kompetanse ved UiO. Arbeidsgiver opplyste at flere av oppfølgingspunktene vil komme tilbake til IDF mer konkretisert.

**Akademikerne** kommenterte til punkt e) at Akademikerne ikke kan se at lik avlønning ikke kan ivaretas gjennom 2.5.3.. Akademikerne mener at dette rett hjemmel for lønnsopprykk. Akademikerne kommenterte til punkt b) om varighet av status som merittert underviser at det er mer naturlig at man re-oppnevnes om man tenker på det som en arbeidsoppgave for en begrenset periode. Om man tenker på det som en tittel, der det er lønnsjusteringen som har med forpliktelsene man får å gjøre, er det naturlig at statusen varer så lenge man er ansatt ved Universitet.

**NTL** ønsket at arbeidsgiver stryker punkt e) i fremleggsnotatet. NTL påpekte at arbeidsgiver her gir sterke føringer for hvordan dette skal praktiseres fremover, mens dette er noe som det er opp til partene å finne ut av, og at partene må komme tilbake til hvilke virkemidler som skal brukes. NTL viste til at partene er enige



om at bruk av ekstraordinær innsats hører hjemme i 2.5.3 og at meritteringsordningen falt inn under det og at det dermed bør videreføres. NTL ønsket å få en oppdatering av status før sakspapirene sendes til styret.

**Forskerforbundet** mente også at det legges sterke føringer i forslaget, og mente i likhet med NTL at punkt e) bør strykes, alternativt bør punktet skrives om og kun beskrive ordningen. Forskerforbundet ønsker å videreføre bruk av 2.5.3, 2, men kommenterte at det gjerne kan foreslås et beløp fra arbeidsgiver som et utgangspunkt for eventuelle forhandlinger.

**Arbeidsgiver** noterte konkrete innspill om at punkt e) bør strykes. Arbeidsgiver bemerket at dette har vært viktig for mange, og påpekte at arbeidsgiver må gå igjennom formuleringene. Arbeidsgiver vil komme tilbake til organisasjonene. Arbeidsgiver kommenterte at det er den utdanningsfaglige kompetansen som ligger til grunn for status merittert underviser, ikke oppgaver. Dette ligger til grunn for at statusen som merittert underviser foreslås opprettholdt så lenge vedkommende er ansatt.

#### 4) Innføring av studieavgift for studenter utenfor EU/EØS og Sveits – informasjon

**Arbeidsgiver** informerte om forslaget til universitetsstyret om innføring av studieavgifter for studenter utenfor EU/EØS og Sveits ved UiO fra og med studieåret 2023/2024.

**Organisasjonene** hadde ingen kommentarer.

#### 5) Høring NOU 2022: 17 Veier inn - ny modell for opptak til universiteter og høyskoler – informasjon

**Arbeidsgiver** presenterte UiOs forslag til høringsuttalelse.

**Akademikerne** delte arbeidsgivers bekymringer rundt rekruttering til realfag.

**Forskerforbundet** opplyste at Forskerforbundet nasjonalt vil gi høringssvar i saken og at Forskerforbundet vektlegger hvordan en mulig overgang vil påvirke ansattes arbeidssituasjon. Forskerforbundet påpekte at administrasjon rundt dette vil gi en økt belastning på ansatte og kommenterte at det bør være et krav fra institusjonene om økt finansiering.

#### Eventuelt

- **Oppfølging kompetansehevingstiltak DFØ-systemer**

NTL viste til utfordringene beskrevet i EIRs årsrapport og lurte på status for oppfølging av kompetansehevingstiltak knyttet til DFØ-systemene.

**Arbeidsgiver** delte NTLs oppfatning av at utfordringer med systemet har skapt et merarbeid på alle nivåer. Arbeidsgiver forklarte at det er flere veiledninger tilgjengelige på UiOs nettsider i dag enn da systemet ble innført. Arbeidsgiver arrangerer fortsatt en del arbeidsstuer på forespørsel, og arbeider med å få opp lynkurs igjen. Arbeidsgiver bruker samtidig mye tid på å jobbe opp mot DFØ og tror ikke DFØ vil komme med raske løsninger som bedrer situasjonen. Arbeidsgiver viste til at DFØ ikke har optimal forståelse for spesialiseringen ved UiO, og at kursene fra DFØ i noen tilfeller har blitt opplevd som fremmedgjørende. Arbeidsgiver kommenterte at det gjøres mye bra på de fire universitetene som universitetene deler med hverandre.



- **Velferdsutvalget**

NTL stilte spørsmål om hva som er status for velferdsutvalget og de problemstillingene som er reist der. **Arbeidsgiver** og **NTL** ble enige om å sette dette opp som et punkt på neste IDF.

- **Retningslinjer hjemmekontor**

NTL viste til at saken er satt opp som et diskusjonspunkt i AMU uten at saken har kommet til IDF. NTL påpekte at det er naturlig at retningslinjene drøftes i IDF og at arbeidsmiljøpolitikken diskuteres i AMU i etterkant.

**Forskerforbundet** støttet NTL og påpekte i tillegg at man i forslaget må se på forskjellen i definisjonen av *fjernkontor* og *hjemmekontor*.

**Arbeidsgiver** ville undersøke saksgangen og komme tilbake til organisasjonene.