



MØTEREFERAT

IDF-møte med styresaker

Saksnr.: 2023/4

Sted: LSH Styrerommet (1005)

Dato: 16.11.2023

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Svein Stølen	Rektor
Arne Benjaminsen	Universitetsdirektør
Johannes Falk Paulsen	Assisterende universitetsdirektør
Gudleik Grimstad	Organisasjons- og personaldirektør
Mette Halskov Hansen	Viserektor for klima, miljø og tverrfaglighet (sak 2)
Mette Bakkerud Lundeland	Seksjonssjef OPA (sak 4 og 5)
Berit Synnes	Seniorrådgiver OPA (sak 4 og 5)
Anne Gretne Søreng	Observatør
Erlend Aag	Referent
Jørgen Kjøllesdal	Referent

Fra arbeidstakersiden:

Natalia Zubillaga	NTL
Axel Hjelme	NTL
Ingunn Skjerve	Forskerforbundet
Olav Stanly Kyrvestad	Akademikerne
Mattias Solbakken	Akademikerne
Ariel Sevendal	Parat
Thomas Aulin	HVO
Ingvild Myklebust	VHVO

Merknader til innkalling eller dagsorden: Ja

Sak 2 ble etter forslag fra universitetsdirektøren gjort om fra drøfting- til informasjonssak.

Sak 6 «Investeringsplan» ble etter forslag fra NTL utsatt til neste møte. NTL ba videre om at saken om hybride arbeidsplasser skulle følges opp.

Parat etterspurte informasjon om hvordan UiO jobber med tillitsreformen.

Arbeidsgiver sa at disse sakene skulle behandles i senere møter.

Agenda

Sak 1.) Tentativ agenda til Universitetsstyret 5. desember 2023 – informasjon



Arbeidsgiver presenterte oversikten over saker meldt inn til universitetsstyrets møte.

Kommentarer:

Akademikerne syntes det var bra at UiO holdt i saken om finansiering av studenter fra utenfor EØS.

Arbeidsgiver sa at det så ut til at statsbudsjett ikke kom til å inkludere dette.

Sak 2.) Bærekrafthuset – Informasjon

Arbeidsgiver introduserte, og sa at de berørte enhetene vil bli informert før arbeidsgruppens rapport offentliggjøres, men at den per nå er unntatt offentligheten.

Akademikerne kommenterte at rapporten allerede var sendt ut i forkant av møtet uten å være merket som unntatt offentlighet. De la til at det er arbeidsgiver som etter avtaleverket plikter å merke saker om de er unntatt offentlighet, og at arbeidsgiver har full anledning til å gjøre det, og at de skal gjøre det. Videre ble det sagt at tillitsvalgte også skal informeres om og drøfte saker som ikke skal offentliggjøres med arbeidsgiver, men at når en sak ikke er merket av arbeidsgiver ved utsendelse er det meningen at de tillitsvalgte skal diskutere saker med sine medlemmer frem mot drøfting med ledelse for å kunne belyse saken best mulig.

NTL støttet Akademikerne, og kommenterte at man skal være forsiktig med å unnta offentlighet, at det skal foreligge særlige grunner for dette.

Forskerforbundet støttet innspillene.

Arbeidsgiver tok innspillene til etterretning, og sa at de skulle være tydeligere i avklaringene angående offentlighet fremover.

Leder av arbeidsgruppen, Mette Halskov Hansen, presenterte gruppens arbeid. Hun sa at man ikke hadde gått i detalj på organiseringen fordi man ønsket å involvere de ansatte i dette.

Kommentarer:

Akademikerne kommenterte at innflytting i bygget lå langt frem i tid, og sa at de savnet informasjon om hva som skal skje i tidsrommet frem til innflytting. Videre at organiseringen minnet om tidligere prosesser som hadde skapt uro blant ansatte.

NTL sa at de ikke var overrasket over at arbeidsgruppen hadde konkludert med ny organisatorisk enhet, og at det var bra man ikke hadde gått mer i detalj på organiseringen, at det ville vært å forskuttere prosessen. NTL hadde fått tilbakemeldinger fra ansatte på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) om at de savnet mer informasjon om hva det innebærer å inngå i et sånt prosjekt.

HVO sa at de var skuffet over at vernetjenesten ikke hadde blitt kontaktet av arbeidsgruppen eller var nevnt i rapporten. HVO påpekte at det i mandatet ble oppfordret til å kontakte vernetjenesten ved spørsmål om eventuell organisering av Bærekrafthuset. Videre savnet de informasjon om hva de ansatte i enhetene mente om prosessen. HVO påpekte at det hadde vært flere interessenter til å flytte inn i bygningen, og stilte spørsmål ved hvordan utvalget var gjort.



Forskerforbundet etterspurte informasjon om prosessen videre og en tidsplan for det videre arbeidet og aktiviteter frem til huset er innflytningsklart. Det ble understreket at det er viktig at det tydeliggjøres hvordan organisasjonenes medbestemmelse skal tas ut og hvordan de ansatte skal involveres.

Arbeidsgiver svarte at det ikke hadde vært gitt at man skulle lande på en ny organisatorisk enhet. Arbeidsgruppen hadde diskutert dette lenge, og det var flere alternativer på bordet. Det var de faglige mulighetene som tilsa at en ny enhet var hensiktsmessig. Dette vil bidra til samarbeid mellom miljøer som sitter spredt og ønsker å komme sammen. Arbeidsgiver sa at de ikke har ønsket å binde opp den videre prosessen med et forslag til organisering av den foreslåtte enheten. Det var ikke gitt at STK passet inn i Bærekrafthuset, men mye av det de jobber for har direkte relevans for bærekraft – kjønn inngår i FNs definisjon av bærekraft.

Når det gjaldt ansatteinvolvering sa arbeidsgiver at arbeidsgruppen hadde begynte med å se på de rent faglige mulighetene, og ikke diskutert organisering nettopp fordi fagforeningene ikke var involvert enda. Rapporten var ikke delt med de ansatte enda, men gruppe-medlemmene hadde snakket med sine ansatte. Noen konkrete aktiviteter det kan jobbes med frem til innflytting er bærekraftsertifikatet, bærekraftbachelor, forskningssamarbeid, arbeidet opp mot OSC, men ledelse og organisering av dette arbeidet må på plass.

En mer detaljert prosessplan vil utarbeides nå som rapporten foreligger.

Sak 3.) Utvikling- og byggeprosjekter for andre aktører enn UiO i Oslo Science City – informasjon

Arbeidsgiver informerte. Det var ingen kommentarer.

Sak 4.) Forslag til revidert mål og tiltaksplan for IA ved UiO – drøfting (utsatt fra sentralt IDF-møte 02.11.2023)

Arbeidsgiver la frem saken om forlengelse av den nasjonale IA-avtalen og oppdateringene gjort i UiOs handlingsplan for IA, som utløp 31. desember 2022.

Kommentarer:

NTL kommenterte at man hadde vært enige om å oppdatere avtalen allerede for et år siden. NTL ba om at formuleringen «så langt det er mulig» skulle strykes fra følgende tiltak/kulepunkt: «Ansatte som har behov for utprøving av arbeidsoppgaver for å få avklart sin arbeidsevne, skal så langt det er mulig få mulighet til å utprøve sin arbeidsevne på tvers av fakulteter/enheter.» De kommenterte at det er en feiltolkning av arbeidsmiljøloven å si at målet med tilrettelegging av oppgaver etter langtidsfravær er å få ansatte tilbake til sin opprinnelige stilling – målet må være å få dem tilbake i arbeid ved UiO og da er det viktig å se etter muligheter på hele UiO. Lokale leder forholder seg strengt til tiltakene og målene, og formuleringen «så langt det er mulig» vil tolkes strengt, til fordel for arbeidsgiver og ulempe for ansatte.

NTL viste til kulepunktet som omtaler permisjon uten lønn utover ett år, og sa at deres erfaring er at ansatte som for eksempel er 50% uføre får beskjed om å si opp del av sin stilling, i stedet for å bli innvilget forlenget permisjon selv om de ansatte var i oppfølging for å komme tilbake i arbeid. De hadde konkrete endringsforslag som de ville gå nærmere inn på i AMU rundt denne praksisen, men nevnte dette for at også



UNIVERSITETET I OSLO

rektor og universitetsdirektøren skulle høre deres opplevelse av at arbeidslivet på UiO var blitt tøffere og mindre inkluderende.

Akademikerne kjente seg igjen i NTLs beskrivelse. Også Akademikerne har eksempler på at ansatte med behov for avklaring har fått beskjed om å si opp deler av stilling. Det finnes ikke rutiner for ansatte med behov for avklaring. Måten man omtaler langtidssykmeldte på må endres, de omtales som om de er et problem. Akademikerne påpekte at UiO er en stor statlig arbeidsplass med et særlig ansvar på IA-området, og at dagens praksis er ikke er i tråd med å være en IA-bedrift. Det finnes mange tilretteleggingsmuligheter man ikke bruker. Akademikerne støttet NTLs forslag om å fjerne formuleringen «så langt som mulig», og gjentok at målet ikke er å stå i stilling, men å stå i jobb.

Akademikerne viste til tiltaket kompetanseutvikling og sa at det må gjøres obligatorisk for leder å gjennomføre opplæring. Dagens bestemmelse er for passiv, og mange ledere kjenner ikke regelverket. De foreslo som et prøveprosjekt å øke antall kurs om seniortiltak fra to til fire ganger i året. Akademikerne ville ettersende detaljerte endringsforslag

HVO stilte spørsmål ved om det fikk konsekvenser for ledere å ikke ta det obligatoriske lederkurset i HMS. Man bør begynne med å ta tak i dette problemet før man utvikler nye kurs. De sa at det var utrolig at man ikke har tall på legemeldt arbeidsrelatert, og lurte på hvordan man skal kunne jobbe med dette uten å ha et tallgrunnlag å jobbe ut fra. Med tanke på frafall sa HVO at det krevdes både midler og store kulturendringer.

Forskerforbundet stilte seg bak det som allerede var sagt, og sa at de ikke opplevde UiO som en IA-virksomhet. De påpekte at det er viktig at informasjon om IA-bestemmelsene og -målene må gjøres bedre kjent i organisasjonen. Forskerforbundet ga uttrykk for at de ofte opplever at arbeidsgiver er mer opptatt av budsjetter og hvor grensen for tilrettelegging er, enn å finne gode løsninger for å tilrettelegge slik at ansatte kan komme tilbake i jobb. De sa at UiO er en svært kompleks organisasjon, og at det derfor er viktig at det avklares hvem som har lederansvar for sykmeldte og hvordan oppfølgingen skal skje – det finnes så mange ledernivå at dette kan være uklart.

Parat støttet tidligere innlegg. De oppfordret arbeidsgiver til å ikke bare vise til avtaleverket, men til også å få frem intensjonen bak avtaleverket og vise hva det innebærer å etterleve det i praksis. Parats erfaring var at praktiseringen er vilkårlig og avhengig av den enkelte leder.

NTL ønsket å involveres i arbeidet med rutine for oppfølging av fravær utover maksdato for sykepenger og praksis rundt permisjon. De hadde erfaring med at det ofte var i denne oppfølgingen at uheldig og streng praksis og tolkning fant sted.

Arbeidsgiver svarte at arbeidet med rutinen var pågående, og at den ikke var klar til å drøftes enda. Videre at UiO skal være en reell IA-bedrift, og at tiltakene som var lagt fram var ment å bidra til dette. Arbeidsgiver ville ta med seg innspillene fra møtet videre, og tok gjerne imot skriftlige innspill i etterkant.

Akademikerne kommenterte at dette arbeidet var veldig viktig for de tillitsvalgte, og at eksemplene som hadde blitt nevnt i møtet var blant de tyngste sakene for tillitsvalgte. De trakk fram en episode der det i et ledermøte hadde blitt sagt at det var uheldig å gjennomføre medarbeidersamtaler fordi det «kunne komme opp ting som ville ta tid», og et annet der er en leder nektet å stille til et kontaktmøte med NAV og lege, uten å gi de andre møtedeltakerne beskjed på forhånd.



NTL sa at de også hadde mange eksempler på tunge saker. De hadde erfaring med at ansatte fikk oppsigelsesbrev i stedet for forlenget permisjon, selv om lengere permisjon ikke ville få konsekvenser for UiO, men store konsekvenser for den ansatte. NTL ba om å få avklart hvorvidt arbeidsgiver ville gå med på å stryke formuleringen «så langt det er mulig».

Akademikerne kommenterte at ord har makt, og at UiO generelt ikke bruker formuleringer som «så langt som mulig» fordi man i unntakstilfeller forstår at det dreier seg om nettopp unntak. Det formuleringen er ment å formidle er tilfeller der tilrettelegging absolutt ikke lar seg gjøre.

Parat etterspurte svar fra arbeidsgiver på innspillene som var kommet i møtet, og ba om at det ble satt opp en drøfting i et senere møte.

Arbeidsgiver svarte at de ville ta med seg innspillene, og at saken også skal opp i AMU. Det er viktig å tydeliggjøre at UiO er én bedrift og at praksis skal være ensartet. Arbeidsgiver sa at IA er viktig, og gikk med på å ta saken opp igjen i et senere møte.

Saken er ikke ferdig drøftet.

Sak 5.) Forslag til reviderte retningslinjer for fjernarbeid ved UiO – drøfting

Arbeidsgiver presenterte saken.

Kommentarer:

Akademikerne viste til retningslinjenes punkt 1.7: «For å sikre lik praksis ved fakultetene og museene, tar nærmeste personalleder opp saken med sin leder før avtale inngås mellom personalleder og den ansatte.» De påpekte at personalleders leder vil være på forskjellige nivåer forskjellige steder i organisasjonen. Bestemmelsen vil dermed sikre lik praksis innenfor enhetene, men ikke i hele organisasjonen. Videre kommenterte Akademikerne at avtalemalen er skrevet for personer med kjennskap til lovverket og norsk arbeidsliv. For nyutdannede og utlendinger vil mye i avtalen være uklart. Det er nødvendig med klarspråk og tydeligere forklaringer av hva avtalens forskjellige punkter faktisk innebærer, og man bør vurdere å legge ved lov- og regelverket avtalen bygger på. Det er viktig at ansatte vet hva de går med på. Klarspråk-kritikken gjaldt også retningslinjene.

Arbeidsgiver svarte at målet er å tilrettelegge for lik praksis der det er mulig, ikke å sikre lik praksis i hele organisasjonen. De var enige i at klarspråk er viktig og ville jobbe med å tydeliggjøre språket.

NTL roste intensjonen om å bidra til enhetlig praksis, men mente også at retningslinjene vil kunne føre til en innstramning i praksis. De viste til formuleringen «Fjernarbeid er ingen rettighet etter lov og forskrift», og påpekte at UiO har hatt retningslinjer for fjernarbeid siden 2020 uten at denne formuleringen har vært med, og at det er uklart hvorfor man ser behov for å ta den inn om ikke for å kunne avslå ønsker om hjemmekontor. NTL sa at deres erfaring var at en del avslag begrunnes i at ledere ikke har tillit til at ansatte faktisk jobber hjemmefra, og at det er lite sannsynlig at en leder på overordnet nivå overprøver en slik vurdering. De foreslo derfor at det bør holdes møter på enhetsnivå der man kan diskutere praktisering av retningslinjer på et mer generelt nivå, uten å gå inn i enkeltsaker.



UNIVERSITETET I OSLO

Forskerforbundet kommenterte at det er viktig å sende signal om at hjemmekontor er mulig så lenge arbeidets art tilsier det. I dag er det i stor grad opp til den enkelte leders tilbøyeligheter hvordan dette praktiseres. Videre at det er behov for å tydeliggjøre hvilke krav og vurderinger det vises til i retningslinjene og avtalen, blant annet i forbindelse med «Arbeidslokale ved hjemmekontor» og «Særskilt om fjernarbeid utenlands». Forskerforbundet etterspurte også en klagemulighet ved avslag på søknad om hjemmekontor.

HVO sa at sprikende praktisering av hjemmekontorordningen var det vernetjenesten hadde fått flest henvendelser om de siste par årene, og etterlyste etterprøvbarehet i form av en klagemulighet.

Akademikerne kommenterte at den største gruppa som bruker hjemmekontor er vitenskapelig ansatte, mens det virker som om avtalen er skrevet med tanke på administrativt ansatte. Retningslinjene bør også reflektere arbeidshverdagen til vitenskapelig ansatte, som kan være veldig annerledes enn administrativt ansattes.

Arbeidsgiver oppfattet ikke at retningslinjene la opp til innstramming. Når man hadde inkludert formuleringen om at man ikke har krav på hjemmekontor var det for å tydeliggjøre at hjemmekontor er et personalpolitisk tiltak, og at arbeidets art har noe å si for vurderingen. Hovedintensjonen hadde vært å få retningslinjene i tråd med endringene i forskriftene. Under pandemien var det en problemstilling at noen ville arbeide i utlandet med norsk lønn, dette må reguleres.

NTL kommenterte at selv om det stemmer at hjemmekontor ikke er en rettighet, var det uheldig å inkludere denne formuleringen. Den kan tolkes i en retning som vil føre til innstramming, uavhengig av hva intensjonen er.

HVO sa at usaklig forskjellsbehandling er problemet man vil til livs, og etterlyste krav om saklig begrunnelse ved avslag på ønske om arbeid hjemmefra. HVO mener en slik praksis vil fjerne mye misnøye og bidra til likere praktisering av retningslinjene.

Arbeidsgiver sa seg enig i at usaklig forskjellsbehandling ikke skal forekomme, men mente det i praksis ikke kunne være sånn at alle beslutninger om arbeidets organisering skal kunne overprøves.

Akademikerne kommenterte at det er svært uvanlig å legge noe man ikke har rett på inn i retningslinjene. Formuleringen vil brukes til å avslå, selv om det ikke nødvendigvis er intensjonen. Å starte dialogen med å si at man ikke har rett på noe er uheldig.

Arbeidsgiver svarte at det ikke er til å komme unna at god praktisering avhenger av at det er god dialog med leder. Man kan ikke løse alle problemer i en retningslinje. UiO er en stor organisasjon, og man må gi lederne noe rom for å bruke skjønn. Retningslinjene er ment å hjelpe lederne til å utøve skjønn på god måte. Å få til forhåndsbestemt likebehandling i alle tilfeller i en så uensartet virksomhet er nærmest umulig. Arbeidsgiver kommer tilbake med en språkvasket versjon.

Saken er ikke ferdig drøftet.

Med hilsen
Erlend Aag

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.



UNIVERSITETET I OSLO

**UiO Ledelse og
Fellesadministrasjonen**
Avdeling for organisasjon og
personal

Postadress:
Postboks 1071 Blindern
0316 OSLO

Besøksadresse:
Lucy Smiths hus.
Problemveien 7

E-post:
postmottak@admin.uio.no
<http://www.uio.no>
Org.nr.: 971 035 854