

Referat fra IDF-møte 15.mars 2023

Møtetidspunkt: kl. 10.00 – 12.00, i styrerommet (V349) Fysikkbygningen, Blindern.

Tilstede fra organisasjonene:

Mattias Solbakken	Akademikerne
Ole Dolholt	NTL
Gabrielle Tandberg	NTL
Elisabeth Bjørnstøl	Forskerforbundet
Ariel Sevendal	Parat

Tilstede fakultetsverneombud:

Tilstede fra fakultetet: Dekan Solveig Kristensen, fakultetsdirektør Jo Døhl, HR sjef Kine Lundhagen Hesselroth, Torunn Standal Guttormsen (referent)

Til sak I – 2/23: Økonomileder MN Helen Michele Nylænder

O- 1/23 Evaluering av partssamarbeidet [Kine Lundhagen Hesselroth]

I forkant av IDF møtet hadde det blitt sendt ut noen spørsmål fra Avdeling fra organisasjon og personal vedr evaluering av partssamarbeidet og disse spørsmålene ble lagt til på slutten av sjekklisten som ble sendt ut sammen med innkallingen.

Spørsmål a) Opplever de lokale partene at ansattes medvirking og tillitsvalgtes medbestemmelse har endret seg de siste årene, eventuelt på hvilken måte?

De tillitsvalgte ga uttrykk for at det var vanskelig å svare på dette, da man ikke har vært med på denne endringen selv og man selv er ny i rollen, men ga uttrykk for at det på MN er det et godt yringsklima, man har gode diskusjoner og det er ikke vanskelig å ta ordet i IDF møtene. Partsamarbeidet har også gått seg til over tid og man føler seg godt ivaretatt. Et innspill NTL kom med var at det kan være en litt uklar rolleforståelse på hva som er en infosak og en drøftingssak.

Dekanen spilte inn at hun er opptatt av at vi har tillit til alle og har vi har et godt dialogklima og det føler hun at vi har.

De tillitsvalgte kommenterte at når det er mye utskifting av medlemmer av IDF, så blir tonen mer formell. *Arbeidsgiver* ga også uttrykk for at man setter pris på direkte kontakt med de tillitsvalgte, slik at man kan løse saker på en mer uformell måte. *De tillitsvalgte* understreket at man har samme mål og det er å gjøre MN gode.



Spørsmål b) Hva gjør vi lokalt for å ivareta ansattes medvirkning og tillitsvalgtes medbestemmelse i viktige saker?

Arbeidsgiver kommenterte at dette er et stort spørsmål som dekker både ansattes medvirkning og tillitsvalgtes medvirkning og uten ansattes medvirkning så stopper UiO / MN opp. *Parat* mente også at dette er et vanskelig spørsmål, men man må se på dette i Hovedavtalens rammer og de tillitsvalgtes medbestemmelse. *De tillitsvalgte* møter ansatte og får høre hva de mener og kan på denne måten bringe dette inn i møtet. De ønsket også at sakene skulle sendes ut så snart som de er ferdig og ikke vente med å sende de ut samlet og det ble også fremmet ønske fra at man må innkalling og sakspapirer på nett. *Arbeidsgiver* svarte med at dette jobbes det med og man håper få det til innen neste IDF møte.

Akademikerne fremmet ønske om mer info i overskriftene på innkallingen, slik at man kan raskt sette seg inn i saken og på den måten få den informasjonen man trenger bare ved å lese innkallingen. De stilte også spørsmål om de ansattes medvirkning, gjør MN noe for å øke den, blir det informert ut til ansatte og da spesielt utenlandske ansatte om at man har fagforeninger, bedriftshelsetjeneste, verneombud? *Arbeidsgiver* svarte at man nå jobber med å lage en velkomstdag for alle nyansatte hvor innholdet skal dreie seg om generisk informasjon som fagforeninger, BHT, vernetjenesten etc. På MN er det også et eget nyhetsbrev som sendes ut til postdoktorer, stipendiater og forskere, der det er mulig for de tillitsvalgte å melde inn informasjon som kan være relevant for målgruppen.

Forskerforbundet uttrykte at mange internasjonalt ansatte ikke vet hva slags innflytelse de har og det er også noen mellomledere som ikke skjønner hvordan man skal utøve medbestemmelse. Det kan medføre at det utvikler seg en egen kultur for medbestemmelse med bl.a medarbeidersamtaler og lønnsamtaler.

Arbeidsgiver kommenterte at det er mye bra på UiO og MN, men vi har ikke en ferdig utviklet lederkultur, den er i kontinuerlig utvikling og vi jobber med mye med dette. Seksjonsledelse er en kompleks rolle og vi er avhengig av å ha gode systemer og vi vil gjerne ha en videre dialog rundt dette.

Forskerforbundet lurte også på dette med faste midlertidige forskere, har de en medvirkning? Mange føler at de ikke tør å ytre seg, i frykt for hva som kan skje.

Arbeidsgiver sa at de er klar over at de er en sårbar gruppe og vi prioriterer de høyere og derfor har vi også lagt til rette for eksempel karriereutvikling og sosiale arrangementer, og vil også utvikle et språktilbud for denne gruppen.

Arbeidsgiver uttrykte at MNs størrelse gjør det utfordrende å kunne fange opp alt som skjer ute på instituttet og å få alle relevante saker opp i IDF, og her må vi fortsette arbeidet med å bevistgjøre lederne våre.

Spørsmål c) Prioriterer vi de riktige sakene til behandling i IDF?

De tillitsvalgte meldte tilbake at det er vanskelig å vite, for MN er jo så store og det er veldig lite saker til å være så store i forhold til mindre enheter. Det ble også fremmet ønske om at man kunne be instituttene komme å presentere seg, for å få innblikk i hva som skjer på instituttene.

Arbeidsgiver kommenterte at det er både fordel og ulemper med å være store, for vi kan bruke ressursene våre til å lage bl.a karriereprogrammer. *Arbeidsgiver* meldte også at det gjerne også kan meldes inn flere saker fra de tillitsvalgte til IDF møtene.

Akademikerne uttrykte ønske om å få en felles plan for IDF møter på UiO, for mange av IDF møtene kolliderer med andre IDF møter. Dette er viktig slik at man kan stille med de riktige folkene på møtene.

Arbeidsgiver støtter dette forslaget hvis det er praktisk mulig i MNs ledelsens timeplan, men for 2023 så kan man melde tilbake om det er noen av møtene som må flyttes på.

Til sjekklisten var det ingen kommentarer.

I- 2/23 – Styresaker [Solveig Kristensen]

Dekanen orienterte om styresakene og Forskerforbundet kommenterte saken om eksternt finansierte stillinger og denne saken vil bli tatt opp på et IDF møte ved en senere anledning. Økonomisjef Helen Nylænder orienterte om godkjenning av regnskapet for 2022 og fakultets økonomiske status og utvikling. *De tillitsvalgte* var veldig fornøyde med den grundige og pedagogiske gjennomgangen.

I- 3/23 – Komparativ medisin [Kine Lundhagen Hesselroth]

Sak utgikk.

I- 4/23 Asbest IBV [Jo Døhl]

Døhl meddelte at saneringen går i henhold til plan og han har regelmessige møter med Kathrine Schou. Det har kommet nye nasjonale retningslinjer for sanering av asbest, så dette er noe som Eiendomsavdelingen må håndtere. Han kunne også melde at stemningen blant brukerne er god.

I-43/22 Eventuelt og saker som ønskes tatt opp på neste møte

Arbeidsgiver orienterte om «overtidsbetaling» for ansatte på gnagerfasiliteteten ved IBV. Målet med arbeidsplanen er at ansatte skulle jobbe innenfor normal arbeidstid. Arbeidsgiver ønsket å kompensere de ansatte for helgejobb med en ekstra time, for hver time de jobber. Dette er ikke ordinær overtidsjobbing eller opparbeidelse av plusstid, men det føres som overtid i systemet med en time avspasering og en time utbetaling. De vil få overtidsbetalt hvis de må steppe inn ved sykdom.

Arbeidsgiver informerte om et lederseminar MN skal holde 20. april med tema «UH-sektoren i endring». Målet er at vi i fellesskap skal løfte blikket som ledergruppe og få en dypere innsikt i rammebetingelser og viktige problemstillinger via akademiske foredrag og innspill fra sentrale premissleverandører. Dette vil gi oss en felles forståelse som grunnlag for å identifisere handlingsrom og ruste vårt lederfellesskap til å møte utfordringer som kommer.

De tillitsvalgte inviteres til å delta på lederseminaret med to representanter. Arbeidsgiver sender ut programmet og *de tillitsvalgte* gir beskjed om hvem som deltar.