



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

Mandag 12.10.2020 kl. 9-11. Møtet avholdt på Zoom.

Fra tjenestemannsorganisasjonene:

Katrine Langvad Stensløkken (Forskerforbundet), Gry Bruland Larsen (NTL), Mattias Solbakken (Akademikerne), Svend Davanger (Akademikerne)

Fra verneorganisasjonen:

Maria Krave (lokalt hovedverneombud)

Fra ledelse/administrasjon:

Unn-Hilde Grasmø-Wendler (møteleder), Gaute Frøisland, Stina Mosling, Kristin Heggen (sak 1), Linda Helgesen, Knut Tore Stokke (sak 2), Halvor Fahle (sak 5), Elisabeth Olsen (referent)

Informasjons og drøftingssaker:

1	<p>Status for arbeidet med AKS v/Kristin Heggen</p> <p>Arbeidsgruppa jobber nå videre med del II av mandatet og diskuterer</p> <ul style="list-style-type: none">a) hvordan vi kan styrke og videreutvikle den sykepleievitenskapelige profil og miljøets komparative fortrinn,b) muligheter for samarbeid og synergi med miljøer innenfor og utenfor Det medisinske fakultet,c) mulige plasseringer av miljøet som kan bidra til å styrke og videreutvikle fagmiljøet.
2	<p>Drøfting av bemanningsplan for administrative stillinger ved Helsam Knut Tore Stokke orienterte om saken. Helsam er opptatt av å forberede organisasjonen på endringene som kommer med BOTT, men også justeringer knyttet til løpende endringer. Se presentasjon.</p> <p>NTL kommenterte at det ser ut som Helsam har hatt en god prosess så langt. Det er bra at det har vært gjennomført møter med de som er berørt. Spørsmål: kan Knut Tore si noe om når eventuelle endringer for Studie og IT blir avklart? I tillegg bør man se på om de stillingene som får kodeendring også bør få en tilsvarende lønnsutvikling gjennom 2.5.3.</p> <p>Det ble svart at når det gjelder IT-delen avventer vi et vedtak i universitetsstyret i desember. Når det gjelder studiesiden er det også en del som avhenger av utfallet av arbeidet i sak 1. Det er greit å få med seg føringene derfra. For de to innkjøpsstillingene er det riktig at SKO er endret til seniorkonsulent. Det er naturlig at man kommer tilbake til å synliggjøre dette også hos stillingsinnehaverne.</p> <p>Forskerforbundet er enig i at det virker til å være en god prosess. Spørsmål om stilling 14 også er 100 prosent.</p> <p>Det ble svart at den også er en 100 prosent stilling. Det har dessverre falt ut i den</p>



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

	versjonen som er sendt ut.
3	<p>Drøfting: Overføring av forskergruppen Laboratorium for gliacellefysiologi fra Seksjon for fysiologi til Seksjon for anatomi i Avdeling for molekylærmedisin, Institutt for medisinske basalfag</p> <p>Linda Helgesen orienterte. IMB mistet en av sine professorer i januar. Mange av de ansatte har trådt fram og håndtert dette på en god måte.</p> <p>Endringen innebærer å overføre en ganske stor gruppe av vitenskapelig ansatte fra en seksjon til en annen. Målet på lengre sikt er at ikke seksjonsgrensene skal være så tunge, og dette er også et eksempel på at det jobbes tett på tvers av seksjonene. Det er også to ingeniører i denne gruppen, og de vil bli fulgt opp tett. I praksis vil de fleste beholde oppgaver og arbeidsplass slik de er i dag, med noen mindre justeringer. Planen videre er å ha et fellesmøte, og så tilby individuelle møter med samtlige.</p> <p>Forskerforbundet kommenterte at det i utgangspunktet virker fornuftig å gjøre dette. Ønsker å vite hva de aktuelle seksjonslederne mener om dette.</p> <p>Det ble svart at begge er positive og anser det som en naturlig følge av det som har skjedd.</p> <p>Forskerforbundet I notatet som følger saken står det at det skal avholdes informasjonsmøte for alle berørte ansatte i glialabben, og at instituttet fatter endelig beslutning etter det. Forskerforbundet ber om at saken kommer tilbake på IDF-møte igjen etter at informasjonsmøtene og samtalene med de berørte er avholdt, og før det tas en endelig beslutning.</p> <p>Arbeidsgiver svarte bekreftende på det.</p> <p>NTL støtter at saken kommer til IDF på ny. Saken virker ellers grei og forståelig. Men det er viktig at man ser på om det er motforestillinger i møter og samtaler som skal komme.</p> <p>Det ble svart at arbeidsgiver også trenger den informasjonen som kommer ut av møter og samtaler, og er åpen for alternative løsninger også.</p> <p>Akademikerne kommenterte at det ser ut til å være en grundig og ryddig prosess. Det som gjør at dette ikke er unaturlig er også det at LETTEN-senteret ble opprett av Ole Petter Ottersen da han var knyttet til anatomi. Det ble flyttet til fysiologi fordi Nagelhus, som da ledet senteret, ble ansatt der.</p>
4	Sak fra Akademikerne angående bruk av eksterne konsulenter ved fakultetet



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

	<p>Akademikerne er opptatt av å bruke mest mulig interne ressurser vi besitter ved universitetet (in house). Samtidig har enkelte medlemmer lagt merke til at fakultetet bruker eksterne konsulenter ved blant annet ansettelse- og regelverkssaker. Akademikerne ønsker å få informasjon om det er en utvikling i bruken av eksterne konsulenter/firmaer ved fakultetet og i hvilke saker disse benyttes.</p> <p>Unn-Hilde Grasmø-Wendler redegjorde for bruk av ekstern bistand. Behovet for juridisk bistand har økt, og det brukes også noe på rekruttering. I en kunnskapsorganisasjon betyr tallene noe mer enn bare pengebruk og det er viktig å se på hva som ligger bak tallene. F.eks. bruker vi ekstern bistand på arbeid med EU søknader f.eks ERC. Dette er utgifter til inntekts ervervelse samt ligger som ett av hovedmålene til fakultetet i utviklingsavtalen. Det er likevel hensiktsmessig å følge med på utviklingen av hvordan vi bruker penger på ekstern virksomhet</p> <p>NTL kommenterte at de er enig med Akademikerne om at man i utgangspunktet i størst mulig grad bør gjøre ting i egen regi, men har også forståelse for at man i noen saker må hente inn bistand eksternt. Politisk er det ønskelig å hente inn flere midler fra EU, og da burde man ha egne ressurser for å støtte forskerne i dette arbeidet.</p> <p>Det ble svart at fakultetsadministrasjonen er rustet opp med en enhet for ekstern finansiering. Visse typer ekspertise har vi allikevel ikke, og kanskje man burde ha det på UiO, men ikke på fakultetsnivå. Vedr. juridisk hjelp på studiesaker har Studieavdelingen jurister, men MEDs omfang og alvorlighetsgrad av sakene sprenger kapasiteten til det man kan forvente fra Studieavdelingen..</p>
5	<p>Informasjon om status for BOTT</p> <p>Halvor Fahle orienterte. om en noe mer spesifisert tidsplan.. Prosessen med å se på total bemanning starter denne uka. Det kommer en HR-veileder som skal gi støtte for å gjennomføre prosessen på en god måte, og en økonomimodell som skal hjelpe oss i prosessen på økonomisiden. Fra november starter dialog med medarbeidere og fagforeninger. Det arbeides med en veileder om medbestemmelse knyttet til denne prosessen.</p> <p>NTL har sett veilederen i sentralt IDF og vil presisere at det er en veileder, ikke en fasit. I presentasjonene står det mye om færre saksbehandlere, reduksjon i personer og årsverk. Hva skjer med folk, ligger det i kortene at det blir overtallige/ oppsigelser? Enkelte ansatte kan bli bekymret.</p> <p>Det har blitt gitt tydelig beskjed om at BOTT-prosjektet ikke skal føre til oppsigelser. Det har også blitt gjentatt fra universitetsledelsens side i flere møter. Mange som har jobbet med dette har hatt det i så små prosenter (2-5%) at det ikke vil utgjøre en større forskjell å miste denne oppgaven. Saken blir satt opp på neste møte også.</p>
6	<p>Organisasjonsutvikling IT - orientering</p> <p>Unn-Hilde Grasmø-Wendler redegjorde. Dette er en stor sak som kan ha store implikasjoner, og nå har det blitt utarbeidet et informasjonsgrunnlag som er</p>



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

hensiktsmessig å dele i dette møtet. Det begynner å bli mer tydelig hvordan dette vil treffe vårt fakultet. Det ble kort redegjort for prosjektorganisasjonen og de alternativene for endringer som er skissert.

Fakultetet skal ha dialogmøte med prosjekteier og prosjektleder i dag. Fakultetene har ulike behov og derfor er det ulike oppfatning om hvilke implikasjoner dette kan ha. For vårt fakultet som har en svært velfungerende IT virksomhet samt er delvis avhengig av sykehus infrastruktur, vet vi ikke hvilke utfordringer en omorganisering kan medføre. UiO styret skal konkludere på en modell den 8.12.

NTL kjenner saken også fra sentralt IDF, men det er fint å høre fakultetets vurderinger. Det er viktig at de motforestillingene som Unn-Hilde Grasmø-Wendler tar opp også kommer fram i dialogen med prosjektet. Slik vi er organiserte er veldig annerledes enn andre fakulteter. Det er mange ansatte som eventuelt blir berørt og da er det viktig å informere og ivareta de ansatte.

Det ble svart at det er meget gode IT-folk på vårt fakultet, og det kan bli en utfordring å endre noe som fungerer veldig bra. Men vi er åpne for at det også kan være fordeler her.

Forskerforbundet kommenterte at dette er en kjempestor og kompleks prosess, og det er fint at det tas opp på IDF. Det er kjempeviktig at de berørte blir godt informert.

Linda Helgesen kommenterte at hun har tett kontakt med lokal IT og hovedtilbakemeldingene er at de er skeptisk til store sammenslåinger der det er vanskelig å se gevinstene. I tillegg er det vanskelig å forstå hva som egentlig foreslås og hvordan man skal ha meninger om det man ikke vet hva er. Det er viktig å få fram hva som kan være fordelene med dette.

Forskerforbundet kommenterte at det er viktig å få fram «what's in it for me» for den enkelte. Besvare «hvorfor» de skal gå igjennom denne prosessen?

7 Gjennomgang av fakultetsstyresaker til møte 27.10.2020

Sak 30/20-O REGNSKAP og virksomhetsrapportering T2 2020

Gaute Frøisland redegjorde. Vi har denne gangen i tillegg fått i oppdrag om å rapportere konsekvenser av Covid-19. De kortsiktige virkningen er ikke alvorlige, men på lengre sikt kan det være noe større konsekvenser.

I hele perioden har vi hatt økning i netto bidrag fra ekstern finansiering, og har derfor kunnet absorbere ABE-kuttene, men det er ikke gitt at fakultetet alltid vil ha en slik økning.

NTL leser i media at det er et ønske om å endre reglene slik at man ikke kan ha mer enn 5 % oppsparte midler. Har fakultetet rukket å se noe på det?

Det ble svart at vi har hatt fokus på dette over flere år, og har redusert mindreforbruket. Det er nå på ca 10 %, men på UiO som helhet er det rundt 2 %.



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

Våre enheter er også meget forskjellige seg imellom. Det jobbes med denne problemstillingen.

Sak 31/20-V Årsplan MED 2021-2023

Gaute Frøisland redegjorde om arbeidet med årsplanen. Den tar utgangspunkt i UiOs nye strategi for 2020-2030. Fakultetene er i noe større grad enn tidligere fri til å lage egne tiltak for å jobbe mot UiOs strategiske mål. Årsplanen skal gjelde for tre år, og ikke bare ett. I stedet for å snakke om mål og strategier, kaller vi det ambisjoner. Et viktig nytt tema er bærekraft.

Akademikerne spurte om hvorfor gruppesammensetning har blitt slik den er?

Det ble svart at det sees som hensiktsmessig at kommunikasjonsmedarbeidere er med å jobbe med den for at de bedre skal kunne håndtere formidlingsarbeidet med dette. Bakgrunnen for å øke representasjonen av studiesiden er tilbakemeldinger om årsplanarbeidet fra tidligere.

Forskerforbundet kommenterte at det er tydelig at det er brukt tid på årsplanen, den er god og ambisiøs. Det er viktig at det er kommet med at alle ledere skal ha opplæring om trakassering. Også fint med tiltak for å få ned midlertidighet. Studentene tas på alvor, gode tiltak rundt det. Savner litt mer tiltak rettet mot tekn/adm ansatte. Det er nevnt noen få steder, men generell kompetanseutvikling for også denne gruppen hadde vært fint å ha med.

Akademikerne kommenterte at et mål i planen er at alle som jobber ved fakultetet skal kunne relatere sitt arbeid til punkter i årsplanen. De vil også minne om at det er viktig å bruke godt tid på prosessen og få med grunnenhetene i arbeidet. Hvis man ikke føler eierskap til dokumentet blir det ikke så relevant. Det er også viktig at enhetene operasjonaliserer planen for egne enheter straks den er vedtatt av fakultetsstyret.

Arbeidsgiver er helt enig med Akademikerne, dette er viktige momenter. En klar forbedring i årets prosess er at man i større grad har jobbet sammen med enhetene.

Akademikerne kommenterte at det er en reell forbedring fra tidligere, men de syns ikke det har vært satt av nok tid til arbeidet med planen.

Sak 32/20-O Orientering om Utviklingsavtalen 2020-2022

Unn-Hilde Grasmø-Wendler redegjorde. Fakultetet skal ikke rapportere på årsplanen lenger, men på Utviklingsavtalen. Avtalen er godkjent av rektor, og vi har startet arbeidet med den. Det er tre hovedutfordringer: Forbedre gjennomføring på profesjonsstudiet i medisin, øke antall ERC- tildelinger og lykkes i Horisont2020/ Europa, og redusere midlertidigheten ved fakultetet.

Tiltakene som er satt opp må tilpasses eller endres over tid. Det holdes rapporteringsmøte om avtalen med rektor årlig. Dette er et viktig styringsdokument for fakultetet.



Referat fra IDF-møte ved Det medisinske fakultet

	<p>Akademikerne stusser på flere ting når det gjelder tiltak mot frafall på medisinstudiet.</p> <p>Det ble svart at dette er en skisse, slik den ble forelagt i mai. Tiltakene blir endret underveis i løypemeldinger. Alternativt opptak er ikke lenger aktuelt. Endring av ikke-lovpålagte permisjoner er det heller ikke aktuelt å gjøre noe med. Når det gjelder punkt 5 så er det noe som må arbeides med for å utvikle tiltakene. Framover vil det være aktuelt å ta med løypemeldingene slik at man ser hvordan avtalen jobbes med. Takk for kommentarer som vi tar med videre.</p> <p>Forskerforbundet kommenterte at det er bra med fokus på å få redusert midlertidigheten. Det er viktig å få til en kulturendring, at man innser at det ikke er farlig å ansette fast. De liker også siste side som har en konkret tidsplan.</p> <p>Det ble svart at tidsplanen nok er noe ambisiøs, men det kan justeres underveis.</p> <p><u>Sak 33/20-V Valg av instituttleder for IMB</u> Unn-Hilde Grasmø-Wendler redegjorde.</p> <p>Akademikerne kommenterte at det er litt uheldig at det ikke var en motkandidat. Det bør helst være et reelt alternativ som ansatte kan forholde seg til, uten at det innebærer noen kritikk mot nåværende instituttleder.</p> <p>Det ble svart at det dessverre generelt er vanskelig å få fram mange kandidater. IMB har en ny lederstruktur fra 2015 som vi på sikt håper at kan bidra til å øke potensialet for flere kandidater til slike valgte stillinger.</p>
8	<p>Eventuelsak fra Akademikerne</p> <p>I etterkant av en epost som gikk ut fra studiedekan for medisinstudiet 24. september hvor det oppfordres til at underviserne melder seg som kontaktlærer, en slags ettårig mentor i forbindelse med korona-situasjonen, har det kommet noen opprørte henvendelse fra medlemmer om at dette er enda mer gratisarbeid. Det oppleves som utidig at de nå oppfordres til å jobbe enda mere gratis.</p> <p>Saken vil bli sendt inn skriftlig også. Det ønskes et svar på dette fra studiedekanen, og gjerne en omformulering av eposten.</p> <p>Det ble svart at arbeidsgiver tar saken videre.</p> <p>NTL kommenterte at vi er litt ferdige med den dugnaden nå, og dette er ikke frivillig arbeid. Med forbehold om at de ikke har sett eposten, så bør man være nøye med hvordan man går fram for å sette i gang en slik type ordning. Det er også svært viktig å ivareta studentene i denne situasjonen, men dette er kanskje ikke måten å gå fram på.</p>