



## Referat fra MN-IDF-møte 10. februar 2026

Møtetidspunkt: kl. 15.00 - 16.00, Mulighetsrommet (Ø293), Fysikkbygningen, Blindern.

---

Til stede fra organisasjonene: Ole Dorholt (NTL), Ariel Sevendal (Parat), Anne Aaen-Stockdale (Parat), Elisabeth Peroli Bjørnstøl (Forskerforbundet), Terje Grønås (Akademikerne), Hege Gilbø Bakke (Akademikerne), Per Eugen Kristiansen (Akademikerne)

Til stede fakultetsverneombud: Halvor Dolva

Til stede fra fakultetet: Fakultetsdirektør Eva Helene Mjelde, HR-sjef Synnøve Grepperud, seksjonssjef Marie Johanne Talleraas (ref.)

---

## Informasjonssaker

### I-3/26 Status prosess for innflytting Livsvitenskapsbygget

Fakultetsdirektør Eva Mjelde orienterte for saken. Innflytting går fortsatt i henhold til plan, i godt samarbeid med Relokator som er leverandør av flyttetjenester i prosjektet.

Nå er det fokus på undervisningsplanlegging, for å sikre at undervisning kan avholdes i nye lokaler i henhold til plan.

De tre instituttene som skal flytte inn er i planleggingsfase for risikokartlegging av arbeidsmiljøet, med bistand fra Avdeling for organisasjon og personal.

**Akademikerne** spurte om tid for oppstart av undervisning i bygget. **Arbeidsgiver** svarte at undervisning er planlagt fra høstsemesteret 2026.

**Parat** spurte om hvordan fakultetet oppfatter stemningen er blant miljøene som skal flytte inn. Foreslår mulighet for erfaringsdelingsnettverk mellom de som inngår i de ulike flyttrinnene for å forberede seg best mulig. **Arbeidsgiver** svarte at det generelle inntrykket er at det går bra, men at arbeidsgiversiden har stor bevissthet rundt større arbeidsbelastning blant de ansatte knyttet til flyttingen. Fakultetet oppfatter at de ansatte er



spent på arbeidsplassfordeling og arbeidsplassplassering, og hvordan aktiviteter for forskning og undervisning vil se ut i praksis.

**Akademikerne** kommenterte at instituttene har blitt stor bevissthet rundt at flyttingen innebærer mindre plass, og det er fokus på avbøtende tiltak. Arbeid med dette krever også mye arbeid fra flere ansatte.

**Parat** lurte på om det kan åpnes for omvisninger i LVB for ansatte som er interessert, og ikke kun de som skal flytte inn? **Arbeidsgiver** svarte at det kan være mulig nærmere sommeren, men at kapasiteten fremover vil være lavere pga. flyttrinn I.

## Drøftingssaker

### D-1/26 Omgjøring av senterlederstilling ved Naturfagsenteret

Seksjonssjef Marie Johanne Talleraas orienterte for saken. I forbindelse med prosess for vurdering av samordning av de fagdidaktiske ressursene ved fakultetet, ble det bevissthet rundt de organisatoriske rammene for Naturfagsenteret. Prosessen konkluderte som tidligere informert i at det ikke ble gjort noen organisatoriske endringer knyttet til de fagdidaktiske ressursene, men at det likevel er nødvendig å gjøre noen tilpasninger knyttet til organiseringen av Naturfagsenteret.

I første omgang er det gjort en vurdering av hva senteret er i forhold til andre enheter ved fakultetet. Som nasjonalt kompetansesenter vurderer ikke UiO at Naturfagsenteret er en grunnenhet på lik linje med instituttene. Da har ikke fakultetet anledning til å ansette lederstilling for senteret på åremål (i medhold av UH-loven §7-6). Fakultetet vurderer det også som hensiktsmessig å lyse ut senterlederstillingen for Naturfagsenteret som fast stilling.

**Forskerforbundet** spurte om hva som er sammensetting av ansatte. **Arbeidsgiver** har i etterkant av møtet funnet tallene som gjelder sammensetting av ansatte ved senteret;

- Det er 29 ansatte på senteret. I tillegg er det rundt til 14 ansatte tilknyttet aktiviteter på senteret, inkludert studenter på timekontrakter.
  - o 10 stk SKO1009 Universitetslektorer
  - o 8 stk SKO1198 Førstelektorer
  - o 3 stk SKO1011 Førsteamanuensis
  - o 4 stk SKO1013 Professor (inkludert eksisterende senterleder)
  - o 1 stk SKO1017 Stipendiat



- 1 stk SKO1109 Forsker
- 2 stk teknisk-administrativt ansatte

Senterleder vil ha personalansvar for 26 ansatte.

**Forskerforbundet** spurte om det foreligger noen planer om omorganisering av senteret eller fagdidaktiske ressursene på sikt. **Arbeidsgiver** svarte at det er ingen planer om det nå.

**Lokalt hovedverneombud** spurte om hvor mye ekstra utgifter i kroner og øre lønnsutgifter for ny senterleder vil utgjøre. **Arbeidsgiver** svarte at det er for tidlig å si når senterleder fortsatt ikke er ansatt, men lønnsspennet i stillingsannonsen tilsier at det på høyeste lønnsnivå ikke vil være en større økning fra dagens lønnsnivå for senterlederstillingen.

**Forskerforbundet og Akademikerne** spurte om bakgrunnen for at senterlederstillingen lyses ut som SKO1111 Forskningssjef når primæraktiviteten ved senteret er undervisning. **Arbeidsgiver** svarte at primæraktiviteten ved senteret er realfags og naturfagsundervisning og forskning på naturfagsundervisning, i tillegg til nasjonalt oppdrag knyttet til formidling i barnehage og skole. Fakultetet vurderer det som hensiktsmessig å benytte Forskningssjef for senteret, på lik linje benyttes stillingskoden for UiOs museumsdirektører som også leverer forskningsbasert formidling.

Parat spurte om senterleder vil da tituleres som forskningssjef, eller ha personlig tittel. Arbeidsgiver svarte at stillingen har personlig tittel senterleder.

## **D-2/26 Evaluering av partssamarbeidet ved MN**

HR-sjef Synnøve Grepperud åpnet evalueringen, og var ordstyrer i diskusjonen. I forkant av evalueringen ble det sendt ut et grunnlagsdokument med oversikt over saker behandlet i 2025 og hvordan arbeidsgiver opplever at fjorårets evaluering er fulgt opp.

*Er fjorårets evaluering fulgt opp? Hvordan er samarbeidet og tilliten i endrings- og omstillingsprosesser?*

**Arbeidsgiver** opplever at fakultetet har fått løftet flere prosesser til IDF i 2025, og jobber med enhetslederne for å fortsette den positive utviklingen.



**NTL** kommenterte at det er vanskelig å vite om man kommer for sent inn en prosess. Involvering fra ledelsens perspektiv kan oppleves som god, mens det oppleves annerledes fra den ansattes perspektiv. NTL håper derfor at situasjonen er blitt noe bedre, men er fortsatt usikker på om alle prosesser på fakultetet fanges opp. Eksempelvis peker NTL på prosessen knyttet til flytteprosessen ved ITS, og prosessen knytta til å lande hvilke arealer som instituttet skal flytte til på Blindern, hvor flere ansatte har meldt om at de ikke opplever seg ivaretatt.

**Forskerforbundet** kommenterte at de opplever at flere av punktene fra fjorårets evaluering følges opp, at de opplever seg mer informert og at det er flere møter enn tidligere. Noen av punktene fra evaluering kan fortsatt kan jobbes med. Et eksempel er diskusjonen rundt hvorvidt endringen av økonomiseksjonen på fakultetet var forhandlingsgjenstand. Forskerforbundet oppmuntrer arbeidsgiver til å legge til rette for mer forhandling der det er aktuelt. Endringsprosesser er vanskelig for både arbeidsgiver og for arbeidstaker. Forskerforbundet ønsker å fortsette med at sentrene og instituttene inviteres inn for å bli bedre kjent med organisasjonen og aktivitetene ved de ulike enhetene.

**NTL** etterspurte i fjor bedre klargjøring fra arbeidsgiver hvilke saker som er informasjon og hva som er gjenstand for drøfting. Ønsker at arbeidsgiver fortsetter å ha fokus på det.

**Akademikerne** opplever at de får for lite informasjon før møtene, og at flere av sakene til informasjon kan være drøftingssaker. Det bør arbeidsgiver legge til rette for. Akademikerne opplever at forberedelsene til dagens møte var gode. Akademikerne ønsker at sakspapirene i større grad skal vise til aktuelle vedtak fra beslutningsorganer, og tidligere saksgang i saksforberedelsene. Eksempelvis i prosessen med fordeling av kontorarealer i LVB, hvor ble bestemmelsen for dette tatt? Samme gjelder selve bestemmelsen om at ITS skal flytte fra Kjeller til Blindern.

**Parat** opplever at viljen til samarbeid og løsninger er til stede, og at IDF ved fakultetet fungerer som et samarbeidsorgan.

**Forskerforbundet** mener at tilliten er stor, men det er noe usikkerhet knytta til oversikt over hva som skjer lenger ute i organisasjonen. Arbeidsgiver er enig i dette.



**Arbeidsgiver** opplever tillit og samarbeid som godt, og at vi får til fruktbare diskusjoner hvor vi får innspill som er gode for prosessene. Opplever at vi har et fokus på felles mål. Organisasjonene tilslutter seg dette.

*Hva fungerer godt i dagens partssamarbeid og er viktig å ta med videre? Nevn gjerne eksempler på saker der partssamarbeidet har fungert godt, og saker som ikke fungerte godt.*

**Forskerforbundet** opplever at jevnt over fungerer godt, og referatføring og saksforberedelser er blitt bedre over tid. Til møtene i desember og første i januar manglet det saksdokumenter, og i forkant av forrige styremøte. Organisasjonene må få styresakene i forkant av styrebehandling. Forskerforbundet trekker frem nyansattdagen ved fakultetet fungerer godt, hvor organisasjonene inviteres inn til å presentere seg. Tidligere er organisasjonene også blitt invitert inn i ledersamlinger ved fakultetet, og ønsker gjerne at det gjøres igjen.

**Forskerforbundet** presiserte at de merker seg et fravær av vitenskapelig ledelse ved IDF-møtene på fakultetet og at dette er en utfordring for partssamarbeidet. Den administrative oppfølgingen av IDF-møtene er blitt mer profesjonalisert, men det er ønskelig med tilstedeværelse av dekanat og instituttledelse på ulike organisasjonsnivåer, og det er helt nødvendig at vitenskapelig ledelse er synlig i de ulike prosessene. Forskerforbundet minner om at det er enhetlig ledelse på UiO og savner at vitenskapelig ledelse er synlige på IDF, i lønnsforhandlinger, i varslingssaker og i personalsaker. Forskerforbundet forventer at dekanatet skal være mer synlig i samarbeidet med organisasjonene fremover. **Akademikerne** er enige med Forskerforbundet i dette.

**Arbeidsgiver** kommenterte at administrasjonen har gjort en jobb med å gå opp tidslinjer for dokumentfrister til de ulike organene for å sørge for at styresakspapirene skal komme til organisasjonene før styremøtene.

**Parat** presiserte at sakspapirer gjerne kan komme så tidlig som mulig. Alt trenger ikke komme samtidig, men god informasjon om når sakspapirer er å forvente er viktig for å bygge gjensidig tillit. **Akademikerne** kommenterte at gjensidig dialog er med på å bygge tillit.

**NTL** syns det fungerer godt at lederne fra de ulike enhetene er med for å legge frem sine endringer.



**Forskerforbundet** setter pris på informasjonen om Livsvitenskapsbygget og prosessen rundt det.

*Hvilke utfordringer har vi i dagens partssamarbeid?*

**NTL** pekte på at prosessen knyttet til flytting for ITS er lagt opp for dårlig, og organisasjonene skulle vært kobla på mye tidligere i prosessen. Nå opplever flere av de ansatte at de ikke blir hørt, og at det ikke har vært en god prosess.

**Akademikerne** pekte på prosessene med økonomiseksjonen på fakultetet, for eksempel med overflytting av funksjoner og endring av seksjoner, så har arbeidsgiver vært tidlig ute med informasjon. Prosessene som involverer sentre og instituttene kommer fortsatt for sent til organisasjonene for at medbestemmelsen skal være reell og prosessen god.

**Arbeidsgiver** kommenterte at det er et pågående arbeid med å holde tematikken om partssamarbeid aktuell blant ledere på enhetsnivåene. Partssamarbeid er blitt en fast del av onboardingpakken for nye instituttledere, og blir tatt opp på instituttledermøtet. Partssamarbeid er også del av den obligatoriske [HMS-opplæringen for ledere og medlemmer av LAMU](#). Arbeidsgiver anerkjenner at det krever en bredere innsats til for å nå lederne også på senter og seksjonsnivå. Kontorsjefene utgjør en kontinuitet ved fakultetet, og fakultetet tar opp partssamarbeid med dem også jevnlig.

**Forskerforbundet** foreslo at organisasjonene kan kobles inn i forbindelse med opplæring lokalt, og at det kan være et samarbeidsprosjekt mellom partene.

**Akademikerne** spurte om kjennskap til partssamarbeid i organisasjonen og lønnspolitikk under nivå 3, da de selv oppfatter at tematikken er lite kjent. Akademikerne oppfordrer fakultetet til å tilrettelegge for mer informasjon om partssamarbeid og lønnspolitikk. Arbeidsgiver er enige i dette, og prøver å komme lenger ut i organisasjonen med kunnskap om partssamarbeid da det er et felles gode for både arbeidsgiver og organisasjonene. Arbeidsgiver opplever at enhetslederne som deltar på egne saker i IDF melder om positiv opplevelse.

**Parat** minnet om formålsparagrafen, og at begge parter i samarbeidet skal bidra med en løsningsorientert tilnærming og at begge parter er med på å bygge tillit.



## Eventuelt

**Forskerforbundet** etterspurte status for arbeidsgruppe for økonomisk balanse på IBV. Arbeidsgiver skal undersøke status.

Forskerforbundet minnet om at det er ønskelig med mer informasjon om bruk av delte stillingskoder mellom forsker 1109 og førstelektor og at dette følges opp i et eget møte og ikke kun i referatform (se referat fra IDF-møte 21.januar 2026). Hvor mange er det som får tilbudet, hvor utbredt er praksisen, om muligheten kun er knyttet til ERC midler, hva er eventuelle lønnsforskjeller i de forskjellige stillingsprosentene og hvordan er det meritterende for karrieren. Arbeidsgiver noterer seg innspillet og setter opp saken til et kommende møte.

**Forskerforbundet og NTL** ønsker at sak svart ut per e-post om oppdragstakere ved HISP tas opp i eget møte. Arbeidsgiver noterer seg innspillet og setter opp saken til et kommende møte.

Oslo, 12.02.2026

Marie Johanne Talleraas (ref.)