



Referat fra IDF-møte 13. mai 2026

Møtetidspunkt: kl. 14.30 -15.30, Mulighetsrommet (Ø293), Fysikkbygningen, Blindern.

Til stede fra organisasjonene: Ole Dorholt (NTL), Kristine Jøssang (Forskerforbundet), Per Eugene Kristiansen (Akademikerne), Olav Stanly Kyrvestad (Akademikerne), Hege Gilbø Bakke (Akademikerne), Anne Aaen-Stockdale (parat)

Til stede lokalt hovedverneombud: Halvor Dolva

Til stede fra fakultetet: prodekan Knut Martin Mørken, fakultetsdirektør Eva Helene Mjelde, HR-sjef Synnøve Grepperud, seniorrådgiver Beate Blomvik (ref.)

Til sak: Instituttleder Ole Christian Lingjærde (Institutt for informatikk) (I-14/26), Kontorsjef Cecilie M. Sundet (Institutt for informatikk) (D-6/26)

INFORMASJONSSAKER

I-13/26 Status innflytting Livsvitenskapsbygget

Prodekan Knut Martin Mørken informerte om at det fra høsten skal være undervisning fra Kjemisk institutt og Farmasøytisk institutt i LVB (lite fra IVB, de kommer hovedsakelig) inn på et senere tidspunkt. Fakultetet er i en overgangsfase med å overta bygget, og det er per nå ingen garanti for at alle forhold er avklart. Undervisningen er derfor dobbeltbooket, slik at det er mulig å gjennomføre den på Blindern inntil det er bekreftet at alt fungerer som det skal i LVB.

Når det gjelder timeplanlegging, er det gjennomført simuleringer som tydet på at dette skulle gå bra. I ettertid har det vist seg at grunnlaget for simuleringen var feil, noe som har konsekvenser for beregningen av auditoriekapasitet i bygget. Spesifikasjonene av rommene var feil, og det arbeides nå med å få løsninger til å fungere innenfor de faktiske rammene. Timeplanleggingen som gjennomføres nå for kommende semester avdekket som vanlig behov for enkelte tilpasninger, men det ser ut til at dette vil la seg løse. Det er gjennomført testing av laboratorieundervisning, og konklusjonen er at det er behov for enkelte justeringer, men at gjennomføringen samlet sett fungerte bra.



Generelt har UiO en policy for deling av lokaler slik at undervisning også kan legges i andre bygninger. Det ble understreket at man ikke er bekymret for høsten, men at det er behov for å ligge i forkant med planleggingen for 2027. Farmasi og kjemi kommer fra en situasjon der de har hatt egne bygg, uten behov for å ta hensyn til andre enheter. Dette vil nå endres og kreve tilpasninger fra instituttene, men inntrykket er at dette vil gå bra.

Parat spurte om det er tatt hensyn til at det i en periode vil foregå undervisning på to steder, og om det er vurdert konsekvenser for arbeidsmiljøet for de som tilhører to steder i overgangsperioden. **Mørken** svarte at det er forsøkt å ta hensyn, men at det allerede i dag er studenter som har forelesning to steder, og at han ikke har noen formening om arbeidsmiljø for ansatte som i en overgangsperiode har to arbeidsssteder. Timeplanen vil på vanlig måte bli sjekket med faglærerne. Det er mulig å justere planen i etterkant, men dette er tidkrevende. Studentene har gitt uttrykk for at de er fornøyde og synes det er fint og inspirerende på LVB. **Forskerforbundet** tilfører at alle instituttene har arbeidet sammen.

Akademikerne ga innspill på at det er utfordrende å vite hvor man skal melde fra om feil og mangler på utstyr i livsvitenskapsbygget.

I-14/26 Reorganisering av forskningsgrupper ved IFI

Instituttleder Ole Christian Lingjærde informerte og sa saken kan drøftes på senere tidspunkt dersom reorganisering følges opp videre.

Instituttet har 18 forskningsgrupper fordelt på 4 seksjoner. Gruppene ledes av gruppeledere. Ikke alle gruppene fungerer i dag som reelle forskningsgrupper. Noen grupper fungerer godt slik de er, mens andre like gjerne kunne vært splittet opp uten at de ansatte ville opplevd vesentlige endringer. Gruppene varierer i størrelse fra 2 til 8 faste ansatte. Hensikten er å samle medarbeidere som jobber med beslektede fagområder, for å styrke forskningsaktiviteten.

I saksdokumentet er det trukket frem to eksempler på grupper som skiller seg noe fra de øvrige. Det ønskes å flytte enkelte ansatte fra én gruppe til en annen, for å få mer faglig rendyrkede grupper. Den tilsynelatende enkleste løsningen ville vært å spørre de ansatte om de ønsker å bytte gruppe, men erfaring tilsier at mange er lite endringsvillige, blant annet på grunn av mulig kontorendring og andre praktiske forhold. I realiteten innebærer dette relativt små endringer, men det vil omfatte fysisk flytting.

Endringene vil i liten grad påvirke undervisningsoppgaver, men de ansatte vil kunne få ny gruppeleder og nye nærmeste kollegaer. I tillegg til eksemplene som er omtalt i



saksfremlegget, er det forventet at det på sikt vil komme flere tilsvarende justeringer.

Lingjærde ber om innspill på hvor stort spillerom arbeidsgiver har, og om ansatte kan motsette seg endringene og om det er rimelig å gjennomføre tiltaket.

Akademikerne uttaler at de har fått tilbakemelding fra medlemmer om at det har kommet nye forskningsgrupper og at det er andre initiativer som foreligger. **Lingjærde** svarte at det er opprettet en ny gruppe, men at det var på initiativ fra ansatte, og at det er innspill på gruppestørrelser uten at han kan konkret gå inn på de i møtet. **Akademikerne** gir innspill på at alle slike endringer burde vært innom IDF, også de som initieres av gruppene selv.

Akademikerne gir uttrykk for at det er vanskelig å delta i diskusjonen, og at de savner tidsplan og at saken drøftes. De presiserer at det er viktig at ansatte som blir berørt (flyttes) får ha med tillitsperson til møter, og at det gis informasjon på fellesmøter. De oppfordrer til at det informeres og oppnås enighet lokalt om hvordan man ønsker at instituttet skal se ut på sikt. **NTL** støtter Akademikerne i å få avklart hvilke regler som gjelder for å ta opp ting. Noen grupper danner seg etter initiativ fra ansatte, mens andre kanskje blir tvunget av arbeidsgiver inn i en gruppe de ikke ønsker å være i. De advarer mot at begge variantene eksisterer samtidig, da noen kan føle seg tilsidesatt.

Parat spør om variasjon på gruppestørrelse dersom man tar med midlertidige ansatte.

Lingjærde svarer at det da blir som grunnregel ca. dobbelt så mange ansatte.

Forskerforbundet påpeker at det er svært viktig å sikre dialog med involverte, samt sikre informasjon ut til gruppene for å sikre en best mulig prosess.

Parat støtter akademikerne og forskerforbundet i at det er viktig med god prosess og gi så tydelig informasjon som mulig slik at det ikke blir unødvendig støy.

Akademikerne spør om gruppeledere har personalansvar. **Lingjærde** svarer at han har personalansvaret.

Akademikerne mener dette er en forhandlingssak, og er takknemlig for at det informeres om saken, og at arbeidsgiver kaller inn til drøftinger. Akademikerne har i etterkant av møtet korrigert dette, og bekreftet at dette er en drøftingssak. **Fakultetsdirektør Eva Mjelde** svarer at vi svarer ut om dette er forhandling- eller drøftingssak senere, og at HR kan bistå instituttet med å vurdere hvordan endringene prosessuelt skal følges opp. Instituttledelsen har ansvar for å sikre at arbeidet ved enheten organiseres hensiktsmessig. Argumenter både for og imot en gitt endring bør vurderes opp mot en tydelig uttrykt målsetting; instituttledelsen bør formulere hva som skal oppnås og hvilke effekter man ønsker at endringen(e) skal ha. Innkomne innspill og alternative forslag kan da vurderes opp mot hvorvidt de kan sannsynliggjøre måloppnåelse eller ikke. **HR-sjef**



Synnøve Grepperud legger til at arbeidsgiver har styringsrett, men det er viktig med involvering og medvirkning, og det må argumenteres for endringene. En prosessplan drøftes på neste møte.

DRØFTINGSSAKER

D-6/26 Tilstedeværelse for vitenskapelige ansatte – fast hjemmekontor og fjernarbeid ved IFI

HR-sjef Grepperud orienterer om at temaet berører flere ansatte på fakultetet, og minner om at det er sentrale retningslinjer for hjemmekontor som gjelder. Hun ser utfordringen som IFI løfter, og ønsker at det i IDF diskuteres for hele fakultetet.

Kontorsjef Cecilie Sundet forteller at saken kommer opp på bakgrunn av noen episoder der det har vært behov for å inngå avtaler om tilstedeværelse maks to dager i uken, og at de har startet med gjennomgang av ansatte som har behov for hjemmekontor. De legger opp til avtaler som gjennomgås årlig. Hun har mottatt tilbakemelding fra studenter som syns det er vanskelig å ha veiledning på digital plattform, og at manglende fysisk tilstedeværelse går utover samarbeid og arbeidsmiljø. Studenter møter tomme lokaler, og det er få ansatte til stede som kan møte studentene. Det er ønskelig å fremme økt og aktiv tilstedeværelse.

Grepperud påpeker at arbeidssted er campus.

NTL ber arbeidsgiver redegjøre for hva som ligger i særs uavhengig stilling. **Grepperud** svarer at det er opp til UiO sentralt, og ikke noe vi får gjort noe med i lokalt IDF. Særs uavhengig stilling medfører ikke at arbeidsgiver ikke kan pålegge fysisk tilstedeværelse.

Akademikerne gir innspill på at det er ledelsens ansvar å bygge kultur for tilstedeværelse, og at det kan gjøres uten å endre vilkårene. Det kan for eksempel argumenteres for tilstedeværelse fra vitenskapelige ansatte av hensyn til å skape møtepunkter for studenter, at fysisk møte mellom ansatte og student skaper økt læringsutbytte og rett fokus mot oppgaven som skal løses.

Akademikerne mener at arbeidssted og arbeidstid ikke skal reguleres av arbeidsgiver for uavhengige stillinger, og at arbeidsgiver selv har satt seg i situasjonen ved å definere vitenskapelige ansatte som uavhengige stillinger. **Grepperud** er uenig i at arbeidsgiver ikke kan regulere arbeidssted også for ansatte i særlig uavhengige stillinger, og at det er et lederansvar. **Akademikerne** oppfordrer arbeidsgiver til å gjøre det attraktivt å komme



UNIVERSITETET I OSLO

fysisk på campus, for eksempel ved å bidra til godt miljø. De viser til at i miljøer der det spises lunsj sammen kommer flere på arbeid.

Fakultetsdirektør Eva Mjelde kommenterer at det i møtet er kommet mange gode innspill om hvordan skape tilstedeværelseskultur. Samtidig er det tydelig behov for flere avklaringer hva gjelder rettigheter og plikter, samt arbeidsgivers styringsrett når det gjelder fjernarbeid

Oslo, 18.05.2026

Beate Blomvik (ref.)