



Referat fra IDF-møte 14. april 2026

Møtetidspunkt: kl. 12.00 - 13.30, Mulighetsrommet (Ø293), Fysikkbygningen, Blindern.

Til stede fra organisasjonene: Caroline Hals (NTL), Ole Dorholt (NTL), Elisabeth Bjørnstøl (Forskerforbundet), Terje Grønås (Akademikerne), Olav Stanly Kyrvestad, Hege Gilbø Bakke (Akademikerne), Ariel Sevendal (parat),

Til stede lokalt hovedverneombud: Halvor Dolva

Til stede fra fakultetet: dekan Solveig Kristensen, fakultetsdirektør Eva Helene Mjelde, HR-sjef Synnøve Grepperud, seniorrådgiver Beate Blomvik (ref.)

Til sak: Instituttleder Roger Simm (Institutt for biovitenskap) (I-11/26), Instituttleder Cecilie Rolstad Denby (Institutt for teknologisystemer) (D-4/26)

I-11/26 Endringer i faglig ledelse av EM-lab ved Institutt for biovitenskap (IBV)

Instituttleder Roger Simm orienterte om at EM-laboratoriene ved IMB (MED) og IBV (MN) skal samles i én enhet i Livsvitenskapsbygget. Hensikten er å styrke den samlede elektronmikroskopiske infrastrukturen ved UiO og sikre en mer helhetlig og effektiv drift.

Sammenslåingen innebærer at ingeniørene ved IBV vil få ny faglig leder fra IMB. Den faglige lederen får ansvar for den faglige driften og rapporterer til en styringsgruppe der instituttledere fra både MN- og MED-fakultetet deltar. Dagens personalansvar videreføres, slik at ansatte ved IBV fortsatt har personalansvarlig ved IBV.

Ledelsen ved IBV og IMB utarbeider en avtale for sammenslåingen og for den fremtidige felles enheten. Avtalen skal godkjennes av ledelsen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet, og vil også omfatte lønnsforhold. Avtalen er per nå ikke ferdigstilt. Simm ba spesielt om innspill knyttet til todelt ledelse.

Akademikerne påpekte at tidligere erfaringer med samarbeidsmodeller der flere institutter deler leder har vært utfordrende. De understreket at det er to ulike fakulteter med ulik praksis, blant annet når det gjelder lønn, og at dette må adresseres. Samtidig anerkjente de at prosessen er i en tidlig fase, og at løsninger må utvikles underveis.



Forskerforbundet delte Akademikernes bekymringer, særlig knyttet til lønn og anerkjennelse av ansatte. De viste til betydelige lønnsforskjeller mellom tilsvarende stillingsgrupper ved MN- og MED-fakultetet.

HR-sjef Synnøve Grepperud påpekte at tilsvarende utfordringer også finnes internt i fakultetene, og viste til at UiO har en felles lønnspolitikk. **Dekan Solveig Kristensen** understreket at innspillene er tatt med, og at lønn er et komplekst område, men at det er et mål at fakultetene nærmer seg hverandre. **Fakultetsdirektør Eva Mjelde** la til at det vil komme flere slike samarbeidsmodeller fremover, noe som etter hvert vil tvinge fram en større grad av harmonisering.

D-4/26 Prosessplan flytting Institutt for teknologisystemer (ITS)

Instituttleder Cecilie Rolstad Denby orienterte om status for flytting av ITS fra Kjeller til Kjemibygningen på Blindern. Det er etablert en mottaksgruppe som møtes annenhver uke og har løpende dialog med Eiendomsavdelingen. Første mulige innflytting er planlagt til november 2026, og andre del til mars 2027. Arealene er befart og vurdert, og det er utarbeidet en tidsplan med konkrete gjøremål, som ble gjennomgått i møtet. En rekke informasjonsmøter, allmøter og involverende aktiviteter for de ansatte knyttet til vurderingene, er avholdt også i 2025.

Kontorlokalene vurderes som innflyttingsklare og kan tas i bruk uten større tiltak, mens det er større usikkerhet knyttet til laboratoriene. Det pågår dialog med Kjemisk institutt om hva ITS kan overta av eksisterende utstyr, med mål om å holde kostnadene så lave som mulig. Plantegninger med forslag til innplassering ble presentert; seksjonene tildeles arealer og står i stor grad fritt til å organisere seg internt. Det arbeides også med risikovurderinger på flere områder.

Det er meldt bekymring knyttet til standarden i bygget, særlig når det gjelder ventilasjon og strømtilgang. Eiendomsavdelingen følger opp dette, og det er planlagt befaring førstkommande fredag.

Medvirkning ivaretas gjennom møter med ansatte og studenter, samt systematisk intern og ekstern kommunikasjon. Det er blant annet gjennomført flere allmøter og seminarer, hvor også fakultetsledelsen har deltatt.

ITS har hatt virksomhet på Kjeller i om lag 40 år. Inntrykket er at vitenskapelig ansatte i hovedsak er positive til flytting, mens administrativt ansatte i større grad uttrykker misnøye. Dette antas blant annet å henge sammen med at flere vil måtte dele kontor i de nye



lokalene. **HR-sjef Synnøve Grepperud** påpekte at endret reisevei også kan være en kilde til motstand.

Akademikerne spurte om det har kommet reaksjoner på at ansatte får kontor i andre etasje og laboratorier i første. Denby svarte at hun ikke har mottatt tilbakemeldinger på dette. Akademikerne etterspurte også risikovurdering knyttet til forskningsaktivitet på campus med hensyn til sikkerhet. Denby viste til at tilsvarende aktivitet allerede foregår på Blindern.

Dekan Solveig Kristensen understreket at studenthensyn har vært den viktigste driveren for flyttingen, og at Kjeller ikke er gunstig for å nå studentene. Blindern gir bedre muligheter for studentkontakt og for faglig samarbeid mellom instituttene, samtidig som ITS har behov for laboratoriefasiliteter. Hun presiserte at løsningen ikke nødvendigvis er permanent, men vurderes som den beste tilgjengelige løsningen nå.

Fakultetsdirektør Eva Mjelde påpekte at det er strukturelle begrensninger ved bygget, og at det på sikt planlegges mer omfattende tiltak. Av den grunn er ambisjonen nå å begrense investeringer til det som er nødvendig, for å unngå store kostnader til midlertidige oppgraderinger.

I-10/26 Informasjon om ledersamling om ansvarlig internasjonalt samarbeid 16. april

Dekan Solveig Kristensen orienterte om at alle fakultetets ledere ned til seksjonsledernivå er invitert til en heldags samling, totalt om lag 100 ledere. Programmet består av flere innlegg med hovedtemaer knyttet til overordnet sikkerhetspolitikk i et større perspektiv, ansvarlig internasjonalt samarbeid ved MN-fakultetet samt sårbarhetskultur. Sårbarhetssamtaler vil tas opp denne dagen. Hensikten med sårbarhetssamtaler er å ivareta ansatte, ikke å utøve kontroll. Målet med samlingen er å skape felles forståelse og kompetanse, samt å sikre oppfølging i etterkant ute i enhetene.

Fra **NTL** ble det uttrykt at programmet virker spennende, og at medlemmer har meldt om usikkerhet knyttet til ordningen, og en opplevelse av å bli "mistenkeligjort".

Akademikerne understreket betydningen av åpenhet, særlig i situasjoner der man ikke kan ansette noen, og hvor det oppleves som hemmelighold når det ikke gis informasjon om årsak, for eksempel ved spørsmål om opprinnelse. **Dekan Solveig Kristensen** påpekte at det ikke er mulig å informere om alt, og at det kan være krevende å få fram hele bildet.



Forskerforbundet fremhevet at det er viktig å ha søkelys på hvordan man snakker med folk, og at ansatte kan føle seg mistenkeliggjort på grunn av nasjonalitet. **Parat** mente at sårbarhetssamtaler har et omsorgsperspektiv, og stilte spørsmål om det bør utvikles kurs og kompetansehevende tiltak på området.

HR-sjef Synnøve Grepperud påpekte at dette er et universelt problem som nå er forsterket. Sårbarhetssamtaler skal være preget av omsorg, men det er utfordringer knyttet til retorikken som benyttes. De fleste har god intensjon, men ikke alle er like gode til å stille spørsmål og følge opp på en god måte, og hun understreket behovet for å diskutere dette videre.

NTL mente at ordningen burde omfatte alle, ikke bare personer med utenlandsk navn, for å unngå forskjellsbehandling. Hvis det er behov for en sårbarhetssamtale en type stilling må dette tas inn i utlysningen

Fakultetsdirektør Eva Mjelde trakk paralleller til AKAN-arbeid og arbeid mot trakassering, og spurte om erfaringer derfra kan overføres til arbeidet med sårbarhetssamtaler. Hun understreket at formålet skal være omsorg, ikke overvåking.

I-9/26 Informasjon om opprykksrutiner og tilbud for opprykksøkere ved fakultetet

HR-sjef Synnøve Grepperud orienterte om gjeldende rutiner og tilbud i forbindelse med søknad om opprykk til professor. Det er ikke innført nye ordninger, men det er etablert en ny nettside og planlagt et opprykksseminar 23. april, åpent for både kvinner og menn. Seminaret ved MN-fakultetet kommer i tillegg til UiOs opprykksseminar for kvinner, og er et svar på ønsker om et tilsvarende tilbud også for menn.

Forskerforbundet påpekte at kravet til norskkunnskaper er skjerpet til minimum nivå B2, og spurte hvor mange ansatte som per i dag ikke oppfyller kravet. Dette hadde Grepperud ikke tall på. **Akademikerne** fulgte opp og viste til at det nå stilles to tydelige krav, og understreket at arbeidsgiver må informere godt, slik at ansatte ikke ansettes i stillinger på feil grunnlag.

Forskerforbundet spurte hva MN-fakultetet vil gjøre for førsteamanuenser som ikke har B2-nivå, og hvordan disse skal støttes videre. **Akademikerne** la til at de forutsetter at arbeidsgiver bidrar aktivt til at ansatte kan løftes til B2-nivå, og etterlyste hvordan dette konkret skal følges opp.



I-12/26 Status innflytting Livsvitenskapsbygget

Fakultetsdirektør Eva Mjelde orienterte om at første flyttelass fra Kjemisk institutt nå er gjennomført, og at prosessen så langt følger planen. Det er imidlertid nå de kommende ukene og månedene vi får testet om ting går etter plan. Det arbeides med å avdekke eventuelle avvik, samt å tydeliggjøre rutiner for hvordan disse skal meldes inn og følges opp. Det er avdekket både tekniske mangler i ulike alvorlighetsgrader samt enkelte hull i sikkerhetsrutinene; disse følges nå opp for å hindre nye hendelser. Flyttingen medfører noen ekstra kostnader for fakultetet, men dette er det tatt høyde for, og nødvendige utbedringer gjennomføres raskt. Det er også flere eksempler på at kommunikasjonen ikke har vært tilstrekkelig tydelig, blant annet som følge av ulik kompetanse og begrepsbruk, særlig knyttet til spesiallaboratorier. Mjelde understreket at målet nå er å håndtere og løse de utfordringene som oppstår fortløpende.

Akademikerne påpekte at det har skjedd alvorlige feil i prosjekteringen, og viste til at det er innhentet tilbud på nødvendige tiltak for å få laboratorier i drift igjen. Det ble uttrykt bekymring for at ansatte settes inn i prosesser de ikke har tilstrekkelig kompetanse til å håndtere. **Forskerforbundet** spurte hva medarbeiderundersøkelser om flytteprosessen har vist. Det ble opplyst at alle tre instituttene har gjennomført slike undersøkelser, men HR-sjef Synnøve Grepperud informerte om at resultatene ennå ikke foreligger.

D-5/26 Drøfting av midlertidighet ved MN

HR-sjef Synnøve Grepperud ledet drøftingen om midlertidighet og understreket at midlertidighet i hovedsak henger sammen med eksternt finansierte stillinger.

NTL viste til punkt 5 i saksdokumentet og spurte om Karrieresenteret ikke er nedlagt. Grepperud presiserte at HR seksjonen fortsatt arbeider med karriereveiledning opp mot de sentrale tjenestene, og at det trolig er brukt feil navn i dokumentet. **NTL** spurte videre om nedgangen i timelønnede kan skyldes at flere har gått over i midlertidige stillinger. Grepperud svarte at 2024 er et unntaksår og at tallene derfor må sees i sammenheng med dette.

Akademikerne etterlyste en tydeligere beskrivelse av hvordan midlertidighet påvirker arbeidsmiljøet, og foreslo at det innarbeides en mer generell omtale, der arbeidsgiver også anerkjenner særtrekk ved UiO. Grepperud beklaget at hun kom sent i gang med arbeidet og derfor ikke har fått kartlagt konsekvensene for arbeidsmiljøet ved instituttene i år.



Forskerforbundet påpekte at midlertidige forskere utenom stipendiat- og postdoktorstillinger ikke er godt nok omtalt, særlig stillingskode 1109. De mente dette er gruppen som er mest utsatt for utfordringer knyttet til midlertidighet, og at det burde beskrives tydeligere hvordan man vil arbeide med karriere og karriereutvikling for disse. De etterlyste også en omtale av at det er mange utenlandske ansatte, og hvordan dette påvirker arbeidsmiljøutfordringer. Videre spurte Forskerforbundet hvorfor det ikke er mulig å rapportere på ansettelser uten utlysning i år. Grepperud forklarte at dette krever manuell gjennomgang av alle ansettelsesprotokoller, noe det ikke har vært tid til. Fremover vil slike tilfeller registreres fortløpende, slik at tall kan presenteres neste år.

Når det gjelder lokale forhold, ble det påpekt at ekstern finansiering bidrar vesentlig til midlertidighet, og at MN-fakultetet i større grad burde vurdere faste stillinger som kan knyttes til flere prosjekter over tid. Mange ansatte blir stående i en venteposisjon mens de avventer svar på søknader om eksterne midler, og brofinansiering bør vurderes, særlig fordi dette ofte rammer kvinner som får barn. **Forskerforbundet** understreket at arbeidsgiver må følge opp at ansatte søker finansiering i tide. **Akademikerne** støttet disse innspillene.

Akademikerne fulgte opp med at når et prosjekt avsluttes, bør arbeidsgiver systematisk vurdere den ansattes kompetanse med tanke på mulig omplassering, og mente at mulighetene for å bruke og videreutvikle kompetanse er større enn arbeidsgiver ofte legger til grunn. Grepperud svarte at arbeidsgiver er avhengig av at den ansatte selv bidrar med oversikt over egen kompetanse og hvor den kan brukes, særlig i oppsigelsessituasjoner. Akademikerne ba om mer aktiv støtte fra den vitenskapelige linjen til å identifisere videre muligheter for ansatte som står i fare for oppsigelse.

Forskerforbundet problematiserte kartleggingsprosessen ved oppsigelse og beskrev at ansatte opplever mange og krevende spørsmål i en allerede vanskelig situasjon. De stilte spørsmål ved om det er HR som skal vurdere vitenskapelig kompetanse, og mente at en vitenskapelig leder bør delta i vurderingen for å identifisere reelle muligheter videre. De uttrykte skuffelse over at dette ikke systematisk gjøres i oppsigelsessaker. Grepperud var enig i at HR bør koble på vitenskapelig leder i slike prosesser.

NTL påpekte risikoen for tap av viktig kompetanse dersom finansiering bortfaller, og ba om en bedre forklaring på rapporteringen i Tableau, særlig tabellen på side 12 (vedlegg 2), der stillingskoder mangler. Grepperud svarte at dette skal oppdateres og sendes ut på nytt.

Avslutningsvis varslet **Grepperud** at det neste år vil bli satt av et helt møte til drøfting av midlertidighet, da årets drøfting ble kortere enn ønsket.



Eventuelt

Under eventuelt spurte **NTL** om status i brannsakene. HR-sjef Synnøve Grepperud orienterte om at dørene fortsatt holdes låst av sikkerhetshensyn. Det finnes videoopptak av to mistenkte personer som er observert i bygget. Politiet etterforsker saken, men ingen er så langt pågrepet. Vekterne har tilgang til bildematerialet, men dette er ikke delt videre. Grepperud understreket at målet er at perioden med stengte dører skal bli så kort som mulig.

Oslo, 14.04.2026

Beate Blomvik (ref.)