

Sakskart til Fakultetsstyremøte 2. mai 2023

Fakultetsstyremøtet finner sted fra klokken 16.00 og foregår på Hippokrates.

Sakstyper

V=vedtakssak, D=diskusjonssak, O=orienteringssak

13/23-V Godkjenning av innkalling og dagsorden

- Til orientering: Referat fra ekstraordinært informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 9.03.2023, referat fra ekstraordinært informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 27.03.2023 samt referat fra informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 24.04.2023.

Forslag til vedtak:

Innkalling og dagsorden godkjennes.

Referat fra ekstraordinært informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 9.03.2023, referat fra ekstraordinært informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 27.03.2023 samt referat fra informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 24.04.2023 tas til etterretning.

Orienteringssaker

14/23-O Dekanens orientering

ved Hanne Flinstad Harbo

Orienteringsnotat

15/23-O Gjennomgang sykefravær ved MED FAK 2022

ved Anita Varsi Øien

Saksfremlegg Sykefraværstatistikk

16/23-O Regnskap

ved Margrethe B. Ytterstad

Saksfremlegg Økonomisk status per mars 2023

Vedlegg 1 Økonomisk status per mars 2023

17/23-O Utdanning av forskere i et livsløp

ved Grete Dyb

18/23-O Status arbeidet campus Innlandet

ved Magnus Løberg

19/23-O Strategiarbeid

ved Hanne Flinstad Harbo

Vedtaksaker

20/23-V Godkjenning av protokoll for inneværende møte

Forslag til vedtak

Protokollen ble godkjent. Enstemmig vedtatt.

Publisert 19. jan. 2023 15:49 - Sist endret 28. apr. 2023 14:55

Ekstraordinært IDF-møte 9. mars

Informasjonsaker: Status bemanningssituasjon og planer for HELP

Drøftingssaker: Arealplanlegging kontor plasser IMB

Forhandlingssaker: Ingen

Tid og sted: 9. mars 2023 09:00–10:00, Hippokrates/Zoom

Deltakere

Fra tjenestemannsorganisasjonene: Martine S. Jensen (Akademikerne), Mattias Solbakken (Akademikerne), Katrine Langvad Stensløyken (Forskerforbundet), Natalia Zubillaga (NTL), Ariel Sevendal (Parat), Svend Davanger (Akademikerne)

Forfall: Niclas Berger (Akademikerne)

Fra verneorganisasjonen: Sissel Aastorp

Fra arbeidsgiver: Torgeir Kvernstuen (sak 9/23), Hela Soltani (sak 9/23), Hilde Wøien (sak 10/23), Anita Robøle, Hans Mossin, Elisabeth Pedersen Lange, Linn Bævre Arnesen (referent)

Eksterne: Monica Heck fra iARK (sak 9/23)

Dagsorden ble endret til følgende rekkefølge: 10/23, 9/23, 11/23.

Informasjonsaker

10/23-I- Informasjon om status bemanningssituasjon og planer for HELP

Hilde Wøien orienterte IDF om organiseringen av HELP som startet opp fra 1. januar 2023.

Det er 8,2 ansatte i HELP. Enheten er organisert etter vedtak i fakultetsstyret 13. desember 2022. HELP er en ny struktur, og trenger tid for å finne en god retning for enheten. Enkelt saker som for eksempel drift av eksamen er sårbart ved sykdom. De ansatte har vært utrygge og har flere spørsmål Relatert til fremtidig drift. Ledelsen ønsker å formidle til de ansatte at ingen systemendringer er planlagt per tid, men at enheten trenger tid til å sammen definere en ny retning.

Akademikerne spilte inn at på møte 8 oktober 2022, ble det diskutert midlertidig stilling i HELP, og da fremkom det at stillingen skulle lyses ut fast. Det har imidlertid fortsatt ikke skjedd. Akademikerne vet det fortsatt er uroligheter blant de ansatte ved enheten. Det er et ønske om informasjon hva som skjer videre og hva som skal skje med de ansatte. Akademikerne ber om at informasjon formidles når det er klart i IDF.

Leder av HELP påpekte at denne stillingen er avgjørende for retningen som velges. De ansatte er informert om at denne stillingen ikke blir utlyst før enheten, i samarbeid med ledelsen, har arbeidet frem føringer for ønsket retning. g Planen er å utlyse den faste stillingen i utgangen av mai. HELP forlenger i denne forbindelsen en nåværende midlertidig stilling med 6 måneder for å sikre drift. Fakultetsdirektør informerte om at det er spesielt sårbarhet i forhold til eksamensavvikling som må løses. Det er viktig at problematikken rundt sårbarhet løses, for å ikke få fremtidige problemer.

Akademikerne mener det kan være fornuftig å se på muligheter for andre løsninger enn QP til eksamensavviklingen.

11/23 -I- Eventuelt

HR-sjef informerte om at fakultetet skal gjennomføre en evaluering av partssamarbeidet. Fristen er 18. april. Det vil derfor inviteres til en times møte for å evaluere partssamarbeidet, snarlig.

Drøftingssaker

9/23 –D- Drøfting av arealplanlegging kontorplasser IMB

Mangel på kontorplasser førte til at IMB har bedt EA om forslag til løsninger for å øke antallet kontorplasser på Domus Medica (DM). IARK (avtaleleverandør) har levert løsningsforslag. De har holdt to presentasjoner i allmøter. I etterkant har det vært nok ett møte for å finjustere alternativer basert på tilbakemeldinger. Monica fra IARK presenterte videre tanker og vurderinger som skissert i 3 alternativer (vedlegg). Det er også lagt ved innspillene fra ansatte. Forskerforbundet mener det er bra at de ansatte har hatt gode muligheter til innspill. De må fortsatt få mulighet til å spille inn justeringer på slutten av prosessen.

NTL lurte på om det er blitt vurdert andre løsninger enn åpent landskap. NTL mener at åpent landskap ikke er den ultimate løsningen. Vi har ikke clean-desk policy på UiO. Mesteparten av arbeidsplassene hensynstar arbeidstilsynets retningslinjer, men ikke på gjesteplassene. Kompenserende tiltak må gjøres. NTL ba om informasjon på hvor lenge «gjestene» sitter på plassene, og hvem er gjestene? NTL ba også om avklaring på stillerom/ telefonrom, og påpekte at de vil føre til ulik bruk av rommene. Er disse rommene funksjonelle til langvarig fokus?

Kontorsjef IMB presiserte at det skal være faste plasser til alle ansatte og at det ikke er ønskelig med clean-desk. Kontorsjef redegjorde for at IMB ikke disponerer tilgang til andre arealer, enn nåværende arealer på DM, og det er derfor ikke andre alternativ, enn å benytte utredet areal. Telefonrommene er ment til fleksibelt bruk, som f.eks. til å ta telefonen e.l., men i utgangspunktet ikke til å sitte konsentrert over lengre tid. Gjesteplassene er tenkt hovedsakelig ansatte som ikke er ansatt på IMB, men som er regelmessig innom administrasjonen. Dette gjelder for eksempel noen ansatte fra fakultetsadministrasjonen som har plass i administrasjonen på DM 1-2 dager i uken.

NTL påpekte at det er problematisk at det ikke er stillerom tilgjengelig. Beregnet på langvarig fokus. NTL påpekte at de har forhandlingsrett på stillerom, og at telefonrom er ikke det samme som stillerom. Man trenger av og til stillerom for å kunne trekke seg tilbake. Det er viktig at man tilrettelegger for dette behovet.

Kontorsjef informerte om at det er forutsatt at både telefonrom og leder-kontor er tenkt å kunne brukes som stillerom.

NTL påpekte at det må tenkes godt rundt at det er behov for å sitte konsentrert. Det er viktig med rom som er klart definerte, da det kan bli ubehagelig for de ansatte med kø-ordning for stillerom f.eks.

Akademikerne ba om en vurdering på hva stemningen fra de ansatte er.

Kontorsjef svarte at de ansatte er svært positive til at arealet oppdateres utseendemessig. De har etterspurt fremdrift. Ledelsen ved IMB har fått gode tilbakemeldinger om prosessen. De har forsøkt så godt som mulig å ta hensyn til alle innspillene fra de ansatte.

Parat lurte på hvordan tilretteleggingsbehov blir ivaretatt. Det er flere ansatte som har klargjort at de ikke ser frem til åpent landskap.

Kontorsjef presiserte at det er ingen som har sagt at dette er de ikke med på. Om det blir relevant, må IMB vurdere hvem som blir sittende sammen, slik at roller og behov blir ivaretatt.

Akademikerne lurte på om de ansatte skal få dekket mobiltelefon, siden det er legges opp til egne telefonrom.

Kontorsjef opplyste at docking har erstattet gamle PCer, og innen ny løsning er på plass, skal alle ha mulighet til docking-PC. IMB vil vurdere behov for mobiltelefon. Ledere har åpne kalendere ved IMB, slik at det er enkelt å se om celle-kontoret er ledig for andre ansatte.

Akademikerne ba om tilbakemelding på interne regler som er planlagt rundt hvem som får rommet. Kontorsjef bekreftet at kjøreregler vil lages sammen med de ansatte og implementeres. Monica spilte inn at det anbefales at multirom/telefonrom ikke er reserverbare. Det er foreslått at disse rommene er tilgjengelige til den som har behov slik at det blir en bedre flyt og tilgjengelighet for IMBs administrasjon.

Kontorsjef gav beskjed om at de nå vil presentere innspillene de har fått fra IDF-møtet for de ansatte, og planlegger å gå videre med alternativ 2.

NTL minnet om at de vil se hvordan man disponerer stillerom i forhold til kontorplasser. Det er bra man tar en runde med de ansatte igjen, men dette er en forhandlingssak. Skjerming for lys og støy må også vurderes. Det er viktig for å oppfylle kravene til et forsvarlig og godt arbeidsmiljø. På LSH har man bommet på tilrettelegging for lys og lyd forhold, så det er viktig å vurdere i denne fasen.

IMB ser på tilbakemeldingene og kommer tilbake til IDF med dato og sakspapirer.

Fra fakultetsledelsen ble det bedt om at fagforeningene oppnevner en representant til å bli med på møtene ved IMB, og er inkludert i prosessen videre. Det er IMB interessert i, og det ble enighet om at IMB kontakter hovedtillitsvalgt@uio.no, for oppnevning av representant.

[saksfremlegg \(pdf\)](#)

[løsningsforslag \(pdf\)](#)

Forhandlingssaker

Ingen

Publisert 17. mars 2023 16:32 - Sist endret 17. mars 2023 16:32

Ekstraordinært IDF-møte 27. mars 2023

Informasjonsaker: Ingen

Drøftingssaker: Evaluering av partssamarbeidet

Forhandlingssaker: Ingen

Tid og sted: 27. mars 2023 09:00–10:00, Pasteur/Zoom

Deltakere

Fra tjenestemannsorganisasjonene: Natalia Zubillaga (NTL), Mattias Solbakken (Akademikerne), Katrine Langvad Stensløyken (Forskerforbundet), Vigdis Bjerkeli (Forskerforbundet), Martine Sæterli Jensen (Akademikerne), Ariel Sevendal (Parat)

Fra arbeidsgiver: Hans Mossin, Elisabeth Pedersen Lange, Hela Soltani (IMB), Cathrine Følstad,

Fra verneorganisasjonene: Sissel Aastorp

12/23 –D-Evaluering av partssamarbeidet ved Det medisinske fakultet

Det var enighet mellom partene om at samarbeidet fungerer etter intensjonen, at det er åpenhet mellom partene og rom for påvirkning, og at de sakene som kommer opp er riktige saker.

Arbeidsgiver mener arbeidstakersiden tilbyr viktige perspektiv, er godt fornøyd med samarbeidet og hvordan det i fellesskap blir forvaltet.

Alle tjenestemannsorganisasjonene mener sakspapirer og invitasjoner til møter sendes ut tidsnok. Det er rom for å diskutere i møtene, og ofte inviterer arbeidsgiversiden til representasjon fra tillitsvalgte inn i arbeid ved fakultetet.

Arbeidstakersiden melder om mange endringer i samarbeidet siden 2019, og mener samarbeidet har blitt stivere. Dette kan trolig skyldes mye utbytting på begge sider av bordet. Det formelle er på plass rundt møtene. Det har skjedd at ansatte- har blitt invitert med i arbeidsprosesser som representanter for de ansatte tilfeldig, ved for eksempel at en leder tar en tilfeldig prat i korridorene. Oppnevning til arbeidsgrupper skal skje i IDF møtet eller til den felles mailadressen til. Det nevnes som eksempel flyttingen ved Helsam.

De tillitsvalgte har et inntrykk av at ikke alle saker blir meldt til IDF. Enkelte saker har ikke dukket opp tidlig nok. Det er vanskelig å vite om det skulle vært flere saker til drøfting mellom partene. Det er også ønskelig at dekan stiller i møtene, i det minste på enkelte av sakene. Dekanen er med ved mange andre fakulteter ved UiO. Det ble også foreslått at kontorsjefene ved instituttene kan komme og informere om pågående arbeid/prosesser generelt ved enhetene. Det ble påpekt at dette gjøres i forbindelse med fremleggelse av økonomien ved andre fakulteter.

Det ble uttrykt ønske om at arbeidsgiver tar en gjennomgang hvilke saker som skal til IDF med instituttene, slik at de vet hvilke saker de skal melde inn til IDF-møtene. Det virker som det er rolleblanding mellom verneombud og tillitsvalgte fra arbeidsgiversiden. Det er viktig at også instituttene har forståelse for disse rollene, og de ulike ansvar og rettigheter rollene innehar.

Det ble også stilt spørsmål til om det kan være andre måter å strukturere arbeidet, for å kunne forbedre arbeidsprosessene ved fakultetet. Evalueringen bør være en mer kontinuerlig prosess.

Ofte mangler det informasjon om konklusjonen etter drøftinger. Det skal forbedres. Det ble også etterlyst en setning om hva sakene dreier seg om, når det ikke er sakspapirer i saken.

Møtet ble så benyttet til å evaluere de tre spørsmålene de lokale IDF er bedt om å gjennomgå til sentral evaluering:

Medbestemmelsesbarrometeret 2022, og redusert medbestemmelse:

Det ble påpekt at ikke bare tillitsvalgte, men også ansatte har svart at de føler at muligheten for medbestemmelse er blitt redusert. Tjenestemannsorganisasjonene var enige om at medbestemmelse er under press, og ytret bekymring for at det er statlig sektor hvor det blir verre/svekket. De peker på ledelsesform, med sterkt innslag av HR-teorier, som påvirker personalforvaltningen. Store prosesser foregår på overordnet nivå, uten representasjon, eller innspillmuligheter. De ansatte melder om at de har gått fra stor grad av autonomi, til omstilling ved innføring av nye systemer. Veldig mye avgjøres på arenaer hvor tillitsvalgte ikke er representert, men som påvirker arbeidsprosesser og arbeidshverdagen til de ansatte. Som eksempel blir BOTT og UiO:IT nevnt. De ansatte får kun komme med innspill på hvordan innføre det som allerede er bestemt. Det får ringvirkninger når medbestemmelsen ikke tas ut på toppen.

Det blir manglende medvirkning på oppgaveløsning, både lokalt og oppover når avgjørelser tas lenger opp.

Lokal sikring av medbestemmelse

Saker har blitt meldt til IDF senere enn de skal, og i et mindre omfang, enn det bør være på et fakultet av MEDs størrelse.

Det ble gitt tilbakemelding på at det er ønskelig at sakene blir meldt så tidlig som mulig, og settes på sakskartet straks de blir gjort kjent for fakultetsledelsen, gjerne før frist, for at medbestemmelsen skal fungere best mulig.

Det ble også ytret bekymring for at ledere ikke benytter seg av lederkursene ved UiO, og da også fremmet ønske om at MED kan bli mer offensive når det gjelder opplæring av ledere om medbestemmelse.

Det var enighet om at Onboarding er et område HR kan jobbe mer med for fakultetet med informasjon om medvirkning på arbeidsplassen.

Introduksjonskurs for nyansatte ble diskutert, og hvordan disse tilrettelegger for kunnskap om medbestemmelse for både ansatte og ledere. Det er i arbeidsgivers interesse å gjøre ansatte operative så raskt som mulig. Det er også mye uformelt som skjer i opplæringen. Ved Klinmed arrangerer man møter for nyansatte 4 ganger i året. IMB gjennomfører tilsvarende møter. I ARK gjennomgang scoret medbestemmelse lavt, og IMB vurderer tiltak for å øke medbestemmelsen. Tilrettelegging for medbestemmelse for BOTT kan bli vanskelig på lokalt nivå, men andre prosesser på instituttet er enklere å tilrettelegge for medvirkning på. Tilbakemeldinger har gjort at IMB bl.a. har begynt å revurdere hvordan allmøter legges opp.

Det ble ytret ønske om felles møteplan for IDF på UiO. Det er en forutsetning for å kunne stille representant fra tjenestemannsorganisasjonene, at møtene ikke kolliderer. Det var enighet om å spille inn ønsket til OPA.

Instituttene skal få en påminnelse før fristen til IDF-møtene.

Prioriterer vi de riktige sakene til IDF?

Det ble konkludert med at IDF setter riktige saker på sakskartet. Saker har blitt meldt til IDF senere enn de skal, og i et mindre omfang, enn det bør være på et fakultet av MEDs størrelse. Det ble foreslått å gjennomføre et miniseminar for lederne hvor vi gjennomgår hva IDF er, krav til innmelding av saker, og det positive lederne kan få ut av forumet.

IDF-møte 24. april 2023

Informasjonsaker: Saker til fakultetsstyremøte, Oppdatering Slemdalsveien 37, Oppdatering vedrørende arealplanlegging kontorplasser IMB og Omorganisering av Digitalt liv, overflytting av medarbeidere til Veksthuset for Verdiskapning

Drøftingssaker: Årlig drøfting av midlertidighet

Forhandlingssaker: Ingen

Tid og sted: 24. apr. 2023 09:00–11:00, Hippokrates/Zoom

Deltakere

Fra tjenestemannsorganisasjonene: Vigdis Bjerkeli (Forskerforbundet), Martine Sæterli Jensen (Akademikerne), Ariel Sevendal (Parat), Svend Davanger (Akademikerne)

Fra arbeidsgiver: Hans Mossin, Hanne Harbo, Elisabeth Pedersen Lange, Anita Robøle, Margrethe B. Ytterstad, Hela Soltani (IMB), Cathrine Følstad (IMB), Anette Langtvet (Helsam), Astrid Aksnessæther (Klinmed), Kine Yttersian (Klinmed), Trine Kleven (Sustainit), Anita Varsi Øien (styresak 15/23), Torgeir Kvernstuen (sak16/23)

Fra verneorganisasjonene: Sissel Aastorp

13/23-D- Årlig drøfting av midlertidighet

Tallene for 2022 ved Det medisinske fakultet ble presentert av HR-lederne ved instituttene og enhetene.

Det ble ytret ønske om å inkludere andelen ekstern finansiering i statistikken neste år, da dette i stor grad er førende for midlertidigheten ved fakultetet.

Fra Parat ble det stilt spørsmål om bruken av kontrollspørsmålene fastsatt av rektor i 2011 ved vurdering av ansettelse i eksternt finansierte stillinger. Det ble bekreftet fra enhetene at spørsmålene blir benyttet.

Forskjellig regelverk for avgang ved sykehus og klinmed, fører til midlertidighet i mange bistillinger. Eksternt finansierte prosjekter som legges både på sykehus og UiO i samme fagmiljø, fører til at ansatte ofte flyttes mellom de to arbeidsgiverne.

Flere av enhetene fortalte om en økning i oppstartede oppsigelsesprosesser. Ved IMB er det er nedgang fra 2021, og de hadde ingen oppsigelser i 2022.

Det ble stilt spørsmål fra Parat til innleie over ett år ved IMB. IMB følger opp dette.

SHE har foreløpig kun to år til med finansiering. 5 ytterligere år skal søkes om nå. Ytterligere finansiering kan føre til at ansettelser blir gjort faste.

Fakultetsadministrasjonen har økning på ett årsverk midlertidige grunnet etterslep i oppgaver i Seksjon for forskningsadministrasjon. Det ble påpekt at noen vikariater i forbindelse med permisjoner kan være ønskelig som kompetanseoppbyggende.

Det ble påpekt at midlertidig ansettelser ikke kan brukes for å øke prøvetiden, dette er ikke er i henhold til lovverket.

Det er generelt sett god praksis og kompetanse ved HR avdelingene ved fakultetet, og midlertidighet ved fakultetet er hjemlet i lovverk. Det er imidlertid politiske føringer på at midlertidigheten må reduseres. Det ble også fremmet ønske om tydelige signaler fra faglig ledelse, dersom enhetene skal ha strengere praksis enn lovverket tillater for midlertidighet.

Et forslag til tiltak kan være å legge føringer allerede i søknadsprosessen. Informasjon om midlertidighet ble også foreslått som tiltak. Tillitsvalgte foreslo også at IDF gjerne må ha midlertidighet som sak flere ganger i løpet av året.

Tillitsvalgte kom ellers med tilbakemeldinger på at rapportene er lett-lest og god informasjon om et komplekst tema.

[Notat AP](#)

[Fakultetsadministrasjon enhetsrapport \(pdf\)](#)

[IMB enhetsrapport \(pdf\)](#)

[Klinmed enhetsrapport \(pdf\)](#)

[Helsam enhetsrapport \(pdf\)](#)

[NCMM enhetsrapport \(pdf\)](#)

[SHE enhetsrapport \(pdf\)](#)

[Statistikk Tableau alle enheter \(pdf\)](#)

[Oversikt timelønn og oppdragsavtaler \(pdf\)](#)

14/23-I-saker til fakultetsstyremøte 2. mai 2023

Hans Mossin informerte om de fleste sakene på sakskartet. Anita Øien presenterte sykefraværstatistikken og Margrethe Ytterstad la frem regnskap for første kvartal 2023. Det ble stilt spørsmål om ansettelse i forbindelse med Campus sør, og campus innlandet.

[sakskart m/saksfremlegg](#)

15/23-I-Slemdalsveien 37

Anita Robøle informerte om fremdrift. Fakultet venter fortsatt på nærmere informasjon om saken fra Eiendomsavdelingen.

16/23-I- Oppdatering vedrørende arealplanlegging kontorplasser IMB

Kontorsjef ved IMB informerte om arbeidet som er gjennomført siden sist. Tillitsvalgt har sett lokalene i forhold til ombyggingsplanene, og skulle vært med på allmøtet. Siden sist er skyvedør inkludert i planene, og det har blitt ytret ønske om at arbeidet gjennomføres i sommerferien. Det har også kommet innspill til tekniske løsninger. Oppdatert plan ble presentert og prosess videre ble lagt frem.

Det skal jobbes med tilbud og det vil være mulighet for små justeringer fremover. Tillitsvalgte mener at dersom de ansatte er fornøyde, og tillitsvalgt-representanten ikke har innvendinger, stiller de seg bak valgt løsning. De tillitsvalgte vil avklare med tillitsvalgt-representant om det er problemstillinger som skal drøftes videre og kommer eventuelt tilbake til saken raskt.

17/23-I- Omorganisering av Digitalt liv, overflytting av medarbeidere til Veksthuset for verdiskapning

Hanne Harbo informerte om flytting som vurderes for to stillinger.

[saksfremlegg \(pdf\)](#)

Det var ingen saker til eventuelt.



UiO • Det medisinske fakultet

Sykefraværstatistikk for Det medisinske fakultet 2022

Presentasjon til møte i fakultetsstyret 2.mai 2023



UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) i perioden 2019-2022 (forlenget ut 2024)

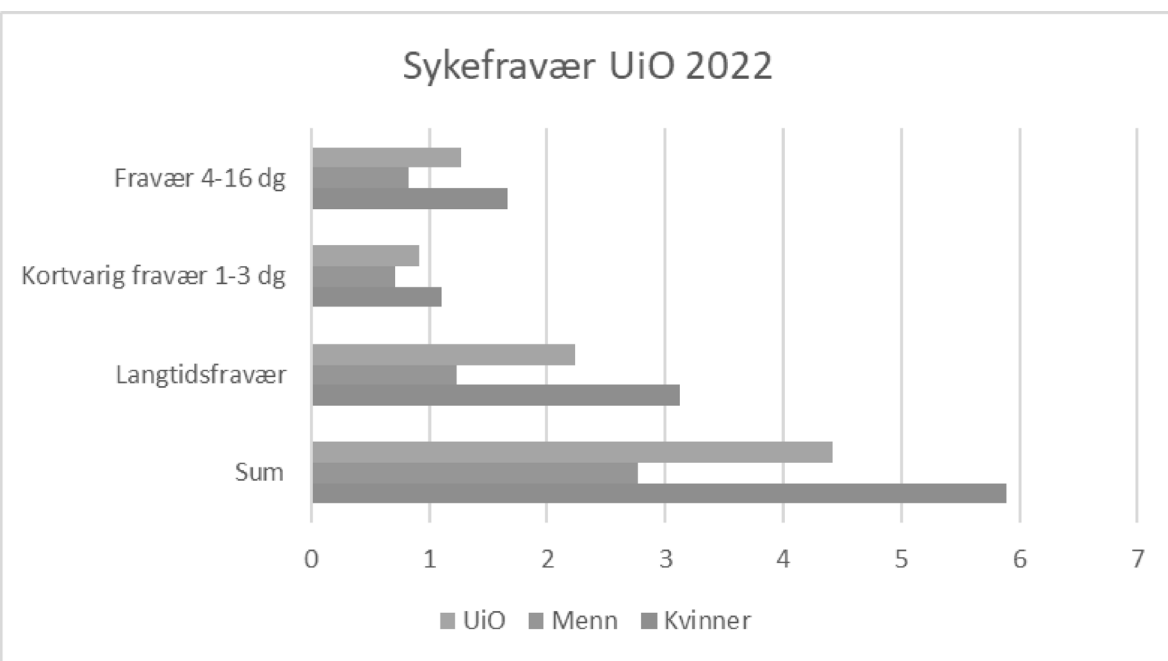
To hovedmål:

1. UiO har i dag et lavt sykefravær, og skal fortsette å jobbe målrettet for å opprettholde et lavt sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis.
2. UiO legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken. Det krever evne til å møte ansattes individuelle behov i ulike faser og livssituasjoner. Integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og/eller redusert arbeidsevne inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken, og gjenspeiles også i andre rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterte strategier.

Sykefraværstatistikk

- Grunnlagsdata er hentet fra SAP, og er i overensstemmelse med det som er rapportert inn til SSB.
- Materialet omfatter egenmeldt og legemeldt fravær, fordelt på varighet, kjønn og enhet.
- Fordeling på stillingsgrupper (teknisk-administrative og vitenskapelige) foreligger kun for UiO-nivå. Foreløpig har vi ikke tilgang til rapport som viser disse dataene på lavere nivåer.

Sykefravær ved UiO i 2022 fordelt på kjønn og varighet

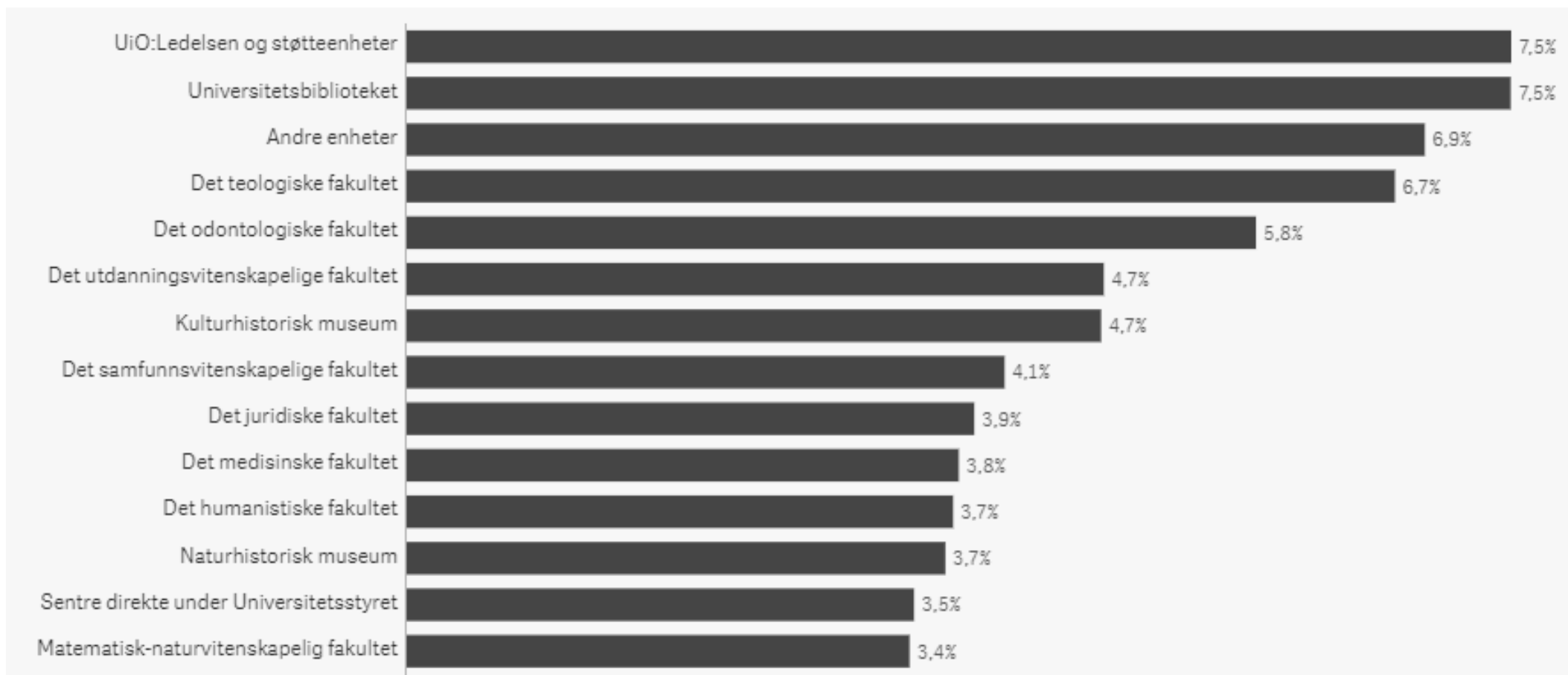


	Kvinner	Menn	UiO
Sum	5,89	2,77	4,42
Langtidsfravær	3,12	1,23	2,23
Kortvarig fravær 1-3 dg	1,11	0,71	0,92
Fravær 4-16 dg	1,66	0,82	1,27

Figuren viser sykefravær ved UiO fordelt på kjønn i 2022

Sammenlignet med 2021 har sykefraværet økt fra 3,7% i 2021 til 4,42% i 2022

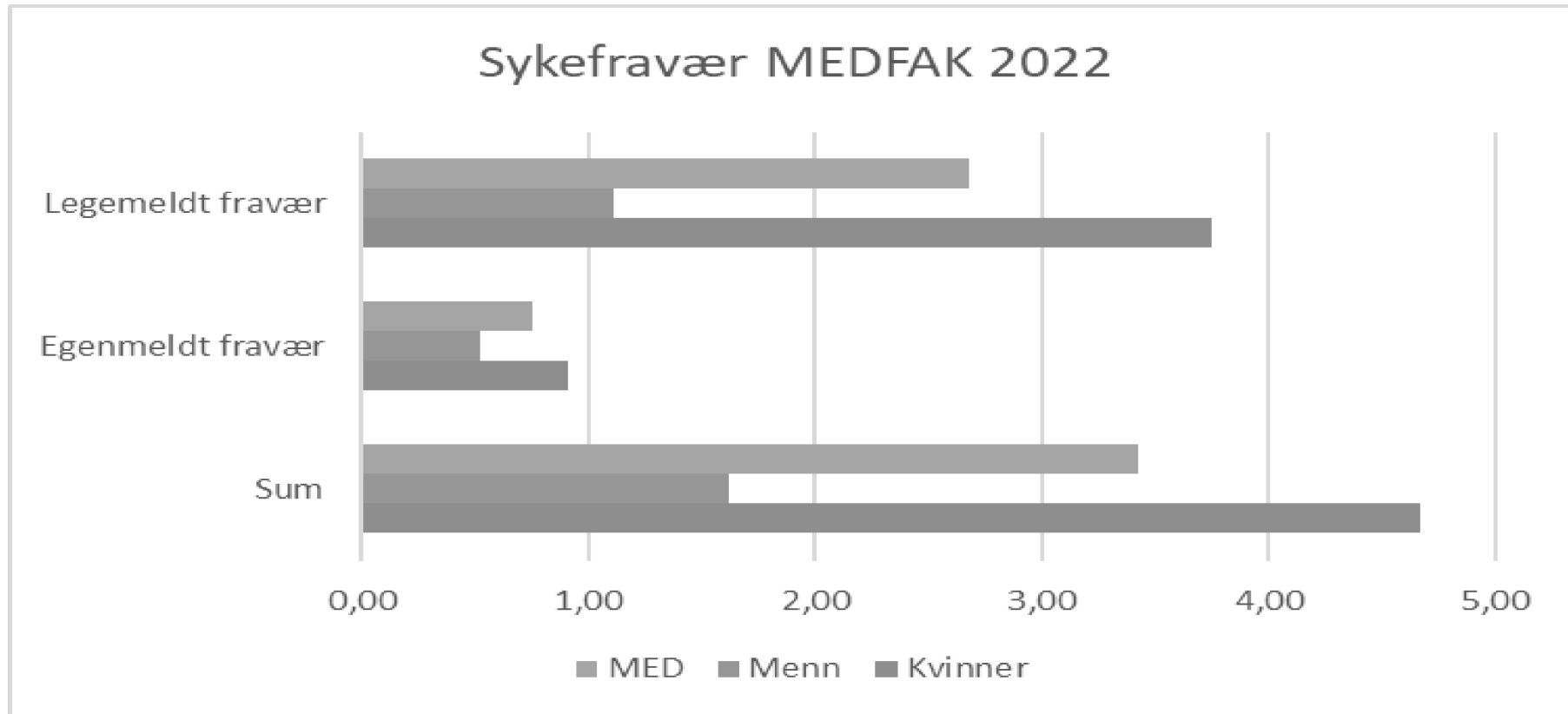
Sykefravær i prosent fordelt på enhet. UiO-nivå 2022



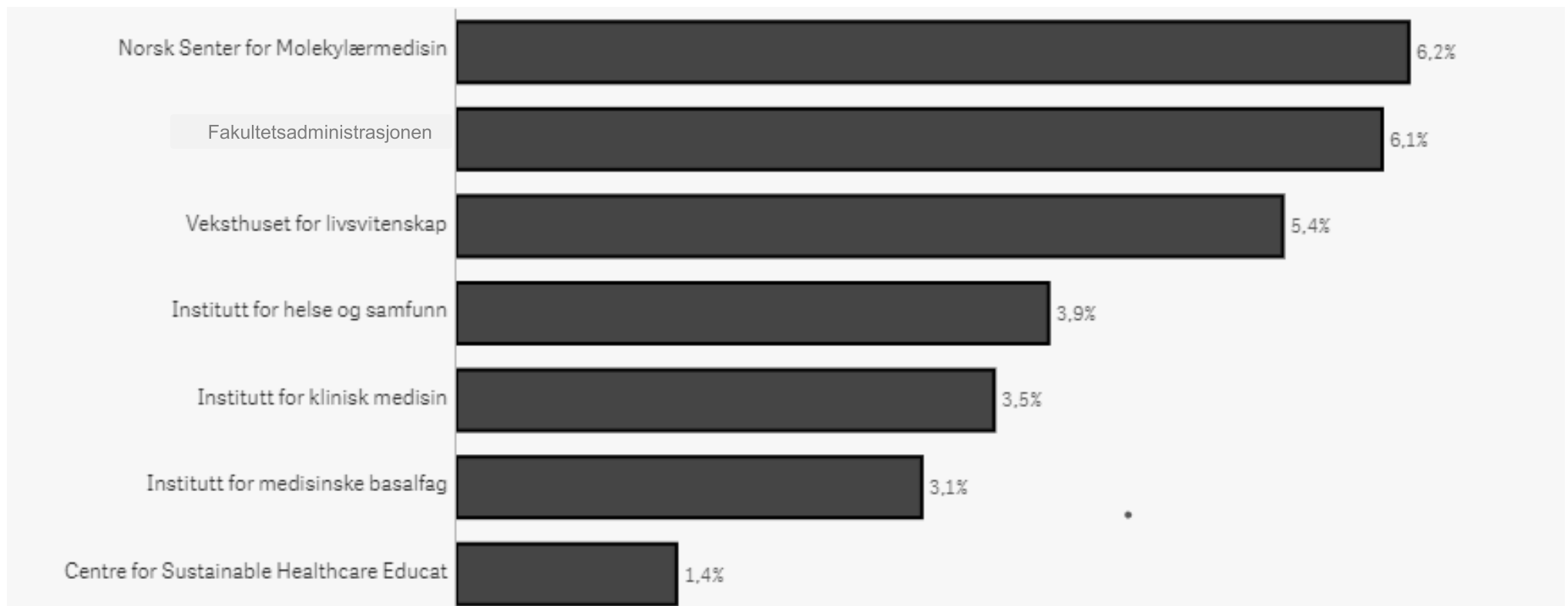
Hovedpunkter fortsetter

- Sykefraværet fordeler seg aldersmessig med at aldersgruppen:
 - 18-39 har 4,20% fravær
 - 40-59 har 4,58% fravær
 - 60+ har 4,66% fravær
- Enkelte enheter har et høyt sykefravær
 - Store utslag for små enheter ved langtidssykdom
- UiO fortsetter med opplæring av ledere på sykefraværsoppfølging

Sykefravær Med.fak 2022



Sykefraværspersent ved fakultetets enheter i 2022 - sykefravær for kvinner, menn, og totalt





Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet
Fra: Dekan

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr: (Settes inn av referent)
Møtedato: 02. mai 2023
Notatdato: 14. april 2023
Saksansvarlig: Margrethe B. Ytterstad
Saksbehandler: Margrethe B. Ytterstad

Økonomisk status hittil i år per 31. mars 2023

Formål og saksfremstilling

Formålet med saken er å gi en orientering om økonomisk status for Det medisinske fakultet for de tre første månedene av 2023. Saken legges fram til orientering som en del av fakultetsstyrets årshjul på styremøte i mai. Vi legger til grunn regnskapet per mars (regnskapet ble lukket 13. april) for vår gjennomgang i dette styremøte.

Økonomisk status består av følgende deler:

- Status totaløkonomien (basis + eksternt finansiert virksomhet)
- Status basisfinansiert virksomhet
- Status fakultetets eksternt finansiert virksomhet

Saksgang:

Saken legges fra for orientering i IDF – møte 24. april

Hanne Flinstad Harbo
Dekan/styreleder

Hans Mossin
fakultetsdirektør/styresekretær

Vedlegg

- Økonomisk status per 31. mars 2023



Vedlegg 1 Økonomisk status per 31. mars 2023

Totaløkonomien hittil i år viser et isolert merforbruk på 8,4 mill. kroner. Justert for overføringen av mindreforbruket fra 2022 (120 mill. kroner) har fakultetet per mars et mindreforbruk på 112 mill. kroner (akkumulert). Av mindreforbruket skyldes 93 mill. kr øremerkede midler fra eksterne inntekter eller sentralt fra UiO. I avsnittene under går vi nærmere inn på det akkumulerte resultatet per mars for den basisfinansierte virksomheten og den eksternt finansierte virksomheten.

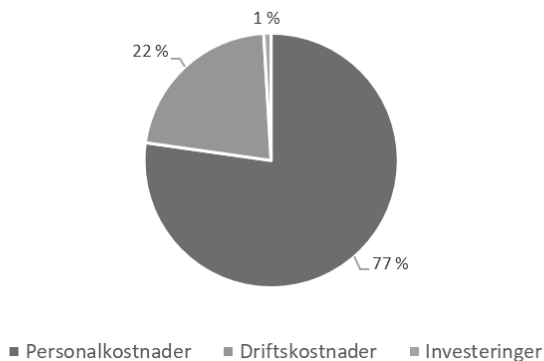
De første tre måneder i år har Det medisinske fakultet (heretter MED) totale inntekter på 384,7 mill. kr. Av inntektene er ca. 42 % eksternt finansiert og 58 % av inntektene bevilgning over statsbudsjettet.

De totale kostnadene til MED fordeler seg slik diagram 1 viser. Per mars var 77 % av de totale kostnadene personalkostnader. Driftskostnadene utgjorde 22 % hittil i år, og investeringene 1 %.

Ny prognose for utgang 2023 vil bli utarbeidet etter avslutning av første tertial og lagt fram på styremøte i juni.

Diagram 1: Fordeling av totale utgifter hittil i år (totaløkonomien)

Fordeling utgifter - total økonomien per mars 2023



Basisfinansiert virksomhet

Den basisfinansierte virksomheten til MED er i all hovedsak bevilgningen som kommer over statsbudsjettet gjennom Kunnskapsdepartementet til UiO og hvor MED får videreført sin andel etter gjeldende budsjettmodell for UiO.



Tabell 1: Akkumulert resultat per mars - bevilgningsfinansiert virksomhet (tall i 1000 kr)

Bevilgningsfinansiert virksomhet, samlet medisinsk fakultet	Regnskap hittil i år (mars)	Budsjett hittil i år (mars)	Avvik fra budsjett	Avvik % fra budsjett	Regnskap per mars 2022	Avvik fra regnskap mars 2023	Avvik % fra regnskap mars 2023
Inntekter	-225 358	-225 943	-585	0 %	-224 920	438	0 %
Personalkostnader	201 754	198 789	-2 965	-1 %	188 895	12 859	6 %
Driftskostnader	56 283	54 294	-1 990	-4 %	47 097	9 186	16 %
Investeringer	3 625	8 255	4 631	56 %	-818	4 442	123 %
Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning	36 304	35 395	-909	-3 %	10 254	26 049	72 %
Nettobidrag fra eksternt finansierte prosjekter	-39 882	-36 219	3 662	-10 %	-31 145	8 737	22 %
Overforbruk fra BOA	8 407		-8 407		82	8 325	99 %
Prosjektavslutning	3 413	-1 742	-5 155	296 %	112	3 300	97 %
Isolert mer-/mindreforbruk	8 242	-2 566	-10 808	421 %	-20 696	-28 938	-351 %
Overført fra i fjor	-120 648	-125 000	-4 352	3 %	-88 650	31 998	27 %
Sum akkumulert resultat	-112 406	-127 566	-15 160	12 %	-109 346	3 060	3 %

Tabell 1 viser det akkumulerte resultatet per mars, sammenlignet med budsjettet hittil i år og regnskapet per mars 2022.

De tre første månedene i 2023 følger budsjettet godt. Basisvirksomheten viser et isolert merforbruk hittil i år på 8,2 mill. kroner. Hovedsakelig skyldes dette et merforbruk på BOA på 8,4 mill. kroner. Når vi justerer det isolerte merforbruket med overføringen av mindreforbruket fra 2022 (overføring fra i fjor) har fakultetet per mars et mindreforbruk på 112 mill. kroner på basisvirksomheten. Sammenlignet med i fjor er dette en økning i mindreforbruk på 3 mill. kroner.

De totale inntektene hittil i år har vært 265 mill. kroner. Av disse inntektene er 15 % nettobidraget fra eksternt finansierte prosjekter. Inntektene hittil i år er ca. 8 mill. kroner mer enn sammenlignet med 2022. Hovedsakelig skyldes dette nettobidraget.

Videre ser vi sammenlignet med i fjor en økning i kostnadene knyttet til personal, drift og investeringer. Økningen i personalkostnadene skyldes lønnsjustering og at vi de tre første månedene i 2022 var i gjennomsnitt 799 årsverk, mot 824 årsverk hittil i år. Dette skyldes en gradvis økning i antall årsverk mot slutten av 2022. Økning i driftsutgiftene skyldes at aktiviteten har vært høyere slik planlagt. Økning i investeringer skyldes at vi er kommet raskere i gang enn i fjor, selv om vi er lavere enn planlagt i budsjettet.

Tabell 2: Akkumulert resultat hittil i år per enhet - bevilgningsfinansiert virksomhet (tall i 1000 kr)

Enhet	Isolert mer-/mindreforbruk hittil i år	Overført fra i fjor	Akkumulert resultat hittil i år (mars)	Andel av det akkumulerte resultatet
Fakultetsadministrasjonen	-5 070	-30 258	-35 328	31 %
IMB	1 529	-31 309	-29 779	26 %
Helsam	-498	-102	-600	1 %
Klinmed	9 798	-41 422	-31 624	28 %
Enheter ved fakultetet	2 483	-17 558	-15 075	13 %
Sum akkumulert resultat	8 242	-120 648	-112 406	100 %

Tabell 2 viser hvordan det isolerte resultatet er fordelt per enhet på fakultetet. Tabellen viser også mindreforbruket for 2022 (overføring fra i fjor) per enhet. Justert for mindreforbruket fra 2022 har samtlige enheter et akkumulert mindreforbruk per mars.



Fakultetets eksternt finansiert virksomhet

Den eksternt finansierte virksomheten er finansiert gjennom tre hovedkilder: Norsk forskningsråd (NFR), EU og øvrige bidrags- og oppdragsinntekter.

Tabell 3: Akkumulert resultat per mars 2023 for den ekstern finansierte virksomheten (tall i 1000 kr)

Eksternt finansiert virksomhet	Regnskap hittil i år (mars)	Budsjett hittil i år (mars)	Avvik fra budsjett	Avvik % fra budsjett	Regnskap per mars 2022	Avvik fra regnskap mars 2023	Avvik % fra regnskap mars 2023
Inntekter	-159 380	-235 275	75 896	-32 %	-157 618	1 762	1 %
Personalkostnader	101 600	140 959	-39 359	-28 %	103 436	-1 836	-2 %
Driftskostnader	29 443	55 837	-26 394	-47 %	28 831	612	2 %
Investeringer	56	250	-194	-78 %	1 002	-946	-94 %
Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning	-28 282	-38 230	9 948	-26 %	-24 349	3 932	14 %
Nettobidrag fra ekstern finansierte prosjekter	40 235	38 569	1 666	4 %	31 196	9 038	29 %
Overforbruk BOA	-8 407	1 742	-10 149	-583 %	-82	8 325	10125 %
Prosjektavslutning	-3 413		-3 413		-112	3 300	2937 %
Isolert mer-/mindreforbruk	133	2 081	-1 948	-94 %	6 652	-6 519	-98 %
Overført fra i fjor					-433	-433	
Total bidrags- og oppdragsdelen	133	2 081	-1 948	-94 %	6 219	-6 086	-98 %

Tabell 3 viser det akkumulerte resultatet per mars, sammenlignet med budsjettet hittil i år og regnskapet per mars 2022.

De tre første månedene viser et optimistisk budsjett hvor aktiviteten ikke følger. Aktiviteten har vært lavere enn budsjettet, men stabil sammenlignet med fjoråret. Det har ikke vært vesentlige endringer i årsverk sammenlignet med tall fra mars 2022, 482 årsverk, mot snittet i 2022 på 490. Det er forventet en liten økning i årsverk og derav også aktiviteten utover i 2023.

Den eksternt finansierte virksomheter viser et akkumulert resultat på 133 000 kr. Sammenlignet med i fjor var merforbruket per mars 6,2 mill. kroner.



Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet
Fra: Dekan

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr: 19/23
Møtedato: 2. mai 2023
Notatdato: 31. mars. 2023
Saksansvarlig: Dekan Hanne Flinstad Harbo

Arbeid med strategi for Det medisinske fakultet

Bakgrunn

Det vises til orientering til Fakultetsstyret i møte av 7. mars 2023 om påbegynt arbeid med strategi, utvikling og årsplan for Det medisinske fakultet (MED) for 2024-2026. Vi redegjorde da for dekanatets oversikt over viktige arbeidsområder, basert både på vårt program og dagens kjennskap til organisasjonen. Dekanatet har i løpet av februar- mars hatt to møter med rektoratet, som har bedt oss om å skissere tre hovedområder for videre utvikling. Vi har valgt ut spesielt følgende utviklingsområder innenfor de tre arbeidsområdene vi har skissert:

1. Utdanning: studieplasser medisin og desentrale campus
2. Forskning og innovasjon: Veikart for forskningsfinansiering
3. Personal og organisasjon: Arbeid med ny organisasjonsstruktur, midlertidighet

Vi tar med oss grunnlaget som er nevnt over inn i vårt arbeid med å definere en strategi som skal utvikles sammen med den utvidede ledergruppen ved MED, kalt Lederforum som dannes av dekanat (5), fakultetsdirektør (1), seksjonsledere i fakultetsadministrasjonen (5), instituttledere (3), instituttens administrasjonssjefer (3) og lederne ved SUSTAINIT, HELP, NCMM og Veksthuset (4). Strategien skal danne grunnlaget for å utvikle en årsplan med tydelige, tidsbegrensede mål med navngitt ansvarlig leder. Årsplanen planlegges fremlagt for vedtak i Fakultetsstyret i desember 2023.

Plan for strategiarbeid

Dekanen har invitert Lederforum til en strategisamling 20.-21. april. Målet for samlingen er å diskutere og jobbe med et grunnlag for en strategi for MED i denne dekanperioden og samtidig utvikle ledergruppens som team, slik at fakultetets ledelse arbeider for felles mål.

Samlingens program er under utarbeiding i samarbeid med Marianne Solheim i Mobilize, og skisseres som følger:

- Mål for samlingen - hva skal vi oppnå i fellesskap?
- Teaming og samspill



UNIVERSITETET I OSLO

- Hvor er vi nå?
- Strategiske dilemma
- Felles ambisjoner og satsingsområder – grupper på tvers
- Hvor skal vi i fremtiden? Oppsummering
 - Utviklingspunkter
- Langsiktige målsetninger:
 - Hva må vi gjøre for å oppnå dette?
- Å lede i tråd med strategi

Etter samlingen vil det bli utarbeidet dokumenter som oppsummerer arbeidet som ble gjort på samlingen. Strategi- og årsplanarbeidet vil så bli fast punkt på det månedlige møtene i Lederforum, og strategien vil også bli kommunisert til og diskutert i fakultetets ulike enheter samt med Fakultetsstyret.

Hanne Flinstad Harbo
Dekan/styreleder

Hans Mossin
fakultetsdirektør/styresekretær

Vedlegg

- ramse opp alle vedlegg