

Organisasjonsdirektøren

Dato
12.08.19Referanse
2019/4426

MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Arild Sørum Hjelle, NTL
Tove Strømman Matera, vara NTL
Brynjulf Mauring, NITO
Elise Chr. Berg Kjølaas, Parat
John Floan, Tekna
Einar Næss Jensen, vara FF

Arbeidsgiver:

Ida Munkeby (leder)
Brit Stolsmo (sekretær)

Fredrik Faugstadmo (sak 23/19)
Nathalie Gaulin Brovold (sak 23/19)

Forfall: Bjørg Danielsen, FF, Mads Saurstrø (LHVO), Thor Bjørn Arlov (vara LHVO)

Kopi til: Prorektor Bjarne Foss, prorektor Toril Nagelhus Hernes, HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes, kommunikasjonssjef Siv Anniken Røv, IT-sjef Håkon Alstad, leder for Dokumentasjonsforvaltning Lisbeth Viken, Kari Vedde, Ålesund, Lise M. Konow Linnerud, Gjøvik

Gjelder: Møte i IDF LOSAM for rektors stab og organisasjon (**LOSAM RO**)

Møtetid: 12.08.19, kl. 13.30 – 14.35 Møtested: Møterom 201, Hovedbygget, 2. etg. Vestfløyen

Signatur: BST

- **Godkjenning av referat fra møtet 21.06.19**

Referat fra møtet 21.06.19 ble godkjent.

- **Godkjenning av møteinnkalling/dagsorden**

Møteinnkalling/dagsorden ble godkjent.

Saker:**Utsatt sak:****23/19 BRUKEN AV MIDLERTIDIGE STILLINGER I RO-OMRÅDET (Drøfting)**

Oversikt over midlertidige ansatte ved RO-området pr. juni 2018, pr. desember 2018 og pr. juni 2019 ble utsendt til møtet.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorkons./sekretær
7491 TRONDHEIM	E-post: Brit.stolsmo@ntnu.no	Høgskoleringen 1 Gløshaugen	+ 47 73 59 8070	Brit Stolsmo
	7491 Trondheim	+ 47 73598099	Telefaks	Tlf: + 47 73 59 5482 Mobil: 979 54 308

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Arbeidsgiver orientere om arbeid med strategisk bemanningsplanlegging. Det etableres et team som skal arbeide med dette, teamet vil ha regelmessige møter for å tenke langsiktig i forhold til bemanning og hva som er mulighetsrommet. Noe av hensikten er å komme nærmere lederne i forhold til å bistå med regelverk knytta til ansettelser.

NTL pekte på dels feil bruk av midlertidighetshjemmel i oversikten, hjemmel reflekterer nødvendigvis ikke realiteten. Det er også et paradoks at midlertidigheten har økt siden styrevedtaket om redusering av midlertidigheten ble fattet. NTL påpekte videre at spesielt Kommunikasjonsavdelingen har svært høy andel midlertidig ansatte.

Arbeidsgiver fremholdt at hovedregelen er at stillinger bør kunngjøres fast. Det er mange uklarheter i en ansettelsesprosess, spesielt i forhold til budsjett og planlagt varighet. En av utfordringene vi får ved flere faste ansettelser er flere oppsigelser. Ledelsen har satt i gang tiltak for å jobbe med uønsket midlertidighet.

Arbeidsgiver orienterte om omorganisering i HR-teamet som jobber med støtte til lederne i Fellesadministrasjonen. Dette er også med på å hjelpe lederne i arbeidet med redusering av midlertidigheten.

Det er også satt i gang et arbeid ved IT-avdelingen som et ledd i dette, der «juniorer» ansettes og får opplæring. Det samme gjelder prosjektet «kompetansevri» ved IT-avdelingen.

Arbeidsgiver orienterte om rammeavtale i forhold til vikarbyrå.
Det skal inngås en samarbeidsavtale med NAV som er i tråd med inkluderingsdugnaden.

27/19 GJENSIDIG INFORMASJON (Informasjon)

Ingen saker fremkom.

28/19 E&Y-rapporten, ABE-reformen (Informasjon)

På spørsmål fra NTL om nødvendigheten av å leie inn et eksternt firma til å skrive denne rapporten, svarte org.dir. at det var viktig å få et eksternt blick på NTNU.

Arbeidsgiver orientere om status i forhold til konkretisering av tiltak.

Vi må ha et bevisst forhold til hvordan vi skal håndtere kuttet. Bør vi ta strukturelle grep eller andre type innstramninger. Vi må sikre at dette ikke går utover kjernevirksomheten og samfunnsoppdraget vårt.

Gjennom flere rapporter har vi fått opp mange forslag til tiltak, eksempelvis modernisere og effektivisere administrasjonen.

Vi må se på de forskjellige nivåene i organisasjonen slik at vi ikke gjør dobbeltarbeid.

Digitalisering medfører at flere må tilegne seg ny kompetanse. Vi må tenke på balanse og finne ut hvilken kompetanse vi trenger og vi må bli bedre på å prioritere og ikke ta tak i for mye på samme tid.

Vi må passe på at EY-rapporten ikke gir oss skylapper, det er nødvendig med et åpent blikk. NTL mente at NTNU har mye å hente ved å jobbe strategisk med innkjøp.

Håndtering av ABE-kuttet vil bli diskutert i LOSAM ved neste budsjettgjennomgang.

Saken skal diskuteres med hovedtillitsvalgte på seminar 30. august, og i dekanmøtet 16. og 17. september. Vi må enes om hvordan vi skal ta dette videre.

Oppdatert versjon av rapporten fra Ernst & Young sendes ut til LOSAM.

29/19 LØNSOVERSIKT - GJENNOMSNITTSLØNN I UTVALGTE ST.KODER (Informasjon)

Oversikt over gjennomsnittslønn pr. stillingskode i RO-området samt for hele NTNU ble utsendt til møtet.

Arbeidsgiver ba om at lønnoversiktene ikke ble distribuert.

NTL påpekte at lønnsopplysninger er offentlige.

30/19 EVENTUELT

- Utlysning av stillinger – bruk av stillingskoder og lønnsspenn

NTL reiste saken og er kritisk til at NTNU ansetter nye personer i høyere stillingskoder og lønnsspenn enn de som allerede sitter i stillingene og har samme stillingsbeskrivelse.

Arbeidsgiver tar dette til orientering.