

Referat fra LOSAM-møtet 5. oktober 2016.

Til stede: Marianne Synnes, Kari Vedde, Randi Tafjord, Terje Tvedt, Birgitte Paulsen Torset, Helge Myklebust, Gunnhild Furnes, Tove Storhaug, André Tranvåg

Ikke til stede: Webjørn Rekdalsbakken

Sak 1. Byggesaker ved Campus Ålesund

Orientering fra Roar Tobro

Olav Sture møter også på vegne av driftsseksjonen.

Prosjekt 1, 2 og 4 er koblet til prosessen med Statsbygg og nye husleieavtaler for hovedbygget 1, 2 og 3 er meldepliktig etter plan- og bygningsloven og skal behandles i AMU i tillegg.

Vår behandling av byggesaker i 2016 behandles i LAMU og LOSAM for å sikre medvirkning

Spørsmål om arealdisponering i alle sakene er forhandlingsspørsmål.

Drøftingsspørsmål er kontorplassering osv.

Det utarbeides forhandlingsprotokoll for signering så fort som mulig

Sak 2. Bemanningsplan NTNU i Ålesund

De tillitsvalgte har følgende innspill til forslaget til bemanningsplan for NTNU i Ålesund, nedenfor gjengitt med svar fra viserektor.

- 1. Kutt i administrativ ressurs:** Omfanget av kuttet er 11,4 % eller 4,5 årsverk. Innsparingskravet er 7 %, det er 2,7 stilling. Det bør ikke spares mer enn det som er kravet. Vi trenger absolutt de ressursene vi har i overgangen fra gammel til ny organisasjon. Og ikke minst av hensyn til sikker drift sett i lys av at vi får store endringer. De planlagte kuttene er heller ikke konsekvensvurdert. En viktig forutsetning for å bygge en effektiv administrasjon er effektive administrative system og rutiner. Erfaringen etter at NTNU-systemene er tatt i bruk er redusert effektivitet/økt tidsbruk, ikke minst som følge av begrensede tilganger. Vi foreslår: Kuttet blir redusert ned til 7 % som er kravet. De frigjorte ressursene på 1,8 stilling blir fordelt mellom institutta slik:
 - 50 % til institutt for elektro-, data- og realfag (utdanningsområdet)
 - 50 % til institutt for havromsoperasjoner og byggteknikk (utdanningsområdet)
 - 50 % til institutt for helsevitenskap (utdanningsområdet)
 - 30 % til institutt for biologiske fag (HMS)

Svar fra Viserektor: Kuttet på 11,4 % er et resultat av midlertidige stillinger som ikke ble forlenget i løpet av 2016 (To 100% stillinger i økonomiseksjonen, en 100% stilling i personalseksjonen (arkiv), en prosjektstilling som innovasjonskoordinator, og en 50 % stilling som forskningskoordinator). I forhold til rammen tildelt pr 13.januar 2016, vil kuttet ikke være tilsvarende stort, da det i rammen manglet to faste stillinger som for på det tidspunkt var ubesatt; en 100% kontorsjefstilling tilhørende Avdeling for Internasjonal Business og en 50% stilling tilhørende studieadministrasjonen.

- 2. Prosessen med å utarbeide bemanningsplan:** I notatet står det ikke noe om den prosessen som har ført fram til utarbeiding av bemanningsplanene. Hvordan denne prosessen har vært gjennomført bør gjøres greie for. Innenfor økonomi og HR/HMS skjer det store endringer. Det går ikke fram om HR og økonomi har gitt innspill til dekanene når de har gjort sine vurderinger av hva de har behov for. Det er ikke mulig å se om alle funksjoner og oppgaver er dekket inn av det som instituttene skal gjøre innenfor økonomi og HR/HMS.

Svar fra Viserektor:

Prosess:

- Utkast til forhandlingsgrunnlag ble utarbeidet av viserektor da direktør ønsket å prioritere arbeid med ny BFM, på bakgrunn av innspill/tilbakemeldinger fra dekaner og administrative ledere.
- Behandlet på flere ledermøter før sommeren, og forventes kjent gjennom nærmeste leder.
- Utkast sendt til prosjektleder fusjonsprosjektet 30.juni, for å gjøres kjent for respektive dekaner i Trondheim.
- Mottok omskrevet utkast fra prosjektleder 4.august etter behandling av fakultetsdekaner og Fellesadministrasjonen i Trondheim.
- Nytt utkast ble sendt ut til dekaner og adm. ledere i Ålesund 4.august, for behandling i ledermøte 8.august
- Forhandlingsgrunnlag ble sendt til arbeidstakerorganisasjoner 4.august. 10. og 11.08 avsatt til forhandlinger, enighet oppnådd 10.8
- 22.8: Prosjektleder fusjon samtaler med dekaner og administrative ledere om bemanningsplaner
- 23.8: Forslag til Bemanningsplan fra prosjektleder. Uenighet om en del av innholdet.
- Innsida 5.september: Bestilling vedr Bemanningsplan: Bemanningsplanene skal være ferdig til 5. oktober. Prosess behandlet i SESAM, ingen LOSAM hadde drøftingsrett, ref. omstillingsavtale.
- Bestilling: Ved NTNU i Gjøvik og NTNU i Ålesund skal viserektorene lage utkast til bemanningsplaner innen 30. september. Dersom gjennomføringen blir tidsmessig krevende kan drøfting gjennomføres etter frist 05.10. og ettersendes innen 10.10. Avtalt med prosjektleder og organisasjonsdirektør i plenum i dekanmøte at vi kan drøfte i LOSAM 5.oktober.
- *Prosess fra 5.9 – 23.9 :*
- *Samtaler med dekaner :*
 - *Hvor stor stillingsandel kreves for å dekke behovene som er identifisert i forhandlingsgrunnlaget innen HR, økonomi og studie?*
 - *Hvordan henger det sammen med eksisterende administrative ressurser i avdelingen?*
- *Samtaler med administrative ledere innen HR, økonomi og studie om:*
 - *Hvor stor stillingsandel og hvilke oppgaver kan overføres til instituttene?*
 - *Hvilke stillingsressurser og oppgaver som skal legges til gruppe for driftstjenester og gruppe for kommunikasjon og organisasjon?*
 - *Hvordan ivareta behov for studiestøtte på instituttene og samtidig få løst fellesoppgaver i studieseksjonen?*
- *Organisering av IT og bibliotek skulle ikke diskuteres i denne runden*
- *Diskusjoner etter utsendt utkast 23.9: Kontorsjefer eller ikke?*
- *Utkast sendt til dekaner og administrative ledere 23.09*
- *Utkast sendt til arbeidstakerorganisasjoner 30.09*
- *Etterspørsel fra dekaner og prorektor for utdanning om å motta utkastet senest 30.09. Utkast sendt 30.09, med spesifisering om at det er et utkast som ikke er behandlet i LOSAM.*

3. **Den videre prosessen - bemanningsplan:** Hvem vedtar bemanningsplanen i Ålesund (fem dekaner, avdelingsledere på nivå 1)? **Fullstendig bemanningsplan:** Når bemanningsplanen blir kunngjort, bør alle stillinger som skal være i Ålesund framgå inklusiv rådgivere for utdanning og rådgiver for forskning og innovasjon, stillinger innen variabel lønn reise, dokumentforvaltning, bibliotek og IKT (når de planene er klare).

Svar fra Viserektor: Bemanningsplanene fra NTNU i Ålesund skal nå gjennomgås av respektive dekaner og Fellesadministrasjonen i Trondheim før de offentliggjøres 19.oktober, og legges ut på innsida.

- 4. Den videre prosessen - innplassering:** Det må avklares hvilke ledere som står for innplasseringen. Det er behov for at aktuelle ledere gjør dette koordinert og samla. Det er en nødvendig koordinering i innplasseringsprosessen som må skje for eksempel når to institutt skal ha 50 % hver av en HR-stilling. En må sikre en tillitsvekkende samlet prosess i Ålesund der ansatte opplever seg likebehandlet. Det er behov for et HR-team med arbeidsrettslig kompetanse som kan gi nødvendig støtte. Arbeidsrettslig kompetanse er også nødvendig i det løpende informasjonsarbeidet som må foregå.

Svar fra Viserektor: Innplasseringen starter 20.10, og ledes av organisasjonsdirektør Ida Munkeby.

- 5. Dimensjonering på et usikkert grunnlag:** Det er uklart hvilke oppgaver instituttene skal ta hånd om, særlig hvilke oppgaver fra nåværende fellesadministrasjon som skal tas hånd om av instituttene. Hva som er kriteriene for den behovsprøvingen som har skjedd bør spesifiseres på de administrative hovedområdene økonomi, HR/HMS og utdanning. I bemanningsplanene burde minst antallet på ansatte og studenter gå frem.

Svar fra Viserektor: Behov for administrative ressurser er anslått fra den enkelte dekan ved NTNU i Ålesund etter beste evne ut ifra den oppgaveløsningen vi pr. i dag kjenner til, og nivellert mot eksisterende kompetanse og stillingsbase i dagens sentraladministrasjon, og mot de oppgaver som fremdeles skal løses i en felleseenhet, eksempelvis studieseksjonen. Endringer i mengde og typer oppgaver vil trolig skje fremover i tid, slik at bemanningsplanene er et best mulig anslag i forhold til det vi kjenner i dag. Det er også gjort vurderinger i forhold til oppstyking av stillingsressurser.

- 6. Ressurstildeling:** Instituttene har behov for mer ressurser enn hva de har fått tilført. Særlig utdanningsområdet i instituttene virker å være underdimensjonert. Det går fram av dokumentet at seksjonssjefer forsvinner. Disse oppgavene videreføres og overføres til administrative stillinger (utdanning og HR-oppgaver, særlig studentveiledning). 50 % av stillingen til seksjonsleder for sjukepleie er knyttet til direkte studentrettet arbeid.

Svar fra Viserektor: Bemanningsplanene baserer seg på behovene som er meldt inn fra dekanene på hver avdeling. En kan ikke overføre flere ressurser enn man har per i dag. Ansatte i dagens Studieadministrasjon utfører oppgaver som de også i fremtiden er ansvarlige for å utføre. Det blir et valg mellom å legge store ressurser og dertil hørende arbeidsoppgaver ut på instituttene, eller å overføre noe mindre ressurser ut og fremdeles sette seksjon for utdanning i stand til å utføre fellesoppgaver for instituttene som det er mest hensiktsmessig å utføre felles (for eksempel ansvaret for eksamensavvikling, felles gjennomføring eller ut på hvert enkelt institutt?)

- 7. Personuavhenig bemanningsplan:** Planen fremstår ikke som personuavhenig slik som det er gitt føringer om. Det er ikke ei likebehandling av stillinger i planen. Det er generelt **for store variasjoner i kor detaljert stillingene er omtalt**. Når det gjelder HR og økonomi er ikke stillingene annet enn generelt omtalt som i forhandlingsgrunnlaget. Dette viser at en går fra å være spesialister innenfor ei økonomiområde som for eksempel regnskap til å være generalister innen et bredt økonomiområde. En arbeidsoppgave som skal gjennomføres ved flere institutt, bør nevnes for alle instituttene. Samme arbeidsoppgave bør beskrives på tilnærmet samme nivå og detaljeringsgrad.

Svar fra Viserektor: I utkast til bemanningsplan ble alle tilførte stillinger beskrevet på samme måte, utifra forhandlingsgrunnlaget. Under behandling av dekanene, ble arbeidsoppgavene utvidet for å beskrive forholdet mellom oppgaver utført av tilførte og eksisterende ressurser i bemanningsplanene for ett av instituttene. Tiden tillot ikke å gå tilbake i prosessen for å rydde opp i det igjen.

- 8. Det bør være minst to koder på alle stillingene.** Det drar planen mer i retning av at det skal være en personuavhengig plan. Forslag om å bruke: Førstekonsulent/seniorkonsulent/rådgiver/seniorrådgiver. Det bør heller ikke være ulike kodebruk på samme funksjon på tvers av institutta.

Svar fra Viserektor: Det er brukt de kodene som eksisterer i flertall i dagens sentraladministrasjon. Avviket er kanskje en seniorrådgiverstilling. Jeg antar at det vil være mulig å forhandle om dersom problemstillingen skulle dukke opp ved innplassering.

9. Gruppe for kommunikasjon og organisasjon:

- Stilling nr 4 – lederstøtte økonomi viserektor/fellestjenestene. Bør kunne kombineres med en felles innkjøpsfunksjon for NTNU i Ålesund. Begrunnelse: Fakultetene har ikke en innkjøpsfunksjon, da den ligger til nivå 1. Det bør være en innkjøpsfunksjon i Ålesund til å håndtere det som må løses lokalt. Gjerne som en støtte til innkjøpsfunksjonen i instituttene.
- Stilling nr 5 bør også kunne utdypes mer. Stillingene 2,3 og 5 går over i hverandre.
- Ellers viser vi til punkt 10 om at der det kan være 100 % stillinger bør det være det.

- 10. Gruppe for driftstjenester:** I gruppe for driftstjenester ligger en stilling som prosjektleder knyttet til campusutvikling. Tillitsvalgte er enige i at det er behov for å ha en slik stilling i bemanningsplanen.

- 11. Koordineringsarbeid** er i for liten grad tydeliggjort i bemanningsplanen. Både instituttene og fellestjenestene vil ha utstrakt koordineringsarbeid mot Trondheim til for eksempel: En HR-konsulent vil måtte koordinere seg mot HR-seksjonen i fakultetet osv osv. Det er behov for å delta i matriser for å opprettholde og utvikle kvalitet i arbeidet. Administrasjonen i instituttene blir små og sårbare enheter organisatorisk. Det vil være behov for at HR-medarbeidere samarbeider på tvers av instituttene for å utvikle og opprettholde kvalitet og et fagmiljø.

- 12. Bruken av stillingsstørrelser – deltidsstillinger** – der det kan være 100 % stillinger bør det være det.

Svar fra Viserektor: Dette ble spesielt diskutert for ekspedisjon/sentralbord. Det er viktig å merke seg at for noen stillinger er det ikke mulig å gjøre om til 100 % stillinger, da det vil kreve flere personer i delstilling for å få vaktordninger til å gå opp.

- 13. Kontorsjefstillinger:** Prinsipielt mener de tillitsvalgte at et institutt i Ålesund bør ha samme lederstruktur som et institutt i Trondheim. Det vil være behov for denne funksjonen fordi instituttene får et betydelig utvidet administrativt ansvar og fellesadministrasjonen (iallfall innen økonomi og HR) forsvinner. Det vil også være omfattende koordineringsoppgaver til fakultetet. Med den modellen som er valgt for administrativ organisering får instituttleder ett betydelig utvidet administrativt ansvars- og arbeidsområde.

Svar fra Viserektor: Spørsmålet om kontorsjefstillinger på instituttene har vært fremme flere ganger underveis i prosessen. Innplasseringsprosessen kan ikke være en «klassereise» for den enkelte, hvor man skriver inn lederstillinger med tanke på å løfte dagens ansatte som i dag har stillinger på lavere nivå, direkte inn i disse under innplasseringsprosessen. Tvert imot kan resultatet bli at dagens ansatte ved instituttene må vike for en som innehar den faktiske kompetansen som kontorsjef. Viserektor har sammen med dekanene drøftet spørsmålet og de fleste dekanene kommet frem til at man ikke ønsker å ta inn disse stillingene i denne runden. Det utelukker ikke at dekanen kan delegerer myndighet tilsvarende kontorsjefrollen til en av de administrativt ansatte ved instituttet. Opprykk til kontorsjef kan da skje enten gjennom utlysning av en slik stilling, eller gjennom forhandlinger. Det betyr heller ikke at NTNU i Ålesund prinsipielt er imot bruk av kontorsjefstillinger ,

14. Andre funksjoner som bemanningsplanen bør inneholde:

- FoU-funksjon på campus
- Kommunikasjonsstøtte til instituttene
- LAMU og LOSAM i Ålesund bør ligge til gruppe for kommunikasjon og organisasjon. Vi går ut fra at disse organa vil vi ha i Ålesund også i 2017.
- FS-superbruker-funksjon i instituttene

15. HMS-arbeidet må styrkes: HMS-arbeidet er et klart eksempel på et område som må bygges opp.

Svar fra Viserektor: Fokuset på HMS er viktig, og behovet for mer HMS er allerede skrevet inn i forhandlingsgrunnlag og bemanningsplanen til instituttene gjennom presiseringen «HR/HMS» begrepet, samt spilt inn til HMS gruppen.

Det vises nok en gang til at bemanningsplanen må utarbeides med utgangspunkt i dagens bemanning, og ikke med forutsetning om nyansettelser. I så fall må det skrives inn under «behov for ny kompetanse»

16. Rekruttering i seksjon for utdanning: Det ligger i forhandlingsgrunnlaget fra 10.08. At det skal gjøres nærmere greie for håndtering av rekruttering og at arbeidsdelingen med kommunikasjons- og organisasjonsgruppen må avklares. Vi stiller spørsmål om dette er avklart.

Svar fra viserektor: Spørsmålet er fremdeles ikke avklart. Det er fremdeles ulike signaler fra Trondheim på hvordan denne funksjonen skal organiseres. Viserektor og studiedirektør har valgt å forholde seg til beskjed Studieadministrasjonen i Trondheim i denne bemanningsplanen, og har derfor plassert funksjonen under seksjon for utdanning i Ålesund.

17. Lønnsfunksjonen er mer enn variabel lønn og reise – En ressurs på et årsverk er overført til variabel lønn reise. Denne ressursen bør kunne deles i to 50 % stillinger som kombineres med annet lønnsarbeid i/for instituttene.

Svar fra Viserektor: Det må vurderes gjennom innplasseringsprosessen hvordan oppgavene skal løses på best mulig måte. Sett i lys av tidligere innspill om å samle flest mulig delstillinger til 100%-stillinger, så er dette ikke i tråd med det.

18. Tjenesteavtaler – innenfor **HR-området** er det med et unntak operert med 50 % stillinger. Dette vil innebære at to institutt må dele en stilling med 50 % hver. Dette forutsetter at det

inngås tjenesteavtaler. For ansatte som må arbeide som generalister i tillegg til at en i realiteten får to instituttledere som leder, så vil dette bli en krevende arbeidssituasjon.

Svar fra Viserektor: Behovet for tjenesteavtaler må vurderes når innplasseringen er ferdig, eller underveis i prosessen.

- 19. Bemanningsplan IKT** – er ikke en del av det som skal drøftes i denne omgang. Vi går ut fra at LOSAM i Ålesund får anledning til å drøfte bemanningsplanen for IKT i Ålesund. Til denne bemanningsplanen – om instituttene har behov for fagnær IT (noe som iallfall en del av instituttene trolig har), bør det gå frem av bemanningsplanen til instituttene.

Svar fra Viserektor: Bemanningsplan for IT skal ikke behandles i denne runden, men behovet for fagnær IT er synliggjort i forhandlingsgrunnlaget.

- 20. Gruppelederfunksjonen:** Vi viser til forhandlingene der det ble lagt til grunn at gruppeledelse er en måte å ivareta behovet for ledelse i Ålesund der en utvidet forståelse av gruppelederfunksjonen ble lagt til grunn.

Sak 3. Møteplan

Vi vil sette opp LOSAM-møter etter hvert som det i prosessen blir behov for å drøfte eller å forhandle saker Viserektor har ikke ny dato for neste LOSAM da man ikke vet tidspunkt for drøfting av neste sak ennå. For å sikre at de ansatte fremdeles for tilstrekkelig informasjon om viktige saker ved NTNU i Ålesund vil Viserektor sette opp flere allmøter fremover. Dette for å unngå at informasjonen som gis blir tolket i flere ledd og endret underveis, noe som ofte skjer i omstillingsprosesser når det er uro i organisasjonen. Den enkelte ansatte vil i tillegg fremdeles informeres av nærmeste leder som før. I tillegg vil fungerende personaldirektør Kari Vedde være tilgjengelig for møter dersom arbeidstakerorganisasjonene blir kontaktet av urolige ansatte. Personaldirektøren vurderer når viserektor skal kobles på.