



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Morten Mørch, Parat

Bjørn Skallerud, Tekna

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Gry Eva S. Alterskjær, FF-NTNU

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Iver Johnsen, NTL NTNU

Sissel Skarra, NITO

Terje Gustavson, vara HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen. konsulent Brit Stolsmo

Rektor Gunnar Bovim (sak 38/14)

Rådgiver Martin Fjeldvær (sak 39/14)

Seksjonssjef Jan Erik Kaarø (sak 39/14)

Seniorrådg. Kristin W. Brekke (sak 40/14)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – mandag 25. august 2014, kl. 09.30 – 11:45**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 25.08.14

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 26. juni 2014**
Referat fra SESAM-møtet 26. juni 2014 ble godkjent.
- **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

Saker

38/14 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 27. og 28. august.
Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Internasjonal handlingsplan for NTNU 2014 – 2017 (O-sak 17/14)

Forskerforbundet påpekte at det er veldig positivt med felles utreisepolitikk.

Framtidig struktur i universitets- og høyskolesektoren (SAKS): NTNUs innspill (O-sak 18/14)

Rektor orienterte om prosessen og hva som skjer på de forskjellige områder.

Aktuelle alternativer synes å være:

- * fortsette som før, NTNU blir slik vi er idag
- * fusjoner lokalt/regionalt
- * fusjoner nasjonalt for å ivareta NTNUs tekniske mandat nasjonalt

Det er nedsatt 5 interne arbeidsgrupper som ledes av prorektorer, administrativ gruppe ledes av organisasjonsdirektøren:

- Teknologi (den viktigste, mest komplekse og kompliserte. Det er viktig å opprettholde NTNUs rolle som nasjonalt universitet).
- Helse (synes fornuftig å samorganisere mere, felles framtidig arbeidsområde)
- Økonomi (allerede mye samarbeid med Handelshøgskolen i Trondheim)
- Lærer og lektorutdanningen (En driver er at lærerutdanningen skal over på 5-årig modell)
- Administrativ gruppe (nøkkelrolle i forhold til ledelse, styring, lovverk, arbeidsbetingelser som forskningstid mv.).

NTNU skal utrede relasjonen til Sintef.

NTNU har et nasjonalt mandat, regionalt universitet er ikke av interesse for NTNU.

1. september - brev til departementet som skal si noe om prosessen, men ingen konklusjoner.

27. og 28. august - åpent styreseminar om temaet.

Rektor ba om innspill både på faglig innhold/sak og på hvordan få til god medvirkning. Er allmøte noe man bør gå for?

Innspill fra fagforeningene og HVO

Forskerforbundet:

Til møtet med dept. 17.9: Ber om at rektor er pådriver for at fagforeningene kan følge prosessen ved å delta, eller i det minste være observatører, på møtet mellom dept. og institusjonene. Det er uheldig dersom fagforeningene kun blir alibier i prosessen.

Forskerforbundet etterlyste ansattrepresentanter i arbeidsgruppene.

Tekna:

Den 5-årige sivilingeniørutdanningen er en nasjonal faktor som vi er stolte av. Tekna ba om oversikt over hvem som sitter i de forskjellige arbeidsgruppene.

Gruppesammensetning og arbeidsnotater sendes ut med referatet.

FF:

Norge skårer lavt på kvalitet på ranking, latente farer i alle retninger. Hvordan komme ut med høyere kvalitet etter eventuell fusjon/er?

NTL:

Hva skjer med høgskoler som ikke blir med i fusjoner/sammenslåinger, blir disse plassert?

Kvalitet - fusjon – hvordan heve kvaliteten?

Ønsker innsyn i hva som diskuteres.

Parat:

Er det noe NTNU ikke skal drive med lenger?

Rektor:

Svar til Parat: Det har ikke fokus nå

Nord-Norge: 1 eller 2 universitet?

Høgskolen i Narvik: Håper på 1 universitet

Østlandet: Sammenslåing av mange høgskoler, opprusting på teknologiområdet kan utfordre NTNUs nasjonale rolle.

Det er viktig med medvirkning. Folk må få mulighet til å høre og bli hørt.

39/14 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon)Innsidaprojektet

Martin Fjeldvær orienterte om saken.

Foiler brukt i presentasjonen sendes ut med referatet.

Det ble orientert om den gjennomførte spørreundersøkelsen. Det er en økende oppslutning om Innsida. Det ble orientert videre om:

- Effektiv internkommunikasjon
- Ca. 1000 ansatte har svart på undersøkelsen
- Medvirkning og informasjon
- Mest lest siste 30 dager
- Dialog/debatt er mulig, men vanskelig!
- Prossessorientert tankegang styrer innholdet på Innsida
- Prosjektet på 1-2-3
- Forankret i strategien

Innspill fra fagforeningene og HVO**NTL:**

Informasjon på tvers av NTNU oppleves som ikke tilrettelagt

Mangler en overordnet strategi, hva skal være kommunikasjonsverktøyet ved NTNU?

Kjedelig layout

Hva skal det brukes til?

Nyhetsmeldinger bør f.eks. overstyre alt annet

Kan bli overlesset med informasjon

Siste oppdatering bør stå øverst i dokumentene

FF:

Støtter innspill fra NTL

Tekna:

Innsida burde vært satt som oppstartsbilde

Parat:

Vanskelig å finne dokumenter på Innsida, raskere å bruke google

HVO:

Døde lenker er et problem.

Arbeidsgivers tilbakemelding

NTNU betrakter INNSIDA som en offisiell informasjonskanal.

Det er fullt mulig å abonnere på fakultet/institutt osv.

Kommunikasjonsavdelingen er fullt klar over at mange ansatte opplever Innsida som utfordrende å bruke. Det jobbes med utbedring kontinuerlig. Innspill/tilbakemelding ønskes.

40/14 NTNUS ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE (ARK) 2014 - RESULTATENHETER (Informasjon/drøfting)

Notat av 11.08.14 m/ vedlegg, lysarkserie og fremdriftsplan ble utsendt til møtet.

Kristin W. Brekke orienterte om saken. Foiler brukt i presentasjonen sendes ut med referatet.

Fagforeningenes og HVOs innspill:

Tekna:

«Dårlige» spørsmål som virker provoserende bør fjernes.

HVO:

Teknisk utfordring knyttet til de som ikke har egen pc, svarene som forrige person har gitt fremkommer på skjermen til neste som bruker maskinen.

NTL:

Ønsker et større fokus der det finnes gode resultater for deretter å analysere det miljøet. Hvilke betingelser skal til for at det er et godt arbeidsmiljø?

Pekte på utfordringer knyttet til håndtering av besvarelsene ved små enheter. Gjenkjennbarheten må håndteres på en annen måte.

Det bør være større fokus på innsalg av spørreundersøkelsen.

Ledere må forberedes på dette. Ledere bør også være forberedt på spørsmål angående manglende oppfølging fra forrige undersøkelse.

Hva skal ledere bli målt på?

Det bør ikke være fokus på antall svar, men fokuset bør ligge på om de har klart å nå mål for forbedringer i organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø.

FF:

Støtter innspill fra NTL og innspill fra Tekna om å slette dårlige spørsmål.

NITO:

Skeptisk til for små resultatenheter, dårlig svarprosent ved instituttene.

Leder på 4. nivå må være bevisst på hvilke fullmakter de har. Faggruppelidere opplever som en annen type ledere enn andre.

41/14 TILSETTING UTEN FORUTGÅENDE EKSTERN KUNNGJØRING – INTERN KUNNGJØRING MED BEGRENSET SØKERKRETS (Forhandling) Ved Det humanistiske fakultet, Fakultetsadministrasjonen

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om mulighet for å fremme tilsettings sak uten forutgående ekstern kunngjøring – intern kunngjøring med begrenset søkerkrets til stilling som seksjonssjef for studieseksjonen (kode 1054). Søkerkretsen begrenset til fast ansatte ved Det humanistiske fakultet.

NTL minnet om at dette er en lederstilling som burde vært kunngjort på ordinær måte. Det bes om oppfølging videre i forhold til sparekrav ved Det humanistiske fakultet.

Personalsjefen svarte at bemanningskabalen ser ut til å kunne løses ved naturlig avgang.

Det ble enighet om avtale som foreslått.

42/14 LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR NTNU – NYTT PKT. 4.3 BIBLIOTEKSTILLINGER (Forhandling)

Notat av 27.06.14 fra Bibliotekdirektøren ble utsendt til møtet.

Det ble enighet om endring slik som foreslått fra Bibliotekdirektøren. Endringen innarbeides i NTNUs lokale lønnspolitikk. Det presiseres at den gamle lønns politikken gjelder ved årets lokale lønnsforhandlinger pr. 01.08.14.

43/14 EVENTUELT

Transaksjonsorientert HR (ref. SESAM-sak 34/14)

Personalsjefen orienterte om at arbeidsgruppen nærmer seg det siste møtet. Arbeidsgruppen har sett på følgende prosesser:

Lønn
Reiseregninger
Pensjon
Forskningstermin
Permisjoner
Ferieregnskap

Det fremkommer at servicegraden er veldig forskjellig. Arbeidsoppgaver er oppdelt – lav brukerorientering. Er prosessene effektive og kvalitetssikret nok? Gruppen uttaler seg om svakheter pr. i dag
Ingen anbefalinger omkring organisasjonsmessig oppfølging foreløpig.

Innstilling 1. september 2014.

Enkelte vitenskapelig ansatte er misfornøyd med eksempelvis innkjøpsprosessen. Hva gjør vi for å unngå at det skjer med HR? Hvordan opprettholde og styrke servicegraden overfor brukerne?

NTL stilte spørsmål om kobling mot LØF og Økonomi.

Personalsjefen svarte at dette berører mange av de prosessene som var sentral i LØF. Dette er en opprydding mellom HR/Økonomi når det gjelder LØF-prosesser.