



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Morten Mørch, Parat

Øystein Risa, Tekna

Berit L. Strand, Tekna

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Sissel Skarra, NITO

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Iver Johnsen, NTL NTNU

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen. konsulent Brit Stolsmo

Org.dir. Ida Munkeby (sak 1 og 10/15)

Sen. rådgiver Per E. Kjøl (sak 1/15)

Sen. rådgiver Trond Singsaas (sak 1/15)

Sen. konsulent Andreas S. Wangen (sak 1/15)

Sen. rådgiver Jens Petter Nygård (sak 10/15)

Sen. rådgiver Gry J. Kibsgaard (sak 5/15)

Sen. rådgiver Kristin W. Brekke (sak 6 og 7/15)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 23. januar 2015**
kl. 09.00 – 11.45, Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 23.01.15

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 28.11.14**
Referat fra SESAM-møtet 28. november og ekstraordinært SESAM-møte 09.01.15 ble godkjent.
- **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

Saker

1/15 **STYRESAKER (Informasjon/drøfting)**

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 27. og 28. januar 2015.
Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Struktur i høyere utdanning (SAKS) S-sak 1/15

Foreningene tok opp en rekke problemstillinger. De stiller seg kollektivt bak de aller fleste av innspillene som kom fram i møtet. Organisasjonsdirektøren orienterte om hovedpunktene i referatet fra dekanmøtet 22.1.2015. Foreningene sluttet seg til merknadene fra dekanmøtet.

Prossessen

Foreningene mener at prosessen og saksfremstillingen har vært rimelig balansert. Rektor har vært åpen og har markert at alle parter skal ha kommet til orde før han konkluderer. De er mer kritisk til at prorektorene relativt tidlig flagget at de foretrakk en fusjon. Det har ført til at foreningene er blitt usikre på hvor ledelsen står.

Foreningene peker på at arbeidet har vært en modningsprosess som har økt innsikten i alternativene. De mener at pga. tidspress og kompleksitet har gjort det vanskelig å komme fram til klare standpunkt vedrørende de tre alternativene.

Hva besluttes i styremøtet?

Foreningene er opptatt av hvilken form styrevedtaket vil ha: hvor definitivt det vil være, hvor sterk forpliktelse vil ligge i vedtaket, er det mer enn en intensjon om fusjon? Det ble også stilt spørsmål om andre alternativer enn de tre utredede alternativene kan komme opp.

Økonomiske konsekvenser

Foreningene er opptatt av at institusjonene vil gå inn i en fusjon med ulike økonomiske betingelser. I dag har NTNU bedre økonomiske rammer enn eventuelle fusjonspartnere. Hvilke konsekvenser vil det ha for NTNUs virksomhet?

Arbeidsbetingelser

Ansatte ved NTNU og ved høyskolene har ulike arbeidsbetingelser når det gjelder tid avsatt til forskning. Her har NTNU-ansatte bedre betingelser enn ved høyskolene. Dessuten har ansatte ved NTNU mulighet for regelmessig forskningstermin, noe høyskoleansatte ikke har. På lang sikt vil det være vanskelig å opprettholde ulike arbeidsbetingelser, noe som kan redusere forskingsandelen NTNU-ansatte har i dag. Det kan også svekke rekrutteringen til institusjonen og redusere drivet i retning av kvalitet.

Kvalitet

I gjennomsnitt vil begge fusjonsalternativene senke kvaliteten. Det gjelder både vitenskapelige ansattes kvalifikasjoner og kvaliteten på studenter som blir tatt opp, noe som vil være en utfordring.

Plassering av personansvar

Foreningene legger stor vekt på at dersom alternativ C ble vedtatt, måtte det ved hver satellitt være en leder med personalansvar.

Manglende utredning om sentrale problemstillinger i forbindelse med gjennomføring

Foreningene mener at deler av oppdraget ikke er godt nok uredet i saksfremlegget. Det gjelder forhold som å rydde opp i svake miljøer, sanere studietilbud, skape robuste miljøer og geografisk konsentrasjon av fagtilbud.

Den organisatoriske kompleksiteten ved alternativene

Saksfremlegget underkommuniserer den faglige og administrative kompleksiteten ved også å gjennomføre en fusjon mellom NTNU og HiST.

Nasjonal – regional profil

Foreningene er bekymret for at en fusjon med HiST vil gi det nye universitetet en regional profil. Dette anser de som uheldig.

Høgskoleoppdraget

Foreningene er opptatt av koblingen mellom høgskolene og lokalt arbeids- og næringsliv når det hevdes at høgskoleoppdraget over tid vil bli borte og høgskolene får universitetsstatus.

Evaluerings av forskningen – annen evaluering - kvalitetssystemer (O-sak 2/15)

Trond Singsaas orienterte om saken.

Saken er todelt; egenevaluering av forskningen og hvordan inngå i et større kvalitetssystem for NTNU.

Saken kommer som beslutningssak til styret i april.

Orientering om forslag til ny finansieringsmodell for universitetets- og høyskolesektoren (O-sak 3/15)

Andreas S. Wangen orienterte kort om saken.

En stor basisbevilgning ligger fast. Mange av NTNUs innspill er fulgt opp.

KVU Framtidig lokalisering av campus NTNU. Tilleggsutredninger (O-sak 4/15)

Organisasjonsdirektøren orienterte kort om saken.

Det er tilleggsinnspill til departementet.

Tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet for 2015 (O-sak 5/15)

Organisasjonsdirektøren orienterte om saken.

Det vil ikke bli gjennomført dialogmøte med departementet i år, kun skriftlig kommunikasjon.

4/15 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon)

➤ Bruk av overtid 2014

Saken ble utsatt til neste SESAM-møte.

5/15 BEVISSTPROSJEKTET (Informasjon/drøfting)

Gry J. Kibsgaard orienterte om prosjektet.

Det ble orientert om:

- Mål for BEVISST-prosjektet, effektmål
- Bevisstprosjektets faser, nå fase 4 videreutvikling
- Bevisst målbilde leveranser 2015
- Planarbeid permanent forvaltningsteam
- Prosess og ansvar for standardisering
- Brukerutvikling 2015

Det er et ekstra hjelpemiddel til lederne (instituttledere, dekaner, rektorat, ledere i Fellesadministrasjonen)

Fagforeningene hadde følgende kommentarer/innspill:

Alle fagforeningene mente presentasjonen var bra.

Når det gjelder persondata, så er det positivt at slike ikke ligger inne i systemet

På spørsmål fra **Tekna** om mulighet for misbruk av informasjon og kobling av data, svarte Kibsgaard at det er kompetente ledere som er bevisst på dette.

NTL forventer at fagforeningene får innsyn i systemet

Kibsgaard orienterte videre om at dataene blir hentet fra et datavarehus som prosjektet har laget. Kun data som trengs blir hentet ut.

6/15 NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse (Informasjon/drøfting)

Kristin W. Brekke orienterte kort om status i ARK.

Opplæringen er nesten ferdig. Ledere og verneombud tolker sitt resultat. Tiltaksplaner skal være klare til påske.

Det er ganske mange som har brukt engelsk besvarelse i år. Nytt er også ledergruppe som egen enhet.

Innspill fra fagforeningene og HVO:

HVO:

Hvordan oppsummeringen gjennomføres er ulikt ved enhetene

NTL:

NTL anmodet om at LOSAM blir koplet på i saken før tiltaksplanene lokalt er ferdige, dette for å få oversikt over særtrekk og spesielle funn som finnes i besvarelsene. Det er viktig at tillitsvalgte fortsatt har eierskap gjennom prosessen.

Arbeidsgivers kommentarer:

Utviklingsverktøy skal brukes lokalt. Vi er avhengig av at resultatene tolkes lokalt. Tilbakemelding på tiltaksplaner får vi i april. Fra mai måned kan vi jobbe med felles utfordringer i LOSAM-møtene.

7/15 ETISKE RETNINGSLINJER FOR NTNU – HØRING (Informasjon/drøfting)

Notat av 05.01.15 fra Organisasjonsdirektøren m/ vedlegg ble utsendt til møtet.

Innspill fra fagforeningene:

Alle fagforeningene mener at det er veldig bra at det fremdrift i saken.

NTL er bekymret for at enkeltpersoner ikke skal kunne vurdere om pågående arbeidsoppgaver er etisk greit, f.eks. ved våpenproduksjon.

NTL viser til avsnitt 2 under punkt 3:

«Ledere skal fremstå som gode rollemodeller, og deres beslutninger skal *lojalt* følges opp med mindre det dreier seg om ulovlige eller uetiske beslutninger»

Denne er svært problematisk i forhold til andre punkter i retningslinjene, og at det er en kobling mellom leder som gode rollemodeller og ansattes lojalitetsplikt. Hvor ligger lojaliteten, nærmeste leder, NTNU eller til staten?

Foreslår at andre del av avsnittet tas ut da dette er ivaretatt i første avsnitt.

NTL ønsker beskrivelse av hva de ulike begrepene betyr.

Forskerforbundet påpekte at Forskningsetikkloven ikke er nevnt. Referanser og linker bør være konsekvent og komplett i utøvelsen.

Tekna savner refleksjoner rundt veiledere som gjør en for stor del av de arbeidsoppgaver som PhD-studenten selv skal gjøre (les: for eksempel skriver store deler av avhandlingen).

8/15 TILSETTING UTEN FORUTGÅENDE KUNNGJØRING (Forhandling) Ved IME-fakultetet

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om mulighet for å fremme tilsettingssak uten forutgående kunngjøring som prosjektleder, kode 1113 for SmartGridsatsing.

Det ble oppnådd enighet om avtale som foreslått, jfr. protokoll.

SESAM påpeker følgende ovenfor IME-fakultetet:

- Stillingen burde vært kunngjort på normal måte da det stilles spørsmålsteget ved tidsperspektivet
- IME-fakultetet må se til at den som ansettes fraskriver seg II'er stillingen

9/15 INTERN ULYSING OG BEGRENSET SØKERKRETS AV STILLING VED INSTITUTT FOR MUSIKK, DET HUMANISTISKE FAKULTET (Forhandling)

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om intern utlysning og begrenset søkerkrets til fast ansatte ved NTNU for tilsetting i stilling som kontorsjef, kode 1054.

Det ble ikke oppnådd enighet om avtale som foreslått.

Fagforeningene påpekte at fakultetets saksfremlegg er ufullstendig og for dårlig. Referat fra LOSAM mangler.

10/15 EVENTUELT

Avbyråkratisering (Informasjon/drøfting)

Organisasjonsdirektøren orienterte om bakgrunnen for saken.

Jens Petter Nygård fremla enkel bemanningsplan for Fellesadministrasjonen, NTNU og ba om innspill til prinsippene i planene. Denne planen viser hvor stor naturlig avgang vi har. 70 år er brukt som fratredelsestidspunkt.

Innspill fra fagforeningene og HVO:

NTL:

Partene må bli enige om hva som skal gå ut som informasjon til alle ansatte. Nå foregår en fri diskusjon blant ansatte etter at notatet om avbyråkratisering har blitt publisert ved enkelte fakulteter. Ledere bør snakke med sine underordnede. Prosessen må beskrives. Hvilke oppgaver skal vi ha for fremtiden er et viktig spørsmål som må diskuteres

Forskerforbundet og **Tekna** opplever dette som en god prosess, men savner prinsipper om utmaningen av prosessen.

Forskerforbundet mener at tenkningen bak prosessene må fremheves. Nedbemanningen er nå kun knyttet til alder og ikke hvem som har behov, dette kan virke noe suspekt.

NITO er overrasket over krisetilstand i LOSAM ved DMF.

HVO ønsker kopi av alt som sendes ut til LOSAM.

Arbeidsgiver mener at på kort sikt vil avbyråkratiseringen trolig kunne gjennomføres ved naturlig avgang og kritisk vurdering av behov for nytilsetninger.

Saken ble drøftet.