
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Øystein Moen, Tekna
Bjørn Skallerud, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Marte Gangmark Villmo, FF
Morten Mørch, Parat
Anita Brækken, Parat

Terje Gustavson, vara HVO

Arbeidsgiver

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Seniorrådgiver Marianne L. Dyresen (sak 50)
Faggrupeleder Fredrik B. Faugstadmo (sak 51)
Avdelingsdirektør Jenny Bremer (sak 51)
Ass. kommunikasjonssjef Jan Erik Kaarø (sak 51)
Seksjonsleder Gry-Lene Johansen (sak 51)
HMS-sjef Hilde Apneseth (sak 53 og 54)

Referent:
Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 03.05.2019, kl. 08.30-12.00, Møterom 201, Hovedbygningen, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møtene 24.04.19**
Godkjenning utsettes til neste SESAM-møte.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

DAGENS SAKER:

44/19 FORDELING AV VELFERDSMIDLER 2019 (Forhandling)

Arbeidsgiver orienterte om forslagene til fordeling, herunder informasjon om hvorfor summene har blitt som de har blitt, eksempelvis vektning av medlemsmasse. Gjøvik og Ålesund har på siden av velferdsmidlene sine egne pottar for lokale velferdstiltak.

Partene er enige om at velferdsmidlene skal benyttes til felles aktiviteter. Partene er videre enige om at bruk av midlene som særskilt er satt av til Gjøvik og Ålesund behandles i henholdsvis GSAM og ÅSAM. Det forutsettes at midlene benyttes til tiltak for både ansatte og studenter.

Partene er enige om å fordele midlene til NTNU og HiST sine pensjonistforeninger som én felles pott. De to pensjonistforeningene må derfor bli enige om intern fordeling. Partene er

videre enige om å gjenta oppfordringen fra 2016 om at de to pensjonistforeningene vurderer sammenslåing.

Konklusjon:

Partene ble enige om fordeling av midlene. Protokoll utarbeides av arbeidsgiver.

50/19 FORBEDRINGSPROSJEKTET TIL NTNU – status på de gjennomgående prosesser, sett i forhold til administrativ bemanning (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om status i to av de tre gjennomgående prosessene rekruttering for vitenskapelige ansatte og PBO-prosessen.

Rekruttering av vitenskapelige ansatte

Endringene i opprykksforskriften har skapt noen utfordringer ift fremdrift i prosessen rundt rekruttering. Ellers jobbes det godt og raskt, og mange aktiviteter har kommet langt. Piloter gjennomføres. Arbeidsgiver orienterte for øvrig videre om arbeidet med å opprettholde vår HR Excellence-status. Signalene fra EU-delegasjonen er positive.

PBO-prosessen

Arbeidet med PBO-prosessen henger sammen med arbeidet med utviklingen av BEVISST. Utrulling av nye og endrede moduler i BEVISST er derfor viktig for videre utvikling av PBO-prosessen. Rammefordelingsmodellen er allerede tatt i bruk. Til høsten kommer Plan. Innsikt utvikles stadig videre med nye funksjoner. Simulering kommer også i løpet av året. Foreløpige tilbakemeldinger fra de enhetene som har vært og er piloter etc. er gode.

Fagforeningene etterspurte informasjon om hvorvidt arbeidsgiver har vurdert å standardisere lønnskostnader etc. i systemet (eksempelvis Plan) for å generere mindre manuell tasting. Arbeidsgiver orienterte at dette ikke er gjort, fordi det er så store forskjeller og at Plan dermed kunne ha blitt mindre presist.

Fagforeningene pekte på at risikoen med eksempelvis Plan er risiko for at beslutninger blir mer basert på økonomi enn faglige argumenter. Dette må alle brukere av systemet være oppmerksom på, slik at vi ikke får utilsiktede konsekvenser.

51/19 ADMINISTRATIV ORGANISERING GJØVIK OG ÅLESUND – STATUSOPPDATERING (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte muntlig om status. Endringen skyldes rektorvedtak om endret organisering. Ikke alle ansatte har vært enige i denne beslutningen, men de fleste har ønsket endringene velkommen.

Status er at det er to personer som ennå ikke er 100 % landet hva gjelder innplassering. Ellers er alle aktuelle personer nå overført inn i ny struktur. Det har vært gjennomført en grundig prosess, der både den ansatte, avgivende leder og mottakende leder har vært inne i dialogen. Det har vært lagt stor vekt på den enkelte ansattes ønsker i prosessen. Dette har medført at

tjenestetilbudet innenfor enkelte områder er blitt noe lavere. Det jobbes imidlertid med å løse disse utfordringene.

Arbeidsgiver hadde en mer konkret gjennomgang om status avdelingsvis. Med noen få unntak er tilbakemeldingene at de ansatte er fornøyd med ny ordning. Det gjennomføres prosesser rundt de ansatte som ennå er i en uavklart situasjon.

Fagforeningene ønsker en evaluering av hele prosessen. Den har tatt veldig lang tid og det har vært uklare beslutningslinjer og -prosesser. Det er ønskelig at man nå får landet alle problemstillinger slik at uroen legger seg. Det er viktig å koble på GSAM og ÅSAM, og arbeidsgiver pekte på at dette allerede er planlagt.

Fagforeningene spilte inn viktigheten av å ha ryddige tjenesteavtaler. Det er en utfordring at en del av disse kun er av ett års varighet. Dette skaper usikkerhet rundt forutsigbarheten. Det har også skapt en del usikkerhet at det har vært en opplevelse av at enkelte institutter har vegret seg for å ta imot nye ansatte uten at de selv har kunne påvirke bemanningsplanen.

Når det gjelder rekruttering av områdeledere, ønsker fagforeningene at det nøye vurderes hvordan disse prosessene skal gå gjennom LOSAM etc.

Fagforeningene etterspurte informasjon om hvorvidt det er opprettet egne felles informasjonskanaler for Gjøvik og Ålesund, slik at man vet hva man skal gjøre ved behov for tjenester. Det er også usikkerhet rundt hvilket ansvar viserektor får for eiendomsområdet.

Arbeidsgiver presiserte at det er viktig at fagforeningene tar tidlig kontakt dersom det mottas negative tilbakemeldinger, slik at det kan bli behandlet på lavest mulig nivå og tidligst mulig.

52/19 STATUS BOTT (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte kort om status vedrørende de tre underprosjektene Sak/arkiv, HR og Øk/lønn. Det jobbes godt og intensivt i Øk/lønn. Når det gjelder Sak/arkiv er målet å gå ut med en anbudskonkurranse i høst. Når det gjelder HR, så jobbes det med en del utfordringer, men det går fremover.

Fagforeningen pekte på viktigheten av et enkelt og smidig saksbehandlingssystem og at det er viktig å ta gode valg om dette.

Vara hovedverneombudet etterspurte om det planlegges en koordinert oppfølging av arbeidsmiljø og HMS som følge av digitalisering og BOTT-konsekvenser. Arbeidsgiver orienterte at det ikke er tatt noen beslutninger rundt dette, men at vurderinger rundt eksempelvis omstillingsavtale står på agendaen fremover.

53/19 IA-ARBEIDET VED NTNU – MÅLDOKUMENT 2019 – 2022 (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet, med henvisning til notat av 15.3.19 fra HR- og HMS-avdelingen. Hensikten med saken var å innhente fagforeningens innspill til evt. justeringer før avtalen undertegnes.

Oppsummering:

Partene er omforent om dokumentet, og arbeidsgiver utarbeider derfor endelig avtale for undertegning.

54/19 SPØRREUNDERSØKELSE OM SEKSUELL TRAKASSERING (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet og viste til at det er ønskelig med innspill fra SESAM før det gjøres endringer/tilpasninger som skal ende i en kommunikasjonsplan.

Fagforeningene etterspurte informasjon om hva tidslinjen innebærer i forhold til avvikling av ferieperiode. Det at nasjonal rapport skal leveres rett før sommeren skaper spørsmål rundt hvilken beredskap man skal ha inn mot og gjennom ferien. Her bør man vurdere å vente til etter sommeren. Det ble også stilt spørsmål ved om arbeidsgiver har vurdert om det er noen grupper som ikke skal spørres. Utgangspunktet må være at alle spørres.

Arbeidsgiver orienterte at det er lagt opp til at alle ansatte skal spørres, unntatt timelønnte og de som mottar honorar. Dette skyldes at de fleste av disse har et så løselig forhold til NTNU at det anses irrelevant å spørre disse. I tillegg har mange en annen arbeidsgiver som hovedarbeidsgiver. Det har ikke vært meningen å ekskludere de som er timelønnte ordinært ansatte. Fagforeningene pekte på at dette ikke er akseptabelt, da det gjerne er de som er mest utsatt som går på timekontrakter. Det vil også bli vilkårlig, da det også eksisterer mange ansatte på små månedslønnsktrakter. Arbeidsgiver vil se på muligheten for å innlemme de som har et ordinært ansettelsesforhold til NTNU på timelønn. Dette gjelder særlig for Vitenskapsmuseet og Campusservice.

Arbeidsgiver orienterte videre at det vil bli opprettet en døgnåpen telefontjeneste i forbindelse med undersøkelsen. På NTNU vil BHT og HMS-seksjonen utgjøre beredskapen. I tillegg har vi de avtalene vi har ift psykologbistand etc. Det er videre viktig å ha i mente at undersøkelsen ikke vil avdekke enkeltsaker, og det er derfor heller ikke mulig å følge opp enkeltsaker ut fra resultatene fra undersøkelsen.

Når det gjelder publisering av resultatene fra undersøkelsen legges det opp til at de nasjonale resultatene vil bli offentliggjort før sommeren, mens NTNU-tallene er tenkt offentliggjort i august. Arbeidsgiver tar med seg innspillet om å evt. utsette publiseringen av tallene.

Fagforeningene pekte videre på viktigheten av å jobbe med både kultur og retningslinjer rundt seksuell trakassering ved NTNU. Dette gjelder ikke bare i lederopplæringen, men man må også jobbe ut mot ansatte og studenter.

Oppsummering:

Saken anses drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspill som har kommet. Dette gjelder særlig spørsmålet om å innlemme reelle timelønnte med NTNU som hovedarbeidsgiver, tidspunkt for offentliggjøring av resultater og kommunikasjon/informasjon angående seksuell trakassering.

55/19 EVENTUELT

SESAM-partene får rapporten fra EY i forbindelse med dekanmøtet 7. mai. Arbeidsgiver utarbeider kommunikasjonsstrategi.

Fagforeningene ønsker informasjon om og diskusjon rundt stenging av e-postkonto ved fratredelse. Det burde være slik at man har tilgang i en periode etter fratreden (eksempelvis ett år) slik at det er mulig å få sitt kontaktnettverk over på sin private e-postboks.