
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Ronny Kjelsberg, NTL
Rune Sætre, Tekna
Finn Arve Aagesen, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Jon Anders Risvaag, FF
Morten Mørch, Parat
Iver Johnsen, Campustillitsvalgt

Arbeidsgiver

Rektor Gunnar Bovim (sak 63)
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby (sak 63)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Anne Borg (sak 63)
Øk.- og eiendomsdirektør Frank Arntzen (sak 63)
Prorektor Toril A. Nagelhus Hernes (sak 63 og 64)
Prosjektdirektør Merete Kvidal (sak 63)
Seniorrådgiver Ragnhild Nisja (sak 64)

Referent:
Faggrupeleder Arve Skjærvø

Heidi Camilla Egseth, HVO (unntatt sak 66)

IDF SESAM – 03.06.2019, kl. 08.00-12.00, Møterom 201, Hovedbygningen, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 14.05.19**
Referatet ble godkjent.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

DAGENS SAKER

63/19 STYRESAKER (Drøfting)

Nedenfor refereres kun de saker partene hadde kommentarer til styresaken.

S-sak 16/19 Virksomhetsrapport 1. tertial 2019

Fagforeningene pekte på at utviklingsplanen som omhandler bl. a. ledelses- og kompetanseutvikling bør gjennomføres over samme list på alle enheter, og må også gjelde for tekniske og administrative ledere. Inntrykket er at fakultetene har forskjellig praksis rundt dette per i dag. Enkelte fakulteter gjør mye på dette, mens andre gjør lite. I tillegg tenker ikke bare fakulteter, men også institutter forskjell på hva ledelse skal være. Videre ble det spilt inn at det ikke er sikkert at dagens utstrakte praksis med å hente inn eksterne konsulenter for å drive lederutvikling er riktig. Dette er både kostbart og tidkrevende.

Fagforeningene spilte videre inn at NTNUs store kostnader til innleie av konsulentbistand bør gjennomgås og vurderes redusert da dette henger nøye sammen med ikke bare ABE-reformen men også saken om midlertidighet.

S-sak 17/19 Oppfølging av strukturreformen i høyere utdanning – innspill fra NTNU til måltall i gevinstrealiseringsplan

Fagforeningene uttrykte støtte til arbeidsgivers vurdering, som fremgår av saken – herunder det å gå i dialog med Kunnskapsdepartementet. Det ble samtidig spilt inn at risikoen med å ha måltall innenfor gitte områder er at det er disse områdene det vil fokuseres på, med negative konsekvenser for de områdene som vi ikke måles på.

S-sak 19/19 Campussamling: status og videre prosjektutvikling

Campustillitsvalgt etterspurte informasjon om hvilken rolle NTNUs hovedtillitsvalgte skal ha i de ulike prosessleddene. Dette fremgår ikke klart av saken slik den står i dag, og bør presiseres i det videre arbeidet. Videre bør det presiseres når man snakker om brukermedvirkning og når man snakker om formell medbestemmelse. Det bør foreligge en egen tydelig plan for medvirkning og medbestemmelse, da tilpasningsavtalen muligens ikke er dekkende for akkurat denne prosessen.

Fagforeningene uttrykte ønske om en omformulering av tilrådingens andre kulepunkt med henblikk på en påpekning om ikke bare Kunnskapsdepartementets rammer men også NTNUs samfunnsoppdrag. Flere opplever at Kunnskapsdepartementets rammer og NTNUs samfunnsoppdrag ikke nødvendigvis er 100 % overlappende. Dersom NTNUs mål er å forholde seg til Kunnskapsdepartementets økonomiske rammer uten å tenke NTNUs faktiske mål, sier man egentlig ingenting i saken.

Fagforeningene påpekte at det fremstår som svært utfordrende å få oppnevnt en campustillitsvalgt fra vitenskapelig stilling. Dette skyldes i hovedsak at man ikke blir frikjøpt fra undervisning.

S-sak 21/19 Midlertidige ansettelser ved NTNU – status og videre tiltak

Fagforeningene pekte på at Vitenskapsmuseet opererer med mange midlertidige på timelønn, som ikke vises på statistikken. NTNU bør ikke benytte slike ordninger for å skjule midlertidighet, dersom dette er den bakenforliggende årsaken for det store antallet timelønte.

Fagforeningene viste til at det også er stor midlertidighet i teknisk administrative stillinger. Dette er i liten grad berørt i saksfremstillingen. Andre problemstillinger som bruk av innleie, timeansatte og konsulentkjøp er heller ikke omtalt. Fagforeningene mener dette er en del av bildet.

Fagforeningene etterspurte informasjon om arbeidsgiver har oversikt over antallet ansatte som går på langvarige midlertidige kontrakter og som går over fra prosjekt til prosjekt. Arbeidsgiver presiserte at det ikke foreligger statistikk på dette. Dette er imidlertid noe man ønsker å se på i forbindelse med utredningen om forskerstillinger som så vidt er påstartet.

Partene er for øvrig enige om at særlig vedlegg 1, tabell 2 inneholder feil. NTNU har ikke 2000 renholdere. Fagforeningen pekte videre på at «uønsket midlertidighet» ikke er et godt begrep. Saken har videre et sterkt fokus på vitenskapelige stillinger, men NTNU må også se på teknisk-administrative stillinger.

Fagforeningene påpekte videre at ikke alle fakulteter følger opp den rapporteringen/drøftingen som skal skje i LOSAM minst to ganger i året, og det ble uttrykt bekymring over dekanenes vilje til å ta tak i problemstillingene. Jevnlig drøfting om problemstillingene kan bidra til økt mellom- og topplederoppmerksomhet. Som en del av gjennomgangen bør man se på hjemmelsbruk, lengden på midlertidigheten og hvilke tiltak som kan settes inn med tanke på å redusere midlertidigheten.

Fagforeningene uttrykte også ønske om at fakultetene rapporterer antall oppsigelser (gjærne pr. ansatt) for å fange opp «midlertidig faste» stillinger i de kommende årene.

Fagforeningene foreslår følgende ekstra kulepunkt i tilrådnigen:

- «*Problematikken med midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året.*»

Fagforeningene pekte på at NTNU bør vurdere å formalisere noe rundt krav til akkvisisjon for ansatte/miljøer som er eksternt finansiert.

Oppsummering:

Arbeidsgiver tar med seg forslaget om ekstra kulepunkt i tilrådnigen.

S-sak 22/19 Utvikling av studieporteføljen ved NTNU

Fagforeningene pekte på at det kan fremstå som at vitenskapelige ansatte skal gjøre mer forskning innenfor dagens ressurser. Arbeidsgiver påpekte at det store bildet tilsier at vi skal gjøre mer på forskning, som skal la seg gjennomføre gjennom å samordne studieporteføljen og gjennom digitalisering. Fagforeningene spilte inn at det ikke er sikkert at store studieprogram, gjerne flercampusprogrammer, vil være mer effektivt enn dagens løsning.

O-sak 18/19 Kunnskapsgrunnlag ABE-reformen

Fagforeningene påpekte at måten man formulerer seg på når man skal «selge inn» ABE-kuttene i virksomheten er veldig overordnet og politisk. Arbeidsgiver bør vurdere hvordan man legger frem dette i virksomhetens enheter.

Fagforeningene gav uttrykk for et sterkt ønske om å diskutere innholdet i EY-rapporten, da denne blir viktig fremover, selv om den ikke vil utgjøre vurderingsgrunnlaget alene. Det ble videre presisert at vi også bør vurdere å iverksette noe av det som allerede er gjennomdrøftet, eksempelvis Børresen-utvalget.

Fagforeningene uttrykte bekymring for at det ser ut som at ledelsen legger opp til at ansatte skal gjøre mer og mer ut fra mindre ressurser. Det sies svært sjelden noe om hva NTNU skal

prioriteres ned. Det snakkes ofte om hva som skal prioriteres, men i realiteten forventes det at det skal leveres på alt det andre som ikke eksplisitt uttales skal prioriteres også.

Fagforeningene ønsker en diskusjon med arbeidsgiver om dette, gjerne så raskt som mulig – eksempelvis første møte over sommerferien.

Hovedverneombudet viste til at ABE-reformen og EY-rapporten skaper en del temperatur blant ansatte i virksomheten.

O-sak 19/19 Nytt bygg for helse og sosialfagene ved NTNU i Elgesetergate 10 - finansiering

Fagforeningene uttrykte bekymring rundt å eventuelt leie Elgesetergate 10. Fortrinnsvis bør NTNU eie sine lokalteter. Da bør man heller vente litt til finansieringen er i orden. Det er heller ikke klart hvem som har besluttet at man skal leie fremfor å eie.

O-sak 21/19 NTNUs arbeid med likestilling og mangfold

Fagforeningene etterspurte informasjon om hvorvidt arbeidsgiver forventer at tiltakene som er igangsatt vil få fremtidige konsekvenser for kjønnsbalansen i professorstillinger. Arbeidsgiver pekte på at NTNUs tiltak er egnet til å øke kjønnsbalansen i professorstillinger. Samtidig viser nyere forskning at kjønnsrollene i hjemmet fortsatt tilsier at mødre tar mer ansvar enn fedre på hjemmebane. NTNUs tiltak må derfor ses i lys av samfunnsutviklingen for øvrig.

Fagforeningene pekte på viktigheten av å ikke bare vente på effektene av dagens igangsatte tiltak men også se på nye tiltak og jevnlike evalueringer. Videre ble det påpekt at dette i stor grad handler om kultur, og at vi bare kommer et stykke på veien med formaliserte tiltak.

Hovedverneombudet pekte på viktigheten av å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine interesser, herunder muligheten for fagorganisering.

O-sak 22/19 NTNUs økosystem og behov for inkubator tjenester

Fagforeningene stilte spørsmål ved hvorvidt arbeidsgiver har vurdert om tjenester som dette er i tråd med det vi bør gjøre ift kjernevirksomheten. Arbeidsgiver presiserte at nettopp derfor foreslås det å sette noen rammer for dette.

Arbeidsgiver orienterte, på spørsmål fra fagforeningene, om andre universiteters praksis på dette feltet.

O-sak 23/19 Universitetsavisa – Oppnevning av redaksjonsråd

Fagforeningene pekte på manglende samsvar og noen uklarheter i saken om oppnevning av nestleder.

O-sak 24/19 Politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen

Fagforeningene etterspurte informasjon om hvorvidt tilrådingen i saken er i tråd med dekanenes synspunkter, eller om dette er noe rektoratet ønsker skal skje. Det ble også spilt inn at endringer i studieporteføljen kan påvirke små fagmiljøer i stor grad. Arbeidsgiver orienterte

at dette i store trekk er i samsvar med dekanenes synspunkter, og at vi er nødt til å se på helhetsbildet.

Partene hadde ingen øvrige kommentarer, utover noen begrepsavklaringer. Rektor oppfordret partene til å lese saken grundig og komme med tilbakemeldinger, da dette er en viktig og styrende politikk.

64/19 REVIDERING AV NTNUs IPR-POLITIKK (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte og viste til notat av 27.05.19 fra prorektor for nyskaping. Dette er 2. gangs behandling i SESAM. Hensikten med saken er å orientere om status i arbeidet, samt få innspill på problemstillingene, og da særlig om læremidler og undervisningsmaterieill.

Fagforeningene pekte på viktigheten av at studentene opprettholder sitt eierskap til den IPR de skaper. Ansatte mottar lønn for å drive sin forskning etc., men det gjør ikke studentene. Det er også viktig å se på hvorvidt det skal anses som uproblematisk at en tidligere ansatts læringsvideoer etc. kan brukes av andre etter fratredelse, i hvert fall uten muligheten til å reservere seg. Dette blir særlig aktuelt når en ansatts fratreden skyldes negative forhold på arbeidsplassen. Fagforeningene spilte videre inn de særskilte problemstillingene som innleide, timelønne og andre som innhentes som ikke ordinært ansatte medfører. Arbeidsgiver uttrykte at det er viktig med en bred diskusjon rundt dette før endelig politikk nedfelles, og pekte eksempelvis på problematikk rundt at sidegjøremål kan medføre interessekonflikter med NTNUs EVU-satsning.

Oppsummering:

Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som kom i møtet med i det videre arbeid. Saken tas opp til diskusjon igjen i SESAM i løpet av høsten 2019.

65/19 BOTT sak/arkiv – HR – Øk/lønn (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte kort muntlig om status.

BOTT ØL (Økonomi og lønn): Det skal høsten 2019 gjennomføres en simuleringstest for å avdekke foreløpige evt. problemstillinger.

BOTT HR (såkalt utvidet HR): Det avventes hva som kommer fra DFØ rundt hva de kan levere innenfor utvidet HR. Dersom de kan levere tilstrekkelig gode løsninger, vil dette sannsynligvis bli prioritert. Blant annet blir en egen lønnsforhandlingsmodul viktig. Hovedverneombudet stilte spørsmål rundt hvorvidt DFØs løsninger integrerer HMS. Arbeidsgiver orienterte at løsningene kun delvis ivaretar HMS-støtte.

BOTT sak og arkiv: Det er kalt inn til workshop. Forhåpentligvis vet vi mer etter at denne er gjennomført.

BOTT IAM (Integrated Access Management): Programvare er kjøpt inn og det skal gjennomføres pilot ved UiB. Noen problemstillinger som vurderes for tiden er rolledefinisjoner.

Fagforeningene påpekte viktigheten av å følge Hovedavtalen og tilpasningsavtalen, da dette gjelder innføring av nye IT-systemer. Fagforeningene presiserte videre viktigheten av god tilgangsstyring til personopplysninger – ikke minst sensitive opplysninger. Gode muligheter for å kunne sjekke opp at kun de som har tjenestlig behov har tilgang. Dette gjelder både god tilgangsstyring og kontrolltiltak (logg etc.).

Oppsummering:

Det settes opp en egen sak om GDPR og informasjonssikkerhet på neste SESAM-møte.

66/19 OPPNEVNING AV HOVEDVERNEOMBUD OG STEDFORTREDERE VED NTNU FOR PERIODEN 01.06.19 – 31.05.21 (Drøfting)

Det ble vist til notat av 07.05.19 fra NTL, Forskerforbundet, Parat, Tekna og NITO.

Som hovedverneombud oppnevnes Heidi Camilla Egseth.

Som stedfortredere oppnevnes:

- Stedfortreder/vara i Trondheim - Terje Gustavson
- Stedfortreder/vara i Gjøvik - Vebjørn Slyngstadli
- Stedfortreder/vara i Ålesund - Andre Tranvåg

Partene er enige om at det må sikres gode rutinebeskrivelser for hvem som formelt sett kan tre inn som vara hovedverneombud på nivå 1.

67/19 EVENTUELT

Ingen saker ble meldt inn.