

---

## MØTEREFERAT – IDF SESAM

---

Tilstede:

**Tjenestemannsorganisasjonene**

Ronny Kjelsberg, NTL  
Thomas Ferstad, NTL  
Tove Strømman Matera, NTL  
Øystein Moen, Tekna  
Bjørn Skallerud, Tekna  
Morten Kvamme, NITO  
Gry Eva Alterskjær, FF  
Jon Anders Risvaag, FF  
Lisbeth Aune, FF  
Morten Mørch, Parat

Heidi Egseth, HVO

**Arbeidsgiver**

Rektor Gunnar Bovim  
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby  
Økonomi- og eiendomsdir. Frank Arntzen (10/19)  
HR- og HMS-sjef Arne Hestnes  
Prørektor Anne Borg (12/19)  
Prørektor Bjarne Foss (15/19)  
Seniorrådgiver Arnulf Omdal (12/19)  
Seksjonssjef Jan Erik Eggan (02/19)  
Seniorrådgiver Morten Thoresen (20/19)  
Prosjektdirektør Merete Kvidal (14/19)  
Faggrupeleder Fredrik B. Faugstadmo (13/19)  
IT-sjef Håkon Alstad (13/19)  
Faggrupeleder Magnar Hole (13/19)  
Avdelingsleder Berit J. Kjelstad (13/19)

**Referent:**

Seniorrådgiver Heidi Helle, HR- og HMS

---

**IDF SESAM – 07.02.19, kl. 08.00-1130, Møterom 201, Hovedbygningen, Gløshaugen**

---

**Godkjenning av referat 14.01.19.**

Referatet ikke godkjent, dette da fagforeningene hadde kommet med flere merknader/kommentarer til utkast til referat, som ikke var tatt inn. Referatet korrigeres og sendes ut på nytt for godkjenning.

**Godkjenning av referat 22.01.19**

Referatet godkjennes.

**Godkjenning av dagsorden**

Fagforeningene viste til evalueringsmøte om medbestemmelse den 22. januar hvor det blant annet ble fremhevet at saklisten blir ofte for lang og at sakene på saklisten derfor ikke blir behandlet på en skikkelig måte.

Sak 11/19 Internasjonal handlingsplan og sak 17/19 Styresak om midlertidighet ble utsatt.

Dagsorden for øvrig ble godkjent.

## 10/19 STYRESAKER (Drøfting)

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 14.02.19.

### *Ad S-sak 2/19 Status – utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet*

Saken legges fram for styret slik at eventuelle innspill og merknader kan innarbeides i årsrapporten til KD.

Det er gitt status på følgende 5 områder:

1. Vi skal heve kvaliteten i studieporteføljen gjennom samordning og effektivisering.
2. Vi skal styrke den pedagogiske kompetansen og utvikle et system for pedagogisk merittering
3. Vi skal planlegge en fremtidsrettet, samlet campus som kan bli modell for fremtidige offentlige utbygginger i Norge
4. Vi skal synliggjøre og øke nyskappingsaktiviteten med utspring fra klynger og sentre.
5. Vi skal heve kvaliteten i forskningen og utvikle flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå

NTL stiller spørsmål til hva som er funksjonen til avtalen. Sterkere politisk styring, mer enn bare tildelingsbrevet? Dette kommer nå som et ekstra styringsledd parallelt med det eksisterende og gir ekstra faglige føringer for institusjonen. Tradisjonelt har norske universiteter hatt stort faglig autonomi. Ser vi her en utvikling hvor universiteter skal ha større økonomiske friheter, men mindre faglige? NTL viser også til uttalelsen “For NTNU har det vært viktig at de fem målene i utviklingsavtalen inngår som en integrert del av den ordinære målstrukturen”. Oversatt: Det betyr at det vi blir enige om her er det vi ville gjort uansett. Hva er så funksjonen til denne avtalen?

NTL viser også til noen av punktene i avtalen:

“Vi skal heve kvaliteten i studieporteføljen gjennom samordning og effektivisering”: Er det gitt at færre og større gir bedre kvalitet, heller enn skreddersøm og tilpassing til lokale, regionale eller studieprogramrelaterte forhold?

“Vi skal heve kvaliteten i forskningen og utvikle flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå”: NTNU har nå fusjonert med tre høgskoler, hvor det er viktig for utdanningskvaliteten på profesjonsrettede utdanninger å rekruttere ansatte med erfaring fra arbeidslivet studentene skal ut i heller enn med forskerkompetanse. Å bli “bedre på alt samtidig” lar seg vanskelig kombinere med det faktum at NTNU-ansatte i “særlig uavhengig stilling” jobber langt over hva som ville vært ansett som forsvarlig for noen annen gruppe.

I tillegg kommer ulike rammebetingelser til å drive med forskning, samt ulike arbeidsvilkår i forhold til man blir målt etter. Dette oppleves som frustrerende.

FF: Når det gjelder ulike betingelser for å drive med forskning; Her er det opp til instituttledere å allokere ressurser. Før man går til utlysning av stilling bør man se på de ressursene man har og evt. omfordele.

### *Ad S-sak 3/19 Styrets beretning for 2018, rapportering til Kunnskapsdepartementet*

Saken legges fram for styret for en første gangs behandling før endelig forslag blir lagt fram for styret i mars.

---

HVO: Informasjon om revisjon av varslingsrutinene mangler.

Arbeidsgiver: Vil bli tatt inn.

Tekna: Viser til at strategien peker på utvikling av en mer endringsvillig organisasjon som en av hovedutfordringene til NTNU. Er det noe ansatte ved NTNU har vært de siste årene så er det endringsvillig.

## **2/19 ARBEID MED DIGITALISERING (Drøfting)**

### **Utsatt sak.**

Notat av 01.02.19 fra org.dir. «Digitalisering og prosessutvikling – politikk, organisering og utviklingsplan»

Saken tas opp til drøfting før rektorvedtak.

Parat: Viktig å ha fokus på brukervennlighet og at personvern hensyn blir ivaretatt.

NTL: Ved bruk av studentdata til fagutvikling/emneutvikling. Hvordan vektlegges personvern til studenter i forhold til ansatte? Implementering – hva skal digitalisering være? IT-systemer fungerer dårlig for brukerne. Brukerinvolvering bli viktig. Digitalisering kan medføre mye ekstra arbeid. Må ha med ansatte, ikke bare fra IT-avdeling og ledelse.

Tekna: Hva skal prioriteres? Prosess?

NITO viser til pkt. 7 Struktur, roller og ansvar hvor det står at ansatte har ansvar for egen kompetanseutvikling. Det presiseres at arbeidsgiver og arbeidstaker har felles ansvar.

HVO: Positiv til nytt pkt. 12 hvor tilrettelegging for studenter og ansatte med funksjonsnedsettelse er inkludert. Under Overordnede føringer bør det også henvises til AML, eks. §4-2 og 4-6.

FF : Økt brukerfokus er et gjentakende tema. Savner noe om hvordan brukerfokus blir ivaretatt framover.

NITO: Det har vært kontakt med fakulteter og institutter hvor ledere og ansatte har gitt tilbakemelding: Mye bra som er blitt sagt – men man føler lite blir hensyntatt.

## **11/19 INTERNASJONAL HANDLINGSPLAN – PRIORITERING AV TILTAK (Informasjon)**

---

Saken utsatt.

## **12/19 ETTER- OG VIDEREUTDANNING: REITANUTVALGETS- OG BOLLANDUTVALETS RAPPORTER – Utkast til høringsspørsmål (Drøfting)**

Notat av 31.01.19 fra prorektor for utdanning

Hensikten med saken er å drøfte forslag til høringsspørsmål vedrørende Reitan-utvalgets og Bolland-utvalgets rapporter (vedlagt).

Det ble gitt følgende tilbakemeldinger fra tjenestemannsorganisasjonene:

FF: Mener rapportene er gode, det samme med forslag til høringsspørsmål.

NTL Deler bekymringen til de ansatte som har uttalt seg i UA. – Dersom dette ansvaret for koordinering skal skyves på folk som har nok oppgaver fra før og bare bli nok en ekstra oppgave som skal løses på fakultet/institutt blir det mer jobb og mindre støtte til ansatte som skal drive med EVU. NTNU Videre har vært til god hjelp rundt det administrative så de faglig ansatte har kunnet konsentrere seg om det faglige. Det bør derfor etterspørres løsninger på hvordan man sikrer nødvendige støttefunksjoner og hindrer uklare ansvarsområder. I tillegg bør det være en felles portal hvor kundene enkelt kan handle de kursene man trenger,

Tekna: Det må være fleksibilitet, og incentivsystemer for enkeltpersoner må vektlegges

Parat viser til opprettelsen av Oslo-kontoret hvor det er uttalt at det ikke vil bære seg økonomisk på kort sikt. Dette framstår som krevende med kuttene som er foreslått. Tillitsvalgte må inn ved kunngjøring av Oslo-stillingen.

Arbeidsgiver tar med innspillene, helhetlig støttefunksjoner og profesjonalitet er viktig.

## **13/19 ORGANISERING AV AV-TJENESTENS FØRSTELINJE (Drøfting)**

Denne saken gjelder forslag om overflytting av ansatte fra Multimediesenteret og AV-tjenestens førstelinje ved Avdeling for utdanningskvalitet til faggruppe campusnære tjenester ved IT-avdelingen.

Det vises til orientering i IDF-SESAM dato 29.10.18. Det er nå gjennomført medvirkning i tråd med IDF-SESAMs anbefalinger, jf. plan for medvirkning før beslutning.

Uenighet mellom arbeidsgiver og fagforeningene hvorvidt dette er en forhandlingssak eller ikke. Fagforeningene har i forkant også spilt inn at det mangler dokumentasjon på medvirkning og at de ønsker ytterligere saksfremlegg som inneholder oversikt over både for og motargumenter for endring. Arbeidsgiver fastholder at dette ikke er en forhandlingssak da

---

overføringen ikke innebærer endring av organisasjonskartet.

Arbeidsgiver beklager at denne saken har tatt veldig lang tid, noe som klart har vært uheldig. Det har vært en del uro, men en viss positiv utvikling den siste tiden, da man i større grad enn tidligere også ser fordeler med tettere samarbeid. Det legges en plan for medvirkning også etter at beslutningen er fattet, viktig å trygge de ansatte.

NITO: God plan for god medvirkning og ivaretagelse av ansatte, likevel mange bekymringspunkter som må avklares. Men overføringen oppleves ikke som valg blant alle, heller en tvunget modning som ser ut til å ville fungere. Viktig med faglig kopling til de som blir igjen i Utdanning.

FF: Ikke mange som sitter igjen ved Multimediasenteret, flyttes det stykkevis å slippe forhandling? Vil ikke ha ny sak hvor Multimediasenteret flyttes. Da blir det forhandling da det innebærer en organisatorisk endring.

Arbeidsgiver viser til at Multimedia er et videomiljø i vekst med 17 til 18 ansatte. De som flyttes fra førstelinje tilsvarer 6 – 7 årsverk. Multimedia og læringscenteret vil bli koplet nærmere sammen. Når det gjelder kompetanse må AV ha stadig høyere og høyere IT-kompetanse.

### Konklusjon

*Saken ble drøftet og beslutningen er tatt om at ansatte overføres til IT-avdelingen etter arbeidsgivers tilråding. Plan for medvirkning etter beslutningen iverksettes videre.*

*Fagforeningene mener at saken er en forhandlingssak. Når beslutningen nå er tatt, er det viktig at den videre prosess er i samsvar med NTNUs tilpasningsavtale.*

## **14/19 CAMPUSSAKEN (Informasjon)**

Muntlig orientering om status ved Merete Kvidal.

Status: Det har vært avgitt 56 høringsuttalelser, disse vil bli lagt ut på nett.

Prosess videre. Beslutningsgrunnlag, dekanmøte, rektoratmøte, styret, SESAM i februar/mars. Tidsplan legges ut på nett. 1. kvartal til Statsbygg, behandling i bystyret i april.

Tekna: Instituttene må bli hørt, ingen må være bare vinnere eller bare tapere. Bør være en premiss.

---

## **15/19 VITENSKAPSFESTIVAL (THE BIG CHALLENGE) (Informasjon)**

Muntlig informasjon av prorektor Bjarne Foss.

Vitenskapsfestivalen ses på som en del av formidlingsansvaret til NTNU. Det er et samarbeidsprosjekt internt og eksternt representert både ved kommune og fylke, På festivalens siste dag vil de ansatte være i fokus. Prisen for deltakelse på arrangement skal være OK, i tillegg kommer en del gratisarrangement.

NTL: Hvordan ansatte kan benytte seg av dette på dagtid? Vil det komme en oppfordring fra ledelsen? Viktig at prisen er nøktern og inkluderende. Og hvordan blir ansatte ved Gjøvik og Ålesund ivaretatt.

Arbeidsgiver: Gjøvik og Ålesund fysisk vil ikke være en del av festivalen, her er Trondheim et naturlig samlingssted, dette da både kommune og fylke bidrar til festivalen.

Tekna: Viser til det finansielle. Ledelsen ønsker fest samtidig med at instituttene er utsatt for økonomiske kutt. Dette gir en utfordring.

## **16/19 UTKAST TIL MANDAT FOR CAMPUSTILLITSVALGTE (Drøfting)**

Notat om formål, arbeidsoppgaver, lokalisering, omfang og varighet for campustillitsvalgt.

NTL: Viktig at campustillitsvalgte ivaretar alle ansatte – frikjøpte bør ha den holdningen. Viktig at de sitter nært hovedtillitsvalgte som kan holdes oppdatert også uformelt, løpende dialog er viktig.

FF: Ingen prinsipielle skiller, campustillitsvalgte representerer de ansatte, da med et overordnet perspektiv.

FF har opplevd at dekaner ikke vil gi frikjøp til enkelte ansatte som er forespurt, dette er utfordrende og uakseptabelt. Arbeidsgiver støtter fagforeningene i dette.

Saken tas opp igjen i SESAM 25.02.19.

## **17/19 STYRESAK OM MIDLERTIDIGHET – (Foreløpig informasjon)**

Muntlig informasjon om status i saken

Saken utsatt.

---

**18/19 NY IA-AVTALE - VIDEREFØRING AV UTVIDET EGENMELDINGSRETT**  
(Drøfting)

Notat av 23.01.19 fra HR- og HMS-avdelingen.

Tatt til etterretning.

**19/19 NAVNELISTE REKRUTTERINGSPROSESSEN FOR TA-STILLINGER I ÅLESUND**  
(Informasjon)

Notat vedlagt

IDF ÅSAM behandlet i sak 2018/25 navneliste over personer som har sagt seg villige til å delta i rekrutteringsprosesser for teknisk/administrative stillinger på tvers av fakultet og andre enheter representert i Ålesund.

Saken tatt til etterretning.

**20/19 INNPLASSERING AV ADMINISTRATIVT ANSATTE VED GJØVIK OG ÅLESUND**

(Drøfting)

Foreløpig drøfting ble gjennomført i SESAM-møtet 22.01.19, jfr. referat.

Arbeidsgiver: Når det gjelder strukturendring innenfor eiendom og opprettelse av to nye stillinger holdes dette utenfor nå. Kommer tilbake til SESAM. Kan bli forhandlingssak ved endring av organisasjonskartet. Når det gjelder de øvrige ønsker arbeidsgiver en ferdigstillelse av saken.

Fagforeningene ga følgende tilbakemelding: Dette er en forhandlingssak. Forslag til videre prosess er at saken drøftes i GSAM og ÅSAM før den forhandles i SESAM 25.2. I tillegg er tilbakemeldingen at ikke alle berørte føler seg godt ivaretatt.

Arbeidsgiver mener saken dreier seg om omdisponering og arbeidsgivers styringsrett og mener det har vært kjørt en grundig prosess. Prinsippet har vært nærværsløse. Arbeidsgiver er kjent med at ikke alle føler seg like godt ivaretatt, men man ønsker nå å lande saken. Dette av hensyn til enkeltpersoner og ivaretagelse av funksjoner.

HVO: 50 % stilling innen HMS i Ålesund haster å få på plass.

---

På spørsmål om lederstøtte for viserektorene i form av sekretærfunksjon for GSAM OG ÅSAM bekrefter arbeidsgiver at dette vil bli ivaretatt.

Tekna: Har ikke mottatt henvendelser. Prinsipielt mener Tekna at det at stillingene legges ut på instituttene er fornuftig i stedet for bygge opp administrasjonen rundt viserektorene.

Arbeidsgiver: Det har vært gitt gode innspill underveis. Hvordan prosessen oppleves? Så bra som mulig for de fleste, men ikke for alle. Det vil nå bli skrevet omdisponeringsbrev. Viktig med god onboardingprosess, her må angjeldende instituttleder må følges opp.

## **21/19 EVENTUELT**

Fagforeningene orienterte: Tillitsvalgte har sammen med arbeidsgiver vært invitert til workshop med EY - hvordan møte kutt i ABE-reformen. Det manglet tydelighet i innkallingen, og det var stort frafall fra arbeidsgiversiden. Settingen var vanskelig for de tillitsvalgte, opplevde å bli presset til å ha en mening om hvor kutt kan foretas.