
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Ronny Kjeldsberg, NTL
Øystein Moen, Tekna
Bjørn Skallerud, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Marte Gangmark Villmo, FF
Morten Mørch, Parat
Anita Brækken, Parat (sak 35)

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Toril A. Nagelhus Hernes (sak 29)
Seniorrådgiver Ragnhild Nisja (sak 29)
Rådgiver Marit Martinsen (sak 30)
Seniorrådgiver Eirik Lian (sak 31)
Avdelingsdirektør Roar Tobro (sak 33)

Referent:
Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 08.03.2019, kl. 08.30-12.00, Møterom 201, Hovedbygningen, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 25.02.19**
Referatet ble godkjent. Det ble imidlertid spilt inn en endring i konklusjonen i sak 13/19 i referatet fra 07.02.19, der det bl.a. må vises til at fagforeningene mener at saken er en forhandlingssak, og at den videre prosess bør være i samsvar med tilpasningsavtalen.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

DAGENS SAKER:

- 29/19 REVIDERING AV NTNUs IPR-POLITIKK – OPPSTART AV ARBEIDET (Drøfting)**
Arbeidsgiver innledet, med henvisning til notat av 27.02.19 fra prorektor for nyskaping samt eksisterende IPR-politikk. IPR-politikken har stor betydning for mange ansatte, og dette er derfor et viktig arbeid. Opprinnelig var planen at ny IPR-politikk skulle være klar til juni, men man ser nå at dette ikke er oppnåelig. Det vil derfor bli utarbeidet en ny fremdriftsplan for arbeidet. Når man er ferdig med den nye politikken vil det utarbeides en samarbeidsavtale med TTO (NTNU Technology Transfer Office).

Fagforeningene stilte spørsmål med hvorvidt arbeidsgiver stiller seg bak Menon-rapporten, og hvorvidt denne rapporten vil bli sett hen til i IPR-politikkarbeidet. Arbeidsgiver orienterte at det er en oppfatning av at rapporten har noen forbedringspunkter, og at de syv punktene rapporten konkluderer med blir et for snevert utgangspunkt. Videre er det naturlig å se hen til Menon-rapporten i dette arbeidet, selv om beslutningen om å revidere IPR-politikken var uavhengig av Menon-rapporten. Arbeidsgiver påpekte at IPR-politikken er relevant for de vitenskapelig ansatte, og ikke administrativt ansatte.

Fagforeningene påpekte at det må være en ryddighet i arbeidet, slik at tilpasningsavtalen blir overholdt knyttet til hvorvidt elementer i arbeidet medfører forhandlingssaker eller drøftingssaker. Videre ble viktigheten av å vurdere grenseskillet mellom hva som er den ansattes åndsverk og hva som er NTNUs påpekt – eksempelvis videoer og læremidler. Det ble også presisert at man må være klar på hvordan man definerer hvem som er ansatt og ikke.

Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som har kommet frem, og etterspurte hvordan fagforeningene ønsker at saken skal fremmes for SESAM igjen på et senere tidspunkt.

Konklusjon:

Saken anses drøftet slik saken står i dag. Det ble fremmet forslag til en del nye temaer i arbeidet, som arbeidsgiver tar med seg i det videre arbeidet. Saken løftes inn i SESAM etter hvert som saken utvikler seg, med tanke på å ivareta både medbestemmelse og forankring.

Det skal nedfelles en arbeidsgruppe som skal jobbe med revideringen. Fagforeningene bes oppnevne én representant til arbeidsgruppen.

30/19 ONBOARDING-PROSESSEN – MOTTAK AV NYE MEDARBEIDERE (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet, bl.a. med henvisning til oversendt powerpointpresentasjon. Saken omhandler bl.a. prosjektorganisering, mandat, overordnede prosesser og definering av roller.

Hovedverneombudet etterspurte hvorvidt prosjektet vil ha fokus på integrering av utenlandske, eksempelvis opplæring i den norske modellen, tillitsvalgte og verneombud. AMU har etterspurt hvorvidt opplæring skal være obligatorisk for ansatte eller valgfritt.

Fagforeningene påpekte at det ved NTNU i dag ikke alltid gjøres en god nok jobb ved mottak av nyansatte. Det at det nå settes fokus på onboarding-prosessen er derfor positivt.

Fagforeningene viste til at et viktig element i arbeidet bør være at grunnpakken til alle nyansatte skal være obligatorisk (eksempelvis som en forventet del av prøvetiden) og at de ulike elementene gjøres godt kjent i oppstarten av den ansattes tid ved NTNU. Videre er det viktig med opplæring i hvilken kultur som er ønsket/gjelder ved NTNU og i norsk arbeidsliv for øvrig, og hva arbeidsgiver forventer av sine ansatte og ledere. Det ble også påpekt at den norske/nordiske modellen (arbeidsgiver-ansatt-fagforening) må gjøres godt kjent. Videre ble det pekt på at opplæring i bestilling (btb) blir viktig.

Fagforeningene pekte også på at det i denne sammenheng også bør være fokus på at rutine rundt informasjon til LOSAM om nyansatte oppfriskes for ledere på alle nivåer. Arbeidsgiver pekte på at det som i denne saken legges vekt på er hvilken grunnpakke som skal gjelde for alle nyansatte. Så er det naturlig at man går dypere inn på relevante problemstillinger ut fra hvilken stilling den enkelte er ansatt i. Dette vil naturlig være et annet fokus for vitenskapelige ansatte enn for administrative og tekniske ansatte.

Konklusjon:

Saken anses drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som fremkom i møtet i det videre arbeidet. Saken vil bli fremmet for SESAM igjen når saken har kommet noe videre.

31/19 FEST FOR ANSATTE UNDER VITENSKAPSFESTIVALEN (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om hva som er tenkt rundt fest for ansatte under vitenskapsfestivalen. Det er tenkt at festen skal gjennomføres på festivalens siste dag på Royal Garden og utenfor på krigsseilerplassen, fra om lag klokken 15.00 til om lag 21.00. Tanken er å skape en god sosial ramme med muligheter for å kjøpe seg mat og det skal være underholdning. Videre er det ment å holde av 2000 billetter til Sting-konserten på Solsiden senere på kvelden, som ansatte kan kjøpe. Det vurderes fortsatt hvordan dette bør gjøres, ikke minst ift tidsplanen, da programmet på Solsiden starter om lag kl. 18.00. Selve ansattfesten vil være gratis, mens tanken er å ha en (uavklart) pris på Sting-konserten.

Fagforeningene spilte inn at dette hørt spennende ut. Det ble videre pekt på at billett-konsertbillettene bør prioriteres for de som også faktisk deltar på ansattfesten. Videre ble det stilt spørsmål rundt muligheten for å lage lokale opplegg i Gjøvik og Ålesund. Fagforeningene spilte også inn at det bør vurderes å lage noe program også tidligere på dagen, slik at ansatte med forsørgerforpliktelser (eksempelvis henting i barnehage) også kan nyte noe av opplegget.

Hovedverneombudet etterspurte informasjon om det vil bli fremforhandlet gode betingelser for hotellovernatting for ansatte i Ålesund og Gjøvik. Arbeidsgiver pekte på at det er naturlig å oppfordre enhetene å dekke hotellovernatting for ansatte som ønsker å delta på festen.

Konklusjon:

SESAM anses informert. Partene er positive til det skisserte opplegget, og arbeidsgiver tar med seg de innspillene som fremkom.

32/19 METOO-KNAPPEN – ARBEID MED EGEN VARSLINGSKANAL FOR SEKSUELL TRAKASSERING (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet, blant annet med henvisning til notat av 01.03.19 fra HR- og HMS-avdelingen samt vedlagte funksjonsbeskrivelse for det eksterne utvalget.

Fagforeningene pekte videre på at habilitet i slike saker er svært viktig, og at de som blir sittende i det eksterne utvalget nøye vurderer sin egen habilitet både generelt og i den enkelte sak.

Fagforeningene pekte videre på viktigheten av å intensivere arbeidet med hvordan NTNU jobber med varsling, der det blir viktig å ha et større fokus på forebygging. Denne varslingsknappen løser ikke i seg selv disse utfordringene. Fagforeningene presiserte også at løsningen med sentralt mottak av saker bør bli gjeldende for alle typer saker, og ikke bare om seksuell trakassering.

Partene kom også med en del andre innspill som partene diskuterte i møtet.

Fagforeningene viste for øvrig til undersøkelsen om seksuelle trakassering som er besluttet gjennomført, og at det må orienteres godt rundt denne undersøkelsen, i tillegg til at denne varslingskanalen må være oppe å gå innen resultatet fra undersøkelsen blir publisert.

Konklusjon:

Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspill som fremkom i møtet i det videre arbeid.

33/19 ABE – FRA KUNNSKAPSGRUNNLAG TIL HANDLING? (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte bl.a. med henvisning til notat av 28.02.19 «Anskaffelse 18/145 Mandat for kunnskapsgrunnlag oppfølging av ABE-reform».

Sentralt i diskusjonen i SESAM var hva slags videre fokus NTNU bør ha for å imøtekomme ABE-reformen, og hvilke foreslåtte tiltak som er interessante, realistiske og vil kunne løse NTNUs utfordringer og departementets krav.

Fagforeningene pekte på at det arbeidet som nå gjøres kan få konsekvenser for NTNUs strategi, men at det er for tidlig å vurdere dette på det nåværende tidspunkt. Videre er det slik at dersom NTNU skal øke sine eksterne midler, så må det gjøres en stor jobb for å finne ut av hvordan vi skal gjøre dette, da det ikke er så lett å finne eksterne midler som kan gå til å opprettholde/øke administrative støttefunksjoner.

Fagforeningene presiserte videre at osthøvelkutt i administrative funksjoner ikke er veien å gå, og at NTNU er nødt til å tenke både bredt og annerledes for å nå kostnadskuttene. Et viktig ledd i dette er å hele tiden tenke forbedringer. Det er imidlertid da viktig at de ansatte ikke opplever å være i omstilling hele tiden. Det blir derfor spennende å se hvilke konklusjoner EY kommer med knyttet til hvor man bør foreta besparelser.

Fagforeningene reagerte også på at kostbare initiativ fra arbeidsgiver ser ut til å være fredet i kostnadsreduksjonsdiskusjonen. Det ble vist til både NTNUs utvekslingspolitikk, til de store kostnadene knyttet til innovasjonslederstillingene, samt til de betydelige kostnadene som behandlingen av studentenes omfattende klageadgang på hver enkelt eksamen medfører. Det kan derfor se ut som at NTNU har en manglende evne til å se ting i sammenheng, samt vilje til å prioritere bort – gjennom at alt skal forbedres og utvides. Det fremstår også som at man velger å kutte i de administrative stillingene hver gang, og at dette ikke er bærekraftig over tid. Det ble også pekt på at ledelsen må etablere en holdning til hvordan man ser for seg rekruttering til faglige lederstillinger knyttet til å få et nok og gode søkere. Det å skulle lede

enheter i en kuttsituasjon, samtidig som man har knappe administrative ressurser til å gjøre jobben er ikke attraktive stillinger.

Fagforeningene pekte også på at det må legges til rette for en god diskusjon rundt hvilke tjenester som skal ligge sentralt og hvilke som skal ligge ute på enhetene. Fagforeningene ønsket videre en statusoppdatering på hvor vi er i de ulike prosessene som er besluttet gjennomført i Fellesadministrasjonen i forlengelsen av fusjonen.

Konklusjon:

Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som kom i møtet i det videre arbeid. Arbeidsgiver vil på et senere tidspunkt legge frem en medbestemmelses- og medvirkningsplan for SESAM. Etter hvert vil det også kunne bli en vurdering av hvorvidt det skal inngås en omstillingsavtale.

16/19 UTKAST TIL MANDAT FOR CAMPUSTILLITSVALGTE (Drøfting) – utsatt sak

Saken ble utsatt på nytt.

34/19 ÅRSHJUL FOR SESAM – VÅR 2019 (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til revidert årshjul for SESAM vår 2019.

Konklusjon:

Partene gikk gjennom det reviderte årshjulet. Endringer kan fortsatt skje i dialog mellom partene.

35/19 TILGANG TIL STILLEROM OG AVLASTNINGSAREALER VED INSTITUTTADMINISTRASJONEN VED ILU, SU-FAKULTETET (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til notat av 4.2.19 fra Parat som fremmet saken som ble behandlet i LOSAM ved SU-fakultetet 20.02.19 med konklusjon om at dette er en prinsipiell sak man ønsker at SESAM skal behandle, ikke minst for å kunne dra dette videre inn i campusprosjektet og fremtidige arbeidsplassløsninger ved NTNU.

Det oppleves som problematisk at det er forholdsvis stor avstand mellom åpent landskap og stillerommene, slik at det blir noe gangtid mellom disse to – og at dette er lite effektivt. Det oppleves også som en knapphet i tilgang til stillerom og andre fellesfasiliteter.

Fagforeningene spilte inn at det må være en rimelig nærhet mellom arbeidsstasjoner og fellesfasiliteter. Det må derfor kunne settes krav til både antall og avstand til avlastningsrom. Hovedverneombudet pekte på at fagmiljø som jobber med temaet viser til at man fra sin arbeidsstasjon skal kunne se hvorvidt et stillerom er ledig eller ikke. Dette tilsier en umiddelbar nærhet mellom de to. Det ble også pekt på at det i dag er mange eksempler på at stillerom ikke er «stille», og at det i mange rom ikke er mulig å ha fortrolige samtaler.

Konklusjon:

Saken ble diskutert slik saken står i dag. Saken settes opp på et senere SESAM-møte, slik at arbeidsgiver kan gi en helhetlig tilbakemelding i saken. Partene var enige om at denne saken

må diskuteres i flere sammenhenger fremover, både i SESAM, AMU og i andre sammenhenger.

36/19 EVENTUELT

Ingen saker ble meldt inn.