
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Tove Strømman, NTL
Iver Johnsen, NTL
Rune Sætre, Tekna
Øystein Moen, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Jon Anders Risvaag, FF
Morten Mørch, Parat

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Seniorrådgiver Didrik Tårnesvik (sak 38/18)
Seniorrådgiver Arild Smolan (sak 38/18)
Seniorrådgiver Morten Thoresen (sak 53/18)

Referent:

Seniorrådgiver Cathrine Tørum

IDF SESAM – 08.06.2018, kl. 08.00-12.12, PFI-bygget, 1. etg.

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 04.05.2018**
Referatet ble godkjent.

- ❖ **Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent.

Saker til eventuelt:

- «Renholdssaken» - insourcing av renhold i Ålesund.

DAGENS SAKER:

50/18 STYRESAKER (informasjon/drøfting)

Virksomhetsrapport 1. tertial 2018

Rapporten ble presentert. De tillitsvalgte kommenterte HMS/HR-rapporteringen og pekte på at det er ønskelig med bedre sykefraværsrapportering og mer relevant sammenligning av utviklingen fra år til år.

NTL pekte spesielt på IA-arbeidet ved NTNU og mente det er mangelfullt. Arbeidsgiver deler ikke denne oppfatningen og peker på at det jobbes godt både med aldersnærvær/tilrettelegging for seniorer, praksisplasser for folk som har problemer med å komme inn i arbeidslivet og NTNU har relativt lavt sykefravær. Arbeidsgiver erkjenner imidlertid at i saker med langvarige sykemeldinger mv. og hvor det viser seg å være behov for omplassering av ansatte mangler NTNU effektive og funksjonelle ordninger. Dette er en medvirkende årsak til at det i saken om midlertidige ansettelser foreslås å opprette et sentralt tilsettingsorgan.

Studieprogramporteføljen

De tillitsvalgte uttrykte bekymring for at stadig større studieprogrammer innebærer dårligere faglige valgmuligheter for studentene og at sammenslåing av norsk- og engelskspråklige programmer kan innebære en nedprioritering av norsk som undervisningsspråk

Universitetssamarbeidet Bott

Saken ble diskutert. De tillitsvalgte pekte på et grunnleggende problem ved nasjonale prosjekter, nemlig at medbestemmelse overlates til det enkelte universitet og fragmenteres og blir lite helhetlig. Temaet bemanningsmessige konsekvenser ble besvart med at overgangen til DFØ i seg selv på kort sikt innebærer skifte av systemleverandør og at tjenestenivå (hva NTNU selv drifter og hva som driftes av DFØ) ikke vil bli vesentlig endret. De tillitsvalgte pekte på at sluttbrukernes opplevelse av f.eks. reiseregningssystem er avgjørende for suksess – og at nye systemer ikke må innebære at flere administrative oppgaver veltes over på sluttbruker/de vitenskapelige ansatte.

Midlertidige ansettelser ved NTNU – 2018

De tillitsvalgte er godt fornøyd med saksframlegget og mener NTNU jobber godt med temaet. Det finnes likevel fremdeles flere eksempler på ansatte i eksternt finansierte prosjekter som har gått på midlertidige arbeidsavtaler i en årrekke.

NTL henstilte arbeidsgiver til å se på teksten i kulepunkt 2 under sak om midlertidighet, og arbeidsgiver ble bedt *vurdere og omformulere om det er lovhjemmel for å «vurdere ansattes kompetanse» på et senere tidspunkt*. Arbeidsgiver pekte på at man faktisk har hjemmel her. I punktet vises til at man likevel, dvs. altså selv om man har hjemmel for midlertidighet, skal gi fast ansettelse, men der dette kan fravikes der stillingens oppgaver er så spisset at man ikke ser å kunne bruke kompetanse til noe annet i fremtiden.

NTL foreslå følgende tilføyelse til forslag til vedtak:

Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året på fakultet og sentralt nivå

Rektor ga uttrykk for at NTNU ikke har innvendinger mot en slik tilføyelse.

36/18 RESSURSSITUASJONEN og KAPASITET i HR- OG HMS-AVDELINGEN

Forskerforbundet tok opp saken og viste til flere avviksmeldinger som gjaldt HR- og HMS-avdelingens arbeidssituasjon. Støy i åpent landskap, lysforhold som er dårlig, personsensitive opplysninger i åpne arealer, og stort arbeidspress på medarbeiderne over tid.

Oppsummering

Rektor tar med seg at ressurs- og arealsituasjonen for HR- og HMS-avdelingen kan medføre brudd på arbeidsmiljølovens standarder og belastende situasjon over tid for ansatte ved avdelingen. Dette gjelder for luft, støy, økt risiko for spredning av personsensitive opplysninger og høyt arbeidspress/arbeidstidsbestemmelser og stressnivå. Det skal på nytt vurderes budsjettfordelingsnøkkel.

23/18 TILRETTELEGGING FOR HOVEDTILLITSVALGTE VED NTNU

Arbeidsgiver innledet med å si at vi går for en modell som legger fire månedeverk i bunn. Det skal følge kontor med hovedtillitsvalgt på heltid.

For øvrig ønsker ikke arbeidsgiver å legge seg inn i diskusjonen om hvordan kontorlokaler fordeles mellom tillitsvalgte på deltid.

Konklusjon:

HR- og HMS-sjefen blir med på befaring på egnet tidspunkt. På en slik måte kan det legges til rette for at tillitsvalgte og HVO får riktig innretning på de deler av personsensitivt materiale som de oppbevarer m. arkivplikt.

45/18 FORDELING AV VELFERDSMIDLER 2018 (FORHANDLING)

Arbeidsgiver pekte på problemstillinger som gjaldt a) hvor detaljert bør rapporteringa være mht. disse midlene? b) er det nødvendig med to pensjonistforeninger (NTNU og tidligere HiST) ved NTNU?

Diskusjonen ga tilslutning til at det må arbeides for å etablere én felles pensjonistforening ved NTNU. Midlene ble fordelt og protokoll signert slik:

Konklusjon

220 000 kr.: Bedriftsidrettslaget

40 000 kr.: Pensjonistforeningen på NTNU

30 000 kr.: Pensjonistforeningen på HIST

2.278.000 kr: Til fordeling blant fakultetene/VM etter antall ansatte

38/18 UNIVERSITETSKOMMUNE (Drøfting)

Arild Smolan og Didrik Tårnesvik redegjorde for vårt samarbeid med kommunen for å implementere stillinger i prosjektet «Universitetskommune». Dette er særs nyskapende arbeid, og hvordan komme frem til arbeidskontrakter som står seg i kombinerte/delte stillinger er utfordrende.

NTL etterspurte helt konkret innretning på avtalene, og viste til at rekrutteringsprosessen er det minst vanskelig. Det sluttproduktet som arbeidsavtalen representerer må holde vann ift. to ulike regelsett og tariffinnretninger, nemlig kommunens og statens. Helt praktiske spørsmål med stor innvirkning for den ansatte er hvordan man skal håndtere f.eks. en fødselspermisjon.

NTL stilte også spørsmål ved om oppsigelse i den ene 50%-stillingen er saklig grunn til oppsigelse i den andre.

Oppsummering:

HR- og HMS-avdelingen arbeider videre i samråd med Prorektors stab for nyskaping og Trondheim kommune med sikte på å avklare tjenesterettslige forhold og å etablere en klar og tydelig personalledelse/personalansvar for de som ansettes i universitetskommunestillingene. Fagforeningen holdes orientert.

51/18 MØTEPLAN HØST 2018

Ønskelig fra arbeidsgivers side å legge til to møter med ordinær beramning i høstsemesteret, dvs. 6 til sammen.

Oppsummering:

Det berammes 6 møter i IDF-format høsten 2018. Årshjulet løftes noe frem på Innsida og ved innkallingsrutiner.

52/18 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET (Informasjon/drøfting)

Prosjektet redegjorde for prosjektarbeidet slik det forløper per tid:
Følgende saker ble drøftet:

- Utsettelse av gjenstående prosjekter fase II.
- Midlertidig lokalisering av Avdeling for studieadministrasjon fra januar 2019
- Rammeverk for organisasjonsprosjekter (verktøy og maler)

Flyttinger som er planlagt gjennomført per tid:

- Pågående flyttinger av teknologimiljøer* fra Kalvskinnet til Gløshaugen (høsten 2018)
- Samling av Lærerutdanningen på Kalvskinnet (desember 2018)
- Samfunnsøkonomi til Handelshøyskolen (desember 2018)
- Maskin og logistikk til Verkstedsteknisk, Valgrinda og Varmeteknisk (desember 2018)

Flyttinger som planlegges utsatt i inntil ett år:

- IV-fakultetet: Bygg og miljø, Program for Industriell økologi
- NV-fakultetet: Materialteknologi, Matvitenskap (utredes)
- IE-fakultetet: Datateknikk og informatikk
- Fellesadministrative avdelinger: Økonomiavdelingen, IT-avdelingen, Avdeling for studieadministrasjon, Avdeling for dokumentasjonsforvaltning, HR- og HMS-avdelingen

Ansatte ved Avdeling for studieadministrasjon samles midlertidig på Moholt fra januar 2019 inntil de flytter til Kalvskinnet.

Det er laget et rammeverk for organisasjonsprosjekter til bruk i flytteprosessene, et verktøy med dreiebok som fakultetene kan benytte. Den inneholder veiledende prosessuelle steg for gjennomføring av ROS-analyse, milepælsinnretning, utvikling av romplan.

Oppsummering

Arbeidsgiver tok til seg alle innspill, jf. at flere syntes det var positivt at saken er grundig utredet, og at det er bra å unngå flere flyttinger spesielt for opptaksenheten.

Fagforeningene påpekte at det er vanskelig å gi innspill på utviklingen av verktøyet for organisasjonsprosesser siden det først ble presentert i møtet. Videre kom det konkrete innspill på ordlyd i dokumentet:

«Prosjektleder» er en tittel man må være forsiktig med, fordi det knyttes kompetanse og sertifiseringskrav i bygg/anleggsbransjen til dette ordet, og prosjektet ble bedt om å kvalitetssikre ordbruken. Verneombudets rolle fremkom ikke godt nok, jf. f.eks. ppt 12 og 14.

NTL pekte på at at arbeidsgiver bør gjennomgå bruken av «bør» vs. «må» i dokumentet. Det er ønskelig med mer må.

53/18 ADMINISTRATIV ORGANISERING I GJØVIK OG ÅLESUND (Informasjon)

Morten Thoresen redegjorde for det arbeid som er gjort fra rektors stab i forhold til administrativ organisering i Gjøvik og Ålesund. Det er så langt gjennomført bilaterale samtaler på begge steder, sammen med møter med LOSAM begge steder. Det avtegner seg å bli anbefalinger på flere områder: Det er helt klart underskudd på administrative stillinger, og det er påpekt som uheldig i fra alle ledd at det er uklare roller og uheldig med delte stillinger. Anbefalingene går i retning av a) at det tas en gjennomgang av alle de administrative stillinger med tanke på å flytte ressurser til fakulteter/institutter, slik at man unngår delte stillinger b) når disse flyttes ut må de ha et fagmiljø, f. eks i form av formalisering av samarbeidet med HR og/eller formalisering av HR-samarbeidet lokalt i Gjøvik og Ålesund, c) alle fakulteter bør ha en gjennomgang av hvilken dimensjonering og nivellering de har av roller og ressurser på nivå 2 og 3, d) noe mer må gjøres for å styrke campusdrift lokalt, e) Mandatet for viserektorrollen bør revideres.

Oppsummering

Tilråding til rektoratet vil gå som anført over, punkt for punkt.

Tillitsvalgte så positivt på den prosessen som var gjennomført, at LOSAM på begge steder var hørt, og var videre opptatt av å styrke og renyrke de ansattes roller på en god måte.

54/18 HVORDAN SER VITENSKAPELIGE ANSATTE PÅ FUSJONEN? (Informasjon)

Arbeidsgiver innledet om hvordan vitenskapelige ansatte ser på fusjonen. Frokostmøtet mandag 11. juni blir viktig arena for å lytte til denne gruppa. Videre er det slik at vi venter på to rapporter som gjør dypdykk i hvordan fusjonen er gjennomført på to fakulteter; innen sykepleie og informasjonsteknologi.

Oppsummering

Rektor tar med seg at arbeidsgiver må lytte og informere bedre om dette temaet. Han vil beramme en møterunde med alle fakulteter til høsten om dette tema.

55/18 KOMPETANSEMIDLER I STATEN (Informasjon)

Parat hadde løftet saken, nemlig å få belyst hvordan saksgang og prosess rundt tidligere års tariffavsatte kompetansemidler i staten.

HR- og HMS-sjef pekte på at det hadde vært søkt midler i flere år, og det har vært drøftet med tillitsvalgte. Tilslagsprosenten er generelt lav.

NTL spilte inn at vi muligens har noe å hente på å stile prosessen og enkeltsøknader i retning av digitaliseringsprosesser og mer mangfoldskompetanse.

Oppsummering

HR- og HMS-avdelingen kan gjerne være rette instans for samlet oversending til departementet, men hvert fakultet må stå for utredningsgrunnlaget.

Det bør drøftes i de enkelte LOSAM, og for øvrig bør prosessen rundt utlysning av midler utkommuniseres bedre på Innsida mv.

41/18 EVENTUELT

Insourcing av renhold campus Ålesund: HR- og HMS-sjefen orienterte om at partene er i konstruktiv dialog med sikte på å finne en løsning som er tjenlig for både fagforeningen og NTNU