
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Iver Johnsen, NTL
Rune Sætre, Tekna
Øystein Moen, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Kristin Dæhli, FF
Morten Mørch, Parat

Terje Gustavson, vara HVO

Arbeidsgiver

Rektor Gunnar Bovim (sak 60)
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby (sak 60)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Økonomi- og eiendomsdir. Frank Arntsen (sak 60)
Avdelingsdirektør Roar Tobro (sak 60)
Seniorrådgiver Jens Petter Nygård (sak 60)
Seniorrådgiver Anne Marie Snekvik (sak 61)
Seniorkonsulent Brit Stolsmo (sak 62 og 67)
Seniorrådgiver Oddvar Åmot (sak 62)

Referent:
Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 13.08.2018, kl. 08.00-11.35, Akrinn, 6. etasje.

➤ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 08.06.2018**

Referatet ble godkjent.

➤ **Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent. Sen utsendelse av styresakene skyldes saksbehandlerfristene for innmelding til styret.

Saker til eventuelt:

- Universitetskommune 3.0 – ansettelsesordning (innmeldt av arbeidsgiver)
- Forberedende møte til lønnsforhandlingene (innmeldt av Forskerforbundet)

DAGENS SAKER:

60/18 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Her refereres kun de sakene der det kom innspill.

- ***NTNUs Internasjonale handlingsplan 2018-2021***

Forskerforbundet pekte på at til tross for at det legges mye arbeid i det å rekruttere internasjonale ansatte, legges det ikke nok arbeid i det å innføre disse i det å arbeide i det norske arbeidslivet. Mange kjenner ikke det norske arbeidslivet i det hele tatt på første arbeidsdag, og da kan man også møte mange overraskelser. I enkelte arbeidsmiljøer er dette en større utfordring enn andre miljøer. NTNU bør ha større og bredere fokus på dette. Konsekvensen av å ikke ta dette på alvor er at man ikke klarer å beholde de internasjonale ansatte. Arbeidsgiver presiserte at dette er noe vi må ta på alvor og se på hva som evt. bør omtales i NTNUs personalpolitikk.

Akademikerne etterspurte hvem som har hvilket ansvar. Dette bør avklares i så stor grad som mulig, særlig grenseskillet mellom Fellesadministrasjonen og fakultetene.

NTL viste til at innføring i norsk arbeidsliv og kulturelle særpreg i den sammenheng bør inn i NTNUs faste opplærings- og utviklingstiltak. Arbeidsgiver påpekte at alle utenlandske nyansatte får tilbud om å delta på kurs for denne gruppen (New at NTNU og Culture Training).

- ***Etikk ved NTNU***

Parat etterspurte etiske retningslinjer knyttet til innkjøp og anskaffelser, i og med at NTNU er en stor kunde. NTL viste til at omdømme blir viktigere og viktigere for NTNU – og da er etikk også viktig.

- ***Planleggingsrammer og budsjettfordeling for 2019 og langtidsperioden***

Akademikerne ser positivt på arbeidsgivers planer om å rydde opp i antallet politikker og heller gjennomføre de man har.

NTL viste til at det er viktig å presisere hva «politikk» er, og tydeliggjøre hva man faktisk mener med å redusere antallet politikker. Arbeidsgiver presiserte at et viktig arbeid i dette er å rydde i hva de ulike politikkene, retningslinjene og handlingsplanene vi har ved NTNU faktisk er, for deretter å kunne beslutte hvilke vi fortsatt skal ha.

Forskerforbundet presiserte at det er viktig at de ulike politikkene etc. NTNU har faktisk møter de faktiske utfordringene de ansatte faktisk står i, slik at de får en konkret og korrekt anvendelse.

NTL viste til utfordringen knyttet til de store ubrukte midlene. Arbeidsgiver orienterte at det er nødvendig med noen midler til våre store prosjekter; samlokalisering, digitalisering og campus. Det er kjent at det vil være behov for en del investeringskostnader knyttet til dette. NTNU har forståelse for dette i departementet.

NTL påpekte det positive i at arbeidsgiver i denne saken har beskrevet utfordringene knyttet til administrative ressurser.

61/18 BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet ved å blant annet vise til det som ble lagt ut på Innsida før sommeren, i forbindelse med ikrafttreddelsen av GDPR-regelverket i norsk lovgivning. Essensen med de nye retningslinjene er å «oversette» GDPR-regelverket til norsk og tilpasset NTNU. NTNU har en jobb foran seg for å tilpasse seg det nye regelverket.

Akademikerne etterspurte informasjon om hvem som anses som linjeledere (ift ansvarsfordelingen). Arbeidsgiver orienterte at det i tillegg til den formelle offisielle linjen er ledere med personalansvar, men tar med seg problemstillingen i det videre. Forskerforbundet påpekte at dette bør følge den formelle personalansvarslinjen. Det må altså skilles mellom formell og uformell ledelse (eksempelvis faggruppeledelse). Et ansvar må ligge til stillinger og ikke funksjoner. Arbeidsgiver viste til at det viktigste er at det avklares hvem som skal følge opp, slik at ikke noe faller mellom to stoler. Akademikerne viste også til at veilederrollens ansvar i dette må avklares. Også studenter blir viktig i denne sammenheng, ikke minst i skikkethetssaker, da dette er et sårbart område. Arbeidsgiver viste også til tilretteleggingssaker for studenter, der helseopplysninger er viktig, samt i personalsaker. Det er også viktig å ha oppdaterte databehandlingsavtaler som tilfredsstillende kravene.

NTL etterspurte muligheten for hyperkoblinger på nettsiden, slik at den blir noe lettere lesbar. Arbeidsgiver orienterte at dette vil bli gjort. NTL etterspurte videre hva partene egentlig kan reelt sett drøfte. Arbeidsgiver påpekte at mye av dette er regelverk, og at det viktigste blir å omsette regelverket til NTNU-forhold – regelverket ligger fast.

Hovedverneombudet pekte på at det bør tydeliggjøres hvilke frister som gjelder når man ber om innsyn etter dette regelverket. Arbeidsgiver tar med seg dette videre.

NITO etterspurte tydeligere krav til dokumentasjon på tilgangsstyring – altså hvem som har tilgang til hvilke personopplysninger.

Konklusjon:

Arbeidsgiver tar med seg de innspill som partene har gitt uttrykk for. Partene er enige om at delegasjoner og ansvarsfordeling må henge sammen med styringsreglementet og delegasjonsreglementet ved NTNU. Partene er enige om at det må avklares hvilke fullmakter som kan delegeres til faggruppeledernivå.

62/18 UTVEKSLING AV PERSONOPPLYSNINGER I PARTSSAMARBEIDET (foreløpig muntlig orientering)

Saken er innmeldt av NTL, med forslag til noen måter å håndtere personopplysninger i partssamarbeidet, og ikke minst i lønnsforhandlinger. NTL påpekte at det er viktig å avklare hvilke plattformer vi kan benytte, som både er i tråd med GDPR og samtidig er i tråd med IT-sikkerheten.

Partene diskuterte muligheten for å opprette tilgangsstyrte mapper på Ymse-katalogen. Hvilke saker som i så fall skal ligge på denne katalogen ble også luftet. Akademikerne påpekte at Sharepoint-løsninger vil være det beste, for der ser man til enhver tid hvem som har tilgang til området, og hvem som har endret et dokument og når det er endret. Man kan også finne frem til slettede dokumenter, dersom noe er slettet ved en feil.

Arbeidsgiver gav uttrykk for at det er viktig å skille mellom lønnsforhandlingskataloger og andre kataloger, og at vi har mye å hente hva gjelder effektivisering rundt dette. Det er mulig å tenke seg en statistikkmappe, en lønnsforhandlingsmappe og en mappe for andre saker.

Spesielt om det kommende lønnsoppgjøret: Arbeidsgiver legger ut statistikk fortløpende på Ymse-katalogen. Når det gjelder årslønn, så må lønnstrinn være med for AREG-avtalen. Det som allerede er laget, er lagt ut. De tillitsvalgte er tydelig på at dette må gjøres så raskt som overhodet mulig. SFP-filen må benyttes for å gå inn på enkeltansatte. Oppdatert versjon av dette vil legges ut pr. 1. juli. Arbeidsgiver sjekker opp muligheten for å gi kontinuerlig tilgang til SFP-filen for forhandlingslederne. NTL pekte på viktigheten av å kunne hente ut lønnshistorikk over tid for enkeltansatte. NTL ønsker at det skal utarbeides lønnslistene pr. fakultet med navn, institutt/avdeling/seksjon og lønn på papir, slik at alle kan komme og se.

Konklusjon:

Arbeidsgiver setter i gang et arbeid, ikke minst i samarbeid med IT-avdelingen, for å avklare hvilke plattformer som er sikre nok ift informasjonssikkerhet. Dette gjøres i samarbeid med én eller noen få tillitsvalgte. Deretter må det avklares mellom partene hvilke(n) plattform(er) som skal benyttes for de ulike sakstypene. Det må avklares særskilt hvordan dette gjøres i det kommende lønnsoppgjøret.

63/18 NTNUs RUS- OG SPILLAVHENGIGHETSPOLITIKK (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte kort om bakgrunnen for saken, og viste til arbeidet med forslaget til politikk.

Forskerforbundet viste til at man i forslaget til politikk går for langt i å definere hva ansatte kan og ikke kan gjøre, og fremstår som for rigid. Politikken går for langt i å nekte ansatte å, i ledige øyeblikk, eksempelvis legge en kabal på PCen etc. Videre er det vanskelig å se hvilke reaksjoner som vil bli iverksatt ved brudd på politikken.

NTL viste til at innledningen ikke henger sammen med kulepunktene nedenfor i politikken. Videre ble det vist til at man kanskje bør rendyrke dokumentet til å kun gjelde rus- og alkoholavhengighet, og heller utdype politikken noe på dette. Dette med dataspill etc. er svært krevende dersom det skal skrives konkret og samtidig dekkende. Det bør videre vurderes hva som evt. bør inn om det å representere NTNU på kurs og konferanser, innenlands og utenlands. I tillegg problematisere utfordringen som ligger i det at mange ansatte utfører arbeid i hjemmet, og det faktum at grensene mellom arbeid og fritid blir mer og mer flytende.

HVO etterspurte hvorvidt Ålesund og Gjøvik får samme tilbud som Trondheim hva gjelder bedriftshelsetjeneste – dette bør presiseres i notatet.

Forskerforbundet etterlyste et tydelig skille mellom hva som gjelder for henholdsvis ansatte og studenter. Det blir særlig merkelig å ha et forbudsregime fra vår side, mens fakultetene jobber med holdningsskapende arbeid fra sin side opp mot studentene.

Konklusjon:

Arbeidsgiver vurderer partenes innspill i ferdigstillingen av politikken.

64/18 FORSKERKARRIER/POLITIKK FOR FORSKERE (Informasjon)

Saken ble utsatt til SESAM-møtet 17.09.18.

65/18 BOTT (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte kort om siste utvikling som skjedde før sommeren, og presiserte at det ikke har skjedd noe nytt siden siste orientering.

De tillitsvalgte presiserte viktigheten av både informasjonsflyt og medbestemmelse i prosjektet, og viste til muligheten for en omstillingsavtale. De tillitsvalgte oppfordret til å fremme saken igjen i neste SESAM-møte.

Konklusjon:

Arbeidsgiver fremmer en sak til SESAM-møtet 17.09.18.

66/18 CAMPUSPROSJEKTET (Informasjon/drøfting)

Saken ble utsatt.

67/18 EVENTUELT

❖ **Universitetskommune 3.0 – ansettelsesforhold (Informasjon)**

Arbeidsgiver orienterte at stillingene skal ansettes ved Trondheim Kommune.

❖ **Møteplan lønnsforhandlingene (innmeldt av Forskerforbundet)**

Det ble etterspurt møteplan for de forberedende møtene til lønnsoppgjøret. Partene diskuterte mulige tidspunkt. Det nedfelles møteplan så raskt som mulig. Partene diskuterte videre kort hva som skal være innholdet i de forberedende møtene.

Det kjøres adskilte forberedende møter. Noen datoer ble berammet i møtet. Når det gjelder møteplan for forhandlingsmøtene så er tidsplanen krevende. Det ble diskutert å om mulig slå sammen enkelte fakulteter for å frigjøre noe tid til de store fakultetene, og der fagforeningene har mange medlemmer.