
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Øystein Moen, Tekna
Eirin Marie Skjøndal Bar, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Morten Mørch, Parat
Gry Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Heidi Camilla Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Organisasjonsdirektør Ida Munkeby
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes

Referent:
Brit Stolsmo

IDF SESAM – 14.11.2019, kl. 08.30 – 11.15, 6. etg. Akrinn, Kalvskinnet

❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 25.10.19**

Referatet ble godkjent.

❖ **Godkjenning av dagsorden**

Både Forskerforbundet og NTL er meget kritiske til at mange saker er satt opp til behandling uten sakspapirer og mener at dette er total svikt på respekt for tillitsvalgtes rolle, det fremstår som om arbeidsgiver ikke tar fagforeningene på alvor.

Fagforeningene ønsker at flere av sakene utsettes og ber om at det berammes et ekstraordinært møte der sakspapirer sendes ut én uke før møtet. Samtidig ønsker fagforeningene å ta en diskusjon/avklaring med arbeidsgiver omkring medbestemmelse og hva dette faktisk innebærer. Det er også ønskelig med en avklaring omkring dekanmøtets rolle.

Det ble enighet om å beramme et **ekstraordinært IDF SESAM-møte** så snart som mulig med følgende saker på dagsorden:

- Diskusjon om medbestemmelse
- BOTT – Økonomi/lønn og HR
- ABE-prosjektet
- Digitaliseringsprogrammet – status, drøfting, videre planer

DAGENS SAKER:

102/19 BOTT Øk/lønn - HR (Informasjon)

Saken ble utsatt til ekstraordinært møte.

103/19 MØTEPLAN IDF SESAM, KONTAKTMØTER OG 2.5.3-FORHANDLINGSMØTER 2020 (Drøfting)

Utkast til møteplan ble utsendt til møtet.

Fagforeningene foreslo at SESAM-møter med styresaker bør forbeholdes kun styresaker. Det bør berammes flere ordinære SESAM-møter samt et evalueringsmøte i starten av året.

Oppsummering:

Partene er enige om at IDF SESAM-møter der styresaker behandles, forbeholdes kun styresaker, om dette er hensiktsmessig må likevel vurderes fortløpende. Det settes opp flere ordinære SESAM-møter samt et evalueringsmøte i starten av året der man går igjennom medvirknings-/medbestemmelsesordningen.

104/19 ÅRSHJUL FOR SESAM 2019 (Drøfting)

Saken ble reist av NTL som ønsket en gjennomgang av årshjulet for både våren og høsten 2019, det er oppført mange saker på årshjulet som fortsatt ikke er berørt.

Partene er enige om at man må diskutere hvilke store og viktige saker som skal inn i årshjulet for årshjul for 2020 settes opp. Eksempelvis *Økonomi* og *ABE-prosjektet* bør stå som faste saker på dagorden fremover. Årshjulet fra 2019 må også gjennomgås.

Arbeidsgiver orienterte om bestilling fra Styret 31.10.19 om utredning av medvirknings- og medbestemmelsesordningene ved NTNU.

Det jobbes nå med å utarbeide en skisse for dette arbeidet som legges frem for Styret i desember. Saken legges frem for SESAM til drøfting 29.11.19 som styresak.

En mer gjennomarbeidet plan legges frem for styret i januar/februar. Dette arbeidet bør være i fase med lederskiftet i 2021.

Saken blir delt inn i faser der vi starter med å se på direkte medvirkning som fase 1.

NTL uttrykte bekymring for GSAM og ÅSAM og hvordan disse fora skal fungere opp mot resten av NTNU. Ansatte i Gjøvik og Ålesund må tidligere inn i sakene, de opplever at de får informasjon om en sak som allerede er drøftet ved enhetene/fakultetene.

Det blir også viktig å se på hvilke oppgaver som ligger til viserektorene.

HVO tilføyde at dette er også relevant for vernelinjen.

NTL mener at NTNUs Tilpasningsavtale til Hovedavtalen er for komplisert skrevet/for tungt tilgjengelig, derfor slites det med regulær medbestemmelse.

NTL tilføyde at det viktigste er at ledere skjønner hva dette går ut på og foreslår at man bør se på den gamle utgaven av Tilpasningsavtalen som fremstår enklere og mere lesbar enn den nye utgaven. Arbeidsgiver er enig i at tilpasningsavtalen fremstår som krevende å lese/forstå.

Oppsummering:

Arbeidsgiver starter arbeidet med å revidere Tilpasningsavtalen.

105/19 METOO-KNAPPEN – STATUS (Informasjon)

Saken ble reist av NTL som ønsket en orientering om status og om hvorvidt løsningen er operativ.

Arbeidsgiver orienterte om at saken har tatt lang tid. IT-avdelingen arbeider fortsatt opp mot OneVoice om muligheten for å benytte et innebygd skjemaverktøy i varslingskanalen CIM. Utvalget er på plass, det eneste som mangler er den tekniske løsningen.

Arbeidsgiver mener at utvalget skal fungere på følgende måte; Man varsler om seksuell trakassering til utvalget, utvalget vurderer varslet og ber eventuelt om utdypende opplysninger fra **varsleren**. Utvalget må vurdere hva NTNU som arbeidsgiver skal gjøre med den saken. Utvalget kommer med forslag til løsning til lederlinjen.

Oppdragsbeskrivelse i forhold til utvalget legges frem på neste møte.

På spørsmål fra NTL om når løsningen skal være oppe og gå, svarte arbeidsgiver at det foreligger ingen snarlig løsning angående GDPR, en alternativ midlertidig løsning kan være at en person i HR- og HMS-avdelingen håndterer og ivaretar datasikkerheten med utvalget. Denne ordningen vil å så fall kunne være oppe å gå i løpet av noen få dager.

Videre ble det stilt spørsmål om de sakene som utvalget anbefaler å ikke gå videre med, hvordan følges disse opp i forhold til varsler? Det er viktig for troverdigheten å følge opp de som varsler.

Arbeidsgiver påpekte at det bør være en enhetlig behandling av disse alvorlige sakene. Det er ønskelig at tilbakemelding går til HR- og HMS-avdelingen som tar kontakt med vedkommende leder og legger en plan for hvordan dette tas opp med vedkommende.

Tekna mener at det avhenger av hvilken type varsel det dreier seg om, HR- og HMS-avdelingen bør kontakte vedkommende varsler, ikke linjeleder.

Skal dette være linjeuavhengig eller ikke?

Arbeidsgiver mener at det er et problem i forhold til anonyme varslere. Noen må involveres i linjen. Varsler man på vegne av andre skal det håndteres på samme måte.

NTL mener det er hensiktsmessig at lederne har et system for hvordan håndtere slike saker. Lederne bør slippe å stå ansvarlig for saksbehandlingen.

Arbeidsgiver er enig i at vi bør se på habiliteten. NTNU bør få på plass systemer slik at det blir enklere å håndtere sakene. Dette må inn i lederutviklingen/lederopplæringen og sikre oss at lederne håndterer dette på en god måte.

Oppsummering:

*Mandat og sammensetning Metoo settes opp på neste ordinære SESAM-møte; 29.11.19
Cathrine Tørum oppnevnes som mottaker av varsler i påvente av sikker digital løsning.
Særlig diskusjon omkring dilemmaer og problemstillinger knyttet til linjeuavhengighet eller ikke.*

**106/19 DIGITALISERINGSPROGRAMMET – STATUS, DRØFTING VIDERE PLANER
(Informasjon/drøfting)**

Saken ble utsatt til ekstraordinært møte.

107/19 ABE-prosjektet

Saken ble utsatt til ekstraordinært møte.

**108/19 INNBEMANNINGSARBEIDET VED INSTITUTT FOR HISTORISKE STUDIER
(Drøfting)**

Arbeidsgiver orienterte:

I forbindelse med drøftingen av styresaken var vi innom prinsippene for innbemanning:

- Folk følger sine fag
- Noen få kan ev. velge
- Noen må dirigeres pga. forhold i konflikten
- Stipendiatene følger som hovedregel hovedveileder
- Arbeidsgiver fastsetter endelig plassering.

Vi har nå ferdigstilt navnelistene med forslag til hvem som plasseres hvor. Disse sendes i egen mail til FF, NTL og Samf.viterne som har medlemmer ved instituttene.

Når det gjelder administrasjonen ønsker NTNU å ta en mer grundig gjennomgang av administrativ ordning før vi fastsetter innbemanning og vil oppnevne en hurtigarbeidende arbeidsgruppe med følgende mandat:

1. Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til organisering av administrative funksjoner ved de to nye instituttene som skal erstatte gamle IHS. Dette inkluderer å vurdere administrative stillingskategorier.
2. Arbeidsgruppen skal legge til grunn at studieprogramledelsen for historieprogrammene og lektorprogrammet i historie skal legges til nivå 2 (HF). Arbeidsgruppen bes på dette punktet om å gå i dialog med arbeidsgruppen som skal se på studieadministrative utfordringer knyttet til delingen av gamle IHS.

3. Det skal i arbeidsgruppens forslag tas hensyn til hovedbegrunnelsen for splittingen av IHS; etablering av forsvarlig arbeidsmiljø og best mulig samarbeidsforhold for de ansatte.
4. Innspill av 07.10.2019 fra administrasjonen ved IHS må vurderes. Arbeidsgruppen står fritt til selv å innhente synspunkter og opplysninger fra administrativt tilsatte ved gamle IHS samt andre relevante kilder.
5. Hvis mulig konsulterer arbeidsgruppen de konstituerte instituttlederne om administrative behov ved de to nye instituttene.
6. Forslag til framtidig organisering skal dimensjoneres slik at instituttene har en forsvarlig administrativ kapasitet i forhold til de oppgaver som skal utføres på instituttnivået.
7. Forslag til organisering av administrative funksjoner ved de to nye instituttene leveres HR-sjef Arne Hestnes innen 01.12.2019.

Gruppas sammensetning:

- Seksjonssjef Hanne Siri Sund HF (leder)
- Seniorrådgiver Janne Gjengård HR- og HMS-avdelingen
- Representant(er) fra fagforeningene

Administrasjonen

Fagforeningene la frem flere argumenter for en felles administrasjon for begge instituttene. Dette arbeidet fortjener en ekstra runde før man fatter vedtak, det er mange ulike hensyn å ta.

Tekna er opptatt av at de nye instituttlederne bør få mulighet til å påvirke organiseringen, noe som betyr at administrasjonen holdes samlet til disse starter i sine stillinger.

Den uoffisielle prosessen i forhold til nye instituttledere er også viktig å tenke på.

NTL anbefaler å innhente erfaringer fra lignende saker ved universitetet før man går videre.

Oppsummering:

Det er tilslutning til at arbeidsgiver starter med en utredning.

En hurtigarbeidende gruppe skal settes i gang, fagforeningene melder inn sine representanter til gruppen så snart som mulig.

Innbemanning:

Arbeidet med innbemanning går sin gang. Trude Ringseth ved HR- og HMS-avdelingen formulerer brev som skal sendes ut. Det har vært dialog med fakultetet og man følger det som står i styresaken. Det vil bli avholdt jevnlig møter med lokalt hovedverneombud (LHVO). Stipendiater vil slippe å velge mellom lojaliteter, derfor vil arbeidsgiver innplassere disse.

Anne Marit Skancke og Jon Inge Resell skal se på studieprogram og emner og Øyvind Toldnes og Lars Gunnar Indreiten skal se på arbeidet med økonomi.

Brevet:

På grunn av dårlig tid vil arbeidsgiver fastsette innplassering uten å ha gjennomført drøftingsmøter med de enkelte medarbeiderne først. De som ønsker det får deretter anledning til eget møte for å drøfte synspunkter på innplasseringen som grunnlag for at arbeidsgiver tar en ny vurdering.

NTL stilte spørsmål omkring navnelisten, er disse offentlig og hvordan blir disse håndtert?

Fagforeningene ønsker ikke et eget møte i forkant, men vil avvente eventuell tilbakemelding fra det enkelte medlem.

Gjenoppretting

Det jobbes nå med tiltak og budsjett knytta til gjenoppretting.

Forskerforbundet var opptatt av øvrige tiltak som må gjøres for at ansatte skal komme tilbake i normalt gjenge.

NTL kom med råd til arbeidsgiver om å være bevisst på hvordan dette kommuniseres ut.

Hovedverneombudet orienterte om at Terje Gustavson går inn og er verneombud for begge enhetene.

Tilsetting av instituttledere – lengde på åremål

Tekna oppfordret arbeidsgiver om å tenke på sammensetning av innstillingsutvalg ved tilsetting av instituttledere. Dette må gjøres på en ryddig og transparent måte.

I utlysningsteksten bør det være et krav om at begge kan samarbeide med hverandre og med dekanatet.

Arbeidsgiver orienterte om at arbeidet med dette er i gang. Det er ønskelig å lyse ut åremålsstillinger frem til 2025 (5 ½ år). Det tas kontakt med Departementet for å få unntak av UH-loven for dette tilfellet. Søknad er sendt.

109/19 EVENTUELT

109-1 Nytt hovedverneombud (HVO) fra 1.1.2020

Fagforeningene reiste saken og informerte.

Overingeniør May Grete Sætran, Institutt for kjemisk prosess teknologi, NV-fakultetet er oppnevnt som nytt HVO fra 1.1.2020.

Nåværende HVO Heidi Egseth går over i verv med hovedfokus på byggesaker og arbeidsmiljø i Campusprosjektet. Mandat som campustillitsvalgt må diskuteres videre.

109-2 Oversikt over politikker

Saken ble reist av NTL

- Ruspolitikk er sendt til rektor med forslag til vedtak. Saken legges fram for fagforeningene før endelig vedtak.
- SESAM ønsker oversikt over styrevedtak som er fattet om fornying av politikker (virksomhetsstyring)