

---

## MØTEREFERAT – IDF SESAM

---

Tilstede:

**Tjenestemannsorganisasjonene**

Sturla Sjøpstad, NTL  
Iver Johnsen, NTL  
Ronny Kjelsberg, NTL  
Rune Sætre, Tekna  
Øystein Moen, Tekna  
Morten Kvamme, NITO  
Gry Eva Alterskjær, FF  
Jon Anders Risvaag, FF  
Kristin Dæhli, FF  
Morten Mørch, Parat

Heidi Egseth, HVO

**Arbeidsgiver**

Rektor Gunnar Bovim (sak 66, 68)  
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby (sak 66, 68, 69)  
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes  
Prosjektdirektør Merete Kvidal (sak 66)  
Seniorrådgiver Didrik Tårnesvik (sak 66)  
Seniorkonsulent Sissel Brandi-Hansen (sak 66)  
Seniorrådgiver Morten Thoresen (sak 69)  
Avdelingsdirektør Roar Tobro (sak 71)  
Seniorrådgiver Marte D. Q. Holmemo (sak 65, 71, 73)  
Seniorrådgiver Jens Petter Nygård (sak 72)  
Arvid Eriksen Skjervik (sak 72)  
Avdelingsdirektør Ingrid Volden (sak 65)

**Referent:**

Faggruppelider Arve Skjærvø

---

**IDF SESAM – 17.09.2018, kl. 08.00-11.30, Møterom 1. etasje, PFI-bygget.**

---

- **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 13.08.2018**  
Referatet ble godkjent.

- **Godkjenning av dagsorden**  
Dagsorden ble godkjent.

**Saker til eventuelt:**

- Behov for omstillingsavtale (innmeldt av Parat)
- Lokale forhandlinger (innmeldt av NTL)
- Oppnevning av medlemmer til arbeidsgruppe for opprydding i politikker
- Justering av delegasjons- og styringsreglement, vedr. ledelse av ansettelsesråd og -utvalg

---

## DAGENS SAKER:

### 68/18 UNDERDALsutVALGET (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om den interne høringsrunden og hva som foreløpig er tenkt om innhold i NTNUs høringsuttalelse til Kunnskapsdepartementet.

Fagforeningene spilte inn at Underdalutvalget har utarbeidet en god beskrivelse av dagens situasjon. Det er imidlertid en del uklarheter knyttet til utvalgets anbefaling. For det første er forsker/lektor-stigen noe vanskelig å tolke både hva gjelder stillingsinnhold og sideveis forflytning og opprykk innenfor stigen. Det ble også stilt spørsmål ved hvorvidt denne stigen underbygger NTNUs politikk om at undervisningen skal være forskningsbasert.

Partene diskuterte videre uklarhetene knyttet til hva som en ment å ligge fast på nasjonalt nivå og hva som er opp til den enkelte institusjon å nedfelle retningslinjer om.

#### **Konklusjon:**

*Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg SESAMs innspill i det videre arbeid, herunder i dekanmøte.*

### 66/18 CAMPUSPROSJEKTET (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis. Saken gjelder gjennomgang etter høringsrunden som har vært gjennomført. Det blir en drøftingsrunde, drøftingspunktene fremgår i PP 24 og i matrisen. Beslutningen skal tas i rektoratet den 27.9. Det har vært workshop og høringsrunder underveis i prosessen slik at tillitsvalgte bør være kjent med saken.

Link til hørings svar: [www.ntnu.no/campusutvikling/merknader](http://www.ntnu.no/campusutvikling/merknader).

Parat viste til utfordringen med at man ikke legger inn forventet økning i antallet studenter i prosessen. Rektor viste til at alle institusjoner må belage seg på fortetting ved bygging av nye lokalteter. Det NTNU jobber for er å kunne beholde fleksibilitet rundt hvordan vi bruker våre lokaler, slik at vi ikke kommer i en situasjon der alle må benytte de ulike lokalene på lik måte. Det viktige er å skille mellom hva som er en diskusjon rundt rammene og hva som er en diskusjon rundt hvordan vi bruker de rammene vi får.

NTL spilte inn at store felles funksjonsarealer på deling mellom fagmiljøer kan virke kontraeffektivt ift til utfordringene med ensomhet og psykiske problemer hos studenter. Et annet spørsmål er hva som skal ligge i disse knutepunktarealene. Dette er blant annet viktig for å unngå interne konflikter og fronter knyttet til bruk av og behov for ulike arealtyper. Det er også viktig å ha et særlig øye til de som har mye av sitt arbeid i laboratorier og andre spesialarealer etc.

Hovedverneombudet uttrykte bekymring for aktivitetsbaserte arbeidsplasser. Særlig blant eksempelvis stipendiater kan det fort oppstå utfordringer ved at disse heller jobber hjemme enn å være usikker på om man finner arbeidsplass når man kommer på jobb. Det ble også

---

etterspurt informasjon rundt hvorvidt idrettsarealer spiser av det totale arealet, hvilket ble avkrefte av arbeidsgiver.

Forskerforbundet påpekte at de fleste ansatte ønsker en fast base for å utføre sitt arbeid. I tillegg viser mange til at det er viktig med sosiale soner på arbeidsplasser for et godt arbeidsmiljø. I tillegg ble det uttrykt bekymring for signaler om ulike forsøksprosjekter, blant annet knyttet til free seating. Rektor påpekte at det vil bli iverksatt noen pilotprosjekter, men at disse er basert på frivillighet. Hovedverneombudet påpekte at det i slike situasjoner er viktig med god medvirkning før man iverksetter slike tiltak.

**Konklusjon:**

*Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg SESAMs innspill i det videre arbeidet.*

**69/18 ADMINISTRATIV ORGANISERING I GJØVIK OG ÅLESUND (Drøfting)**

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis. Fusjonen mellom NTNU og høyskolene i Gjøvik og Ålesund resulterte både i ny faglig og administrativ organisering. Denne trådte i kraft ved årsskiftet 2016/2017. Den administrative organiseringen er i vesentlig grad basert på tjenesteavtaler mellom avdelingene i Fellesadministrasjonen i Trondheim og instituttene i Gjøvik og Ålesund. Det har vært nedsatt et prosjekt for å evaluere dagens ordning, noe som har munnet ut i en firepunkts tiltaksliste. Denne tilsvarer det som ble presentert for SESAM i juni-møtet.

NTL viste til at medlemmer har meldt inn at det har vært en god prosess og at prosjektet har plukket opp de viktigste punktene i vurderingen. Det er imidlertid fortsatt noe som gjenstår, blant annet problemstillingen rundt Campusservice og områdeledere. I tillegg er det fortsatt uklarheter knyttet til organiseringen av fellesfunksjoner i Gjøvik og Ålesund. Det bør uansett være anledning til at dette gjøres ulikt på de to campusene – blant annet fordi de har ulike behov og ønsker. Det er uansett viktig at GSAM og ÅSAM er tett på denne prosessen.

Parat pekte på at det i Gjøvik er noe mer bekymring enn i Ålesund hva gjelder blant annet risiko for overtallighet lokalt. Det er også meldt inn bekymring rundt at ulike fakulteter og institutter har ulike arbeidsprosesser. Fra Ålesund er det meldt inn at fellesadministrative funksjoner fungerer godt på studieadministrasjon og at dette ikke bør endres på.

Forskerforbundet viste til forventningene til og viktigheten av å sørge for at det legges konsernopp-gaver lokalt i Gjøvik og Ålesund.

Tekna viste at det ikke er uproblematisk å utvide stabsfunksjonene rundt viserektor. Her er det viktig å se på konsekvensene før beslutning tas. Arbeidsgiver sa seg enig i dette. Arbeidsgiver viste videre til at det er større usikkerhet fra næringsliv og lokalpolitikken i Ålesund enn i Gjøvik. Dette må også håndteres på en god måte.

**Konklusjon:**

*Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som fremkom i møtet. Arbeidsgiver vil følge opp at GSAM og ÅSAM er tett på prosessen og at riktig medvirkning/medbestemmelse blir ivare tatt også lokalt og ikke bare i LOSAM og SESAM.*

---

*Hvilke medbestemmelsesfullmakter organene skal ha må uansett avklares av partene i SESAM.*

**70/18 NTNUS IMPLEMENTERING AV EUS CHARTER AND CODE FOR RESEARCHERS (Informasjon)**

Arbeidsgiver orienterte muntlig om at NTNU har søkt EU Kommisjonen om fornyelse av HR Award for implementering av prinsippene i EUs Charter and Code (rekruttering av og rammebetingelser for forskere). Arbeidsgiver ønsker at representanter fra fagforeningene deltar i de forberedende evalueringsmøtene den 25. og 27. september og 2. oktober.

NTL etterspurte informasjon om hvorvidt dette arbeidet vil medføre endringer i NTNUs politikk rundt hva som ligger i de ulike stillingskodene ved NTNU. Arbeidsgiver viste til at dette ikke er hovedsaken i denne prosessen, men heller å synliggjøre hvilke prosesser arbeidsgiver har og hvordan denne er synlig- og tilgjengeliggjort.

**71/18 KUNNSKAPSGRUNNLAG FOR NTNUs VIDERE OPPFØLGING AV ABE-REFORMEN (Drøfting)**

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis. Saken gjelder prosjektmandat for kunnskapsgrunnlag for NTNUs interne handlingsrom og videre oppfølging av ABE-reformen. Det er viktig å se denne saken i sammenheng med regjeringens mål om økt digitalisering.

Tekna viste til at det er viktig at de tillitsvalgte blir trukket med i dette arbeidet på en god og tett måte. NTL viste videre til at også fakultetene og toppledelsen må involveres i dette arbeidet. Eierskapet til arbeidsprosessene ligger i linjen, og det er derfor viktig å koble på denne – hvis ikke vil det aldri lykkes.

Forskerforbundet viste til utfordringen med at det ofte vises til digitalisering, og at dette står i motstrid med at effektiviseringskravene kommer før man får endret arbeidsprosesser mot mer digitalisering. For å kunne digitalisere trenger vi flere ressurser for å få til dette for en periode.

NTL viste til at uavhengig av digitalisering etc., så vil kostnadsinnsparingen uansett få innvirkning på de ansatte. NTL etterspurte videre det trykket som ble sagt skulle komme gjennom sentraliseringen av IT-tjenestene ved NTNU. NTL stilte seg også kritisk til at tiltakene som ble fremmet i Øien-utvalget ikke er problematisert i denne utredningen.

Parat fremhevet betydningen av å evaluere forslagene og kuttene som allerede er gjennomført og viste til at et osthøvelprinsipp ikke er gangbart, det ble også fremhevet at en økning i blant annet eksternfinansiert virksomhet medfører behov for mer administrasjon knyttet til dette. For øvrig er det vanskelig å se at kutt i den størrelsesorden som antydes fremover kan tas uten at dette får betydning for kjernevirksomheten.

Tekna viste til at det ikke er tilstrekkelig å bare se på de ordinære oppgaveprosessene, men også se på andre kostnader. Skal eksempelvis NTNU ha like mange festivaler etc.?

**Konklusjon:**

---

*Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som har kommet. Særlig gjelder dette innspillet om å se på andre kostnader enn det de ordinære prosessene representerer. Videre tar arbeidsgiver med seg tillitsvalgtes deltakelse i prosessen videre, og oppfordret fagforeningene til å melde inn et to navn for deltakelse.*

## **72/18 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET – STATUS ULTIMO AUGUST 2018 (Informasjon/drøfting)**

Arbeidsgiver orienterte kort innledningsvis.

NTL viste til utfordringen med at saksdokumenter i denne saken unntas offentlighet. Dette gjør det vanskelig å være representanter inn i prosjektet. Arbeidsgiver orienterte at dette er en vanskelig vurdering, og ses på i det enkelte tilfelle. Hovedsakelig blir et dokument unntatt offentlighet (i hvert fall i forkant av styringsgruppemøte) der man er redd for å skape uro eller forventninger som viser seg å ikke være reelle. NTL viste til at en måte å gjøre dette på er å ta ut de elementene som ønskes unntatt offentlighet i et eget dokument, samtidig som det er viktig at dette dokumentet ikke inneholder beslutningspunkter. Tekna viste til at man skal være meget forsiktig med å unnta et dokument for offentlighet.

Forskerforbundet viste til at mange opplever en god del frustrasjon knyttet til manglende informasjonsflyt og kontaktpersoner ved spørsmål og mangler før, under og etter flytting. Arbeidsgiver orienterte at det har skjedd noen feil knyttet til dette. Rutinene går gjennom for å sikre at dette ikke skjer i det videre.

Partene diskuterte videre enkelte mer konkrete problemstillinger knyttet til samlokaliseringsprosessen.

### **Konklusjon:**

*Arbeidsgiver tar med seg de innspill som ble fremmet.*

## **73/18 RETNINGSLINJE FOR JOBBROTASJON OG INTERN FLEKSIBILITET FOR Å STYRKE NTNUs OMSTILLINGSEVNE (Drøfting)**

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis.

Parat påpekte at det er viktig å se denne saken i sammenheng med digitaliseringspolitikken og øvrige prosesser. En omstillingsavtale kan være et nyttig og viktig verktøy i denne sammenheng. Dette ble støttet av de andre fagforeningene. NITO viste til at dokumentet også kan være et dokument sett i lys av IA-problematikken. IA bør ha høyere prioritet enn at noen ansatte ønsker seg en annen jobb ved NTNU.

Forskerforbundet viste til at det viktigste er å sikre stillingsvernet til de ansatte ved NTNU. Videre er det viktig at man bruker jobbrotasjon som et reelt og viktig virkemiddel, slik at de som «roterer» ikke får et B-stempel – men at disse er en viktig ressurs ved NTNU. I tillegg er det viktig at det ikke blir slik at en del ansatte kun er i rotasjon og aldri har noen fast tilhørighet i virksomheten. Det ble videre vist til utfordringer knyttet til trainee-stillinger, og at

---

bruk av slike stillinger må håndteres på en god måte. NTNU må videre jobbe for bedre prosesser rundt overtallige og det å få disse inn i andre stillinger ved NTNU.

Partene diskuterte videre innretningen på dokumentet, eksempelvis hvorvidt det skal ha en innretning som politikk eller retningslinje. Videre ble det diskutert hvorvidt dokumentet, slik det foreligger i dag, vil virke etter sin intensjon.

NTL presiserte at stabilitet er en grunnpilar for å skape fleksibilitet. For å være fleksibel er det viktig å vite at man har en grunnforankring og trygghet i virksomheten. Det må videre etableres ordninger for at man i praksis oppfordrer til rotasjon og ikke at dette er noe som tilfaller de som er overtallige etc. Det viktige er uansett å kun iverksette tiltak som medfører økt fleksibilitet og mobilitet – og ikke iverksette tiltak som har motsatt virkning. Videre bør både kompetanseplan, karriereutvikling og andre frivillighetstiltak fremmes i større grad enn det gjør i dokumentet som er lagt frem.

Tekna viste til at dersom dokumentet skal praktiseres i virksomheten, så vil dette medføre noen utfordringer for ledere i virksomheten, særlig dersom viktige og sentrale ansatte ber om mobilitet. Det skaper derfor noen ledelsesmessige og driftsmessige utfordringer som det er viktig å ha i mente.

**Konklusjon:**

*Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg innspillene i det videre arbeidet. Arbeidsgiver ser at det kan oppstå både uro og praktiske utfordringer med ordningen, men mener at jobbrotasjon ikke vil bli hovedregelen ved NTNU og tenker at den skal benyttes til gode for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver vil se nærmere på dette.*

**65/18 BOTT (Informasjon)**

Arbeidsgiver orienterte muntlig. Arbeidsgiver pekte særlig på behov for representasjon fra fagforeningene i arbeidsgrupper etc. Videre ønsker arbeidsgiver tilbakemelding på arbeidsgivers tanker rundt prosess. Det ønskes 2 tillitsvalgte i den sentrale styringsgruppen, og 1-2 tillitsvalgte i de ulike mottaksgruppene.

NTL viste til at dokumentet fremstår som knyttet opp mot Fellesadministrasjonen i stor grad, og etterlyste arbeidsgivers synspunkter knyttet til hvordan brukere på fakulteter skal kobles på. Arbeidsgiver viste til at dette er et stort spørsmål, for ikke bare skal prosjektet tenke på NTNUs ulike brukere, men på hele BOTT-området brukere. Ikke alle brukerne kan kobles direkte på prosjektet, og derfor blir jo også ansvaret for de som er inne i prosjektet desto større.

**Oppsummering:**

*Arbeidsgiver tar med seg innspillene som kom, særlig innspillet om å koble på brukermedvirkning når prosessen går videre fremover. Hovedinnretningen på prosessen stilte partene seg bak. Fagforeningene melder inn representanter til Brit Stolsmo så snart som mulig.*

**74/18 EVENTUELT**

- 
- 74-1 **Oppnevning av medlemmer til arbeidsgruppe for opprydding i politikker**
- Arbeidsgiver ba om to representanter til arbeidsgruppen.
- 74-2 **Justering av personal-, delegasjons- og styringsreglement**
- Arbeidsgiver orienterte om justering i dokumentene ift mulighet for delegasjon av ledelse av ansettelsesråd og –utvalg.
  - Fagforeningene uttalte seg svært kritisk til denne endringen. Arbeidsgiver tar en ny gjennomgang og kommer tilbake til saken på et senere tidspunkt.
- 74-3 **Behov for omstillingsavtale (innmeldt av Parat)**
- Arbeidsgiver er av den oppfatning at det er lettere å kunne ta stilling til en evt. omstillingsavtale først etter nyttår når man har bedre kunnskap om konsekvensene av ABE-reformen, og har bedre oversikt hva gjelder fremdrift i prosessen og digitaliseringsprosesser generelt.
- 74-4 **Lokale lønnsforhandlinger (innmeldt av NTL)**
- NTL meldte inn et prekært behov for lønnshistorikk og at dette er avgjørende for å kunne gå til forhandlingsbordet. NTL ønsket videre en rydding i regnearket hva gjelder permisjonsgrunnlag. NTLs gruppekrav forventes oversendt til alle enheter. NTL etterspurte hvilke føringer som har gått ut til enhetene.
  - Forskerforbundet påpekte at for at partene skal være likeverdige i forhandlingene, så må partene også ha de samme opplysningene, hvilket også gjelder lønnshistorikk. Dette ble støttet av Parat.
  - Arbeidsgiver orienterte om at rektors/arbeidsgivers føringer er sendt ut, men det ble påpekt at dette ikke er omforente føringer og at det er rammene for lønnspolitikken som uansett er gjeldende. Arbeidsgiver orienterte videre at det ikke er blitt gitt beskjed om at kodeskifte ikke er aktuelt, og at det også her er lønnspolitikken som gjelder. Det har stort sett vært gode tilbakemeldinger på regnearket, men vil selvsagt se på hvordan det kan gjøres enda enklere å forholde seg til. Når det gjelder lønnshistorikk så oppleves dette som en ny problemstilling i år, som ikke har vært gjenstand for særlig oppmerksomhet i tidligere lønnsoppgjør. Arbeidsgiver sender ut oversikt over de ansatte som det blir bedt om fortløpende.