
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Øystein Moen, Tekna
Bjørn Skallerud, Tekna
Gry Eva Alterskjær, FF
Jon Anders Risvaag, FF
Lisbeth Aune, FF
Vigdis Rønningen, Parat

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Bjarne Foss (sak 11)
Prosjektleder Jens Petter Nygård (sak 22)
Rådgiver Linn Rasch Aune (sak 22)
Seniorrådgiver Gunn Nancy Halsetrønning (sak 23)
IT-sjef Håkon Alstad (sak 23)
Seniorrådgiver Heidi Helle (sak 24)
Eiendomssjef Lindis Burheim (sak 25 og 26)

Referent:
Brit Stolsmo

IDF SESAM – 25.02.19, kl. 12.15 – 15.30, Møterom 201, Hovedbygningen, Gløshaugen

Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 14.01.19 og 07.02.19
Referatene ble godkjent.

Godkjenning av dagsorden
Dagsorden ble godkjent.

DAGENS SAKER:

11/19 INTERNASJONAL HANDLINGSPLAN – PRIORITERING AV TILTAK (Drøfting)

Prorektor orienterte med henvisning til punkter i utsendt PP-presentasjon og hadde fokus på internasjonal mobilitet og internasjonal rekruttering. Dette er ikke oppgaver som kommer i tillegg til det vi allerede driver med, dette skal bli en del av det vi vanligvis gjør.

På spørsmål fra Tekna om hva som er bakgrunnen for at minst 40 % av masterstudenter skal ha utvekslingsopphold i utlandet, svarte prorektor at mobilitet blir sett på som positivt. Vi skal fasilitere utveksling og ha fokus på kvalitet.

Tekna påpekte at det er store forskjeller mellom instituttene innad i NTNU og lurte på hvordan NTNU skal håndtere variasjonen. Instituttlederne blir de som blir mest lidende som har ansvar for å levere uten tilførsel av ressurser. Det hadde vært interessant å vite hvilke forventning man har til instituttledere.

Prorektor svarte at det må legges til rette for arbeidet, men det vil ikke bli bevilget ekstra midler til å implementere handlingsplanen.

Tekna oppfordret til å forfølge en forpliktende kobling til internasjonale kapasiteter med tanke på allianser og partnerskap (f.eks. International Chairs ordningen).

NTL og Forskerforbundet mener at den største bekymringen knyttet til økt internasjonalisering, er ressursituasjonen samt mangel på prioritering av tiltak. Dette kommer i tillegg til alt annet som skal gjøres. Foreslår at det bør settes av virkemidler for å få løftet dette arbeidet, spesielt i miljøer som må strekke seg lengst.

Konklusjon:

Problemstilling ressurser versus ambisjoner, hva kommer først?

Prorektor anbefalte å gå litt saktere og mener at vi egentlig ikke har et alternativ til ikke å gå videre med internasjonalisering!

16/19 UTKAST TIL MANDAT FOR CAMPUSTILLITSVALGTE (Drøfting)

Saken ble utsatt da campusdirektør ikke har respondert på forespørsel vedrørende innspill.

17/19 STYRESAK OM MIDLERTIDIGHET – (Foreløpig informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om status i arbeidet.

Det jobbes nå med konkrete tiltak for å praktisere vedtektene i Styret i 2018; malverk, veiledning, regelverk for sentralt tilsettingsorgan og profesjonalisering i forhold til regelverket.

I tillegg jobbes det med en ny styresak. Det er ønskelig med innspill fra fagforeningene på hva som skal foreslås i styresaken.

Arbeidsgiver forslår to tiltak:

- Ved enheter der vi ikke ser reduksjon av midlertidigheten, vil dette kunne inngå i lønnsvurdering for dekan og instituttleder
- En ordning med at alle midlertidige tilsetninger ut over 18 mnd. skal godkjennes av rektor

Fagforeningenes synspunkter på arbeidsgivers forslag:

Tekna berømmer arbeidsgivers konkrete tiltak, men mener man bør starte med å se på de enhetene som har størst bruk av midlertidighet. Disse enhetene kan få mulighet til å legge frem en konkret plan til forbedring slik at arbeidsgiver kan følge med på utviklingen. Forskerforbundet og NTL støtter dette.

NTL mener man bør se bak tallene for midlertidighet, det kan være en årsak til at det brukes midlertidig ansatte.

NTL fremholdt at man ser samme utvikling når det gjelder administrative stillinger, det tilsettes flere midlertidige. Det er ønskelig med en restriktiv holdning til vikarbyrå som nå brukes som en buffer for å slippe fast ansettelse.

NTL minnet om at arbeidsgiver må ha fokus på å informere LOSAM om bruken av midlertidighet slik at dette kan følges med på.

Fagforeningene støtter arbeidsgivers forslag til tiltak nr. 2.

NTL: bemanningsnøkler mellom faglige og administrative stillinger. Forholdstall som bidrar til økt midlertidighet.

22/19 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET (Drøfting)

Prosjektleder innledet med henvisning til notat av 18.02.19 og styringsgruppenotat av 11.2.19 med vedlegg.

Siste flyttestatus:

Lærerutdanningen ble samlet på Kalvskinnet før jul
Avdeling for studieadministrasjon er flyttet til Moholt
Institutt for samfunnsøkonomi er flyttet til Handelshøyskolen.
Ventilasjon i Handelshøyskolen er et tema som følges opp.

To sentrale tema:

Arbeidsplassutforming (arealkonsept og økonomi)
Belastning på læringsareal etter flyttinger fra Kalvskinnet og generell vekst på Gløshaugen for øvrig.

Saken ble diskutert og spørsmål ble besvart, i det vesentlige følgende tema:

- Undervisningsrom – status belastning. Det jobbes nå med ny simulering av belastning på undervisningsrom og øvrig læringsareal slik at man kan forberede og tilrettelegge nye undervisningsrom i de størrelsene med kritisk belastning.
- Organisasjonsprosesser, Fellesadministrasjonen til Kalvskinnet. Orientert om prosessene som ble gjennomført sommer og høst 2018 med behovsanalyser og medvirkningsprosesser for å utforme romplaner i de nye arealene, og at det nå jobbes med konseptutvikling i regi av Statsbygg.
- SA – rekruttering og opptak. Orientert om at etter nåværende lokalisering på Moholt er neste steg permanent lokalisering på Kalvskinnet.

-
- Hvorfor så stramme rammer for arbeidsplassutforming. Orientert om at det er flere forhold som virker sammen og som begrenser handlingsrommet, det sentrale er fortetting, stort press på undervisningsareal, vedtatte arealnormer og totaløkonomiene i samlokaliseringprosjektet.
 - Påpekt at det er bra at det er fokus på ventilasjon i Handelshøyskolen i forbindelse med fortetting, siden både studenter og ansatte har meldt om utfordringer her tidligere.
 - Påpekt at det er uheldig at det igangsettes innsparingstiltak underveis i planleggingsarbeidet. Rammer bør være avklart på forhånd.
 - Rektorvedtaket om arealkonsepter. Orientert om at samlokaliseringprosjektet har rektorvedtaket som rammebetingelse for gjennomføringen
 - Erfaringsutveksling fra SAMLOK over til Campusprosjektet. Orientert om at erfaringene fra SAMLOK tas inn i arbeidet med Campusprosjektet.
 - Arbeidsmiljøansvaret. Orientert om at det er linjeorganisasjonen som har ansvaret for arbeidsmiljøet både under planleggingen og gjennomføringen av flytteprosessene.
 - Påpekt at de generelle innledningene fra arbeidsgiver forventes å være en direkte og ærlig presentasjon. Nedsnaking av frustrasjonen ansatte og studenter opplever er uheldig for diskusjonen i SESAM.

Forskerforbundet ser arealnorm, arealkonsepter og den høye utnyttelsen av undervisningsrom som utfordrende for å kunne utvikle gode arbeidsplasser og godt læringsmiljø, og mener det burde være anledning til å bruke egne midler for å forbedre situasjonen.

SESAM påpekte at arealnormen på 23 BTA er krevende, og vil at arealnormen ønskes på dagsorden neste SESAM-møte. SESAM mener det er uheldig at premissene for campusprosjektet legges gjennom at SAMLOK gjennomfører sine prosjekter i tråd med denne arealnormen.

Konklusjon:

SESAM hadde ingen innvendinger til at flyttingen av Indecol til Realfagbygget utredes videre.

23/19 BOTT sak/arkiv – HR – Øk/lønn – (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte med henvisning til utsendte foiler som viser status pr. februar 2019 i sak/arkiv, HR og Øk/lønn.

Sak/arkiv er inne i den siste fasen og lager anskaffelsesdokumenter. Det utføres saksbehandling med mange forskjellige IT-systemer ved NTNU, prosjektet har som mål å anskaffe en plattform som kan arkivere og forvalte saksbehandling i flere ulike systemer. God arkivfangst er prioritert. Felles prosesser er viktig, det primære er å få til et godt saksbehandlerregime. Arbeidsflyt er i fokus, plattformløsning.

På spørsmål fra Forskerforbundet om brukervennlighet og medvirkning, svarte arbeidsgiver at brukervennlighet er viktig. Det har vært stor involvering med opptil 300-400 medarbeider fra de fire universitetene.

NTL påpekte også viktigheten av medvirkning og oversikt og mente at hovedtillitsvalgte bør få innsyn i prosessene.

UNIT (Direktoratet for IKT i høyere utdanning og forskning)

UNINETT (utvikler og driver den digitale grunnmuren for forskning og utdanning i Norge)

IAM (Identity Access Management)

Arbeidsgiver orienterte om at UNIT fellestjenester er porteføljeforvalter av fellessystemer i sektoren

IAM: Felles strategisk identitetshåndtering i sektoren, forprosjekt i BOTT-regi. UNIT har hovedansvaret for prosjektet

INTARK: teknisk prosjekt som skal ivareta felles standard mht. integrering av de forskjellige prosjektene.

HR-prosjektet

Arbeidsgiver orienterte om at det pågår en prosess med prioritering av hvilke HR-prosesser som bør fremskaffes først. Lønnsforhandlingsmodul er en prioritert HR-prosess som skal ut på markedet i løpet av våren. Svært viktig å synliggjøre gevinster ved anskaffelse av HR-system. Viktig at det etableres hensiktsmessig masterdatakatalog.

På spørsmål fra hovedverneombudet om hvordan det jobbes med HMS-delen, svarte arbeidsgiver at ingen av de definerte prosessene er til nå en HMS-modul, arbeidsmiljøutvikling er en påtenkt modul. Det jobbes med anskaffelse av SIM.

Tekna er opptatt av at NTNU bør ha en intern kompetanse på systemdrift og –forvaltning og ikke flytte ut oppgavene til andre.

Øk/lønn

Arbeidsgiver orienterte om faseovergang fra planleggingsfase til gjennomføringsfase nr. 1 som startet fra midten av januar. Det er 7 gjennomføringsfaser og 4 delprosjektet; utvikling, standardisering, IPA og innføring OU-prosjektet.

Standardisering av prosesser og rutiner er det mest ambisiøse prosjektet, for tiden jobbes det med økonomimodellen.

Innspill fra fagforeningene:

Tekna påpeker viktigheten av å ta vare på dagens informasjon inn i det nye systemet
Forskerforbundet etterspør funksjonalitet i forhold til utviklingsarbeid i praksis. NTL minner om medvirkning og formell medbestemmelse

Arbeidsgiver vil utarbeide et dokument som viser hvem som deltar i medvirkningsprosessene. Dokumentet gjøres tilgjengelig for fagforeningene.

NTL mener det bør lages ett nettsted der ansatte kan bli informert om de forskjellige prosjektene, struktur for medvirkning og hvilke ansatte som deltar.

NTL etterlyste plan for medvirkning og medbestemmelse i BOTT-arbeidet. Det er viktig at medvirkningsprosessene synliggjøres, gjerne på tvers av BOTT'ene. Det oppfordres til kompetansekartlegging for så å iverksette kompetanseutvikling. Dette arbeidet haster det med å komme i gang med.

24/19 PERSONALREGLEMENT – OPPSTART AV ARBEIDET (Første drøfting)

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis om mal og veiledning for personalreglement samt utsendt PP-presentasjon. Frist for ferdigstillelse: 1. juli 2019.

Arbeidsgiver ønsker tilbakemelding fra SESAM om hvordan vi skal begynne å jobbe med dette.

Innspill fra fagforeningene:

Forskerforbundet, NTL og Parat ønsker i utgangspunktet ett felles reglement (T/A og VIT), AKAD ønsker to reglement.

NTL påpeker at det er viktig at KMD sin forståelse av malen er avklart før vi starter arbeidet. NTL fremholdt at ansettelse uten kunngjøring i inntil 6 mnd. støttes, det samme gjelder videreføring av rådgivende gruppe i tilsettingsprosessen.

NTL ønsker også lederreglement samt reglement i forhold til eksternfinansierte stillinger.

Konklusjon:

Arbeidsgiver vil se på reglement for eksternfinansierte stillinger. Når det gjelder lederstillinger (rektor, dekan, instituttledere) så er disse godt regulert i Universitets- og høyskoleloven.

Arbeidsgiver lager først et utkast, deretter opprettes et parts sammensatt utvalg med en representant fra hver av hovedsammenslutningene og to representanter fra arbeidsgiver, til sammen 6 personer.

Spørsmålet om ett eller to reglement må vurderes underveis, det må i alle fall være et klart skille mellom de to stillingsgruppene i ansettelsessaker.

25/19 ORGANISASJONSENDRING – EIENDOMSFUNKSJONEN I GJØVIK OG ÅLESUND (Forhandling)

Arbeidsgiver orienterte innledningsvis med henvisning til notat av 18.02.19 fra eiendomssjefen. Det er behov for sterkere lokal koordinering for eiendomsfunksjonen i Gjøvik og Ålesund.

Det ble tatt opp forhandling om ny organisering av eiendomsfunksjonen i Gjøvik og Ålesund. Fagforeningene ga sin tilslutning til nytt organisasjonskart. Arbeidsgiver utarbeider protokoll for signering.

Områdeledere tilsettes etter at seksjonssjefene er på plass.

NTL ba om at det lages en beskrivelse av arbeidsområdet for områdelederne. Det er viktig at stillingsbeskrivelsene er presise og at GSAM og ÅSAM involveres i prosessen.

26/19 TILSETTING UTEN FORUTGÅENDE KUNNGJØRING I GJØVIK OG ÅLESUND (Forhandling)

Ved Fellesadministrasjonen, Eiendomsavdelingen

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om mulighet for å fremme tilsettingssak uten forutgående kunngjøring som eiendomsansvarlig (seksjonssjef, kode 1211) i Gjøvik og Ålesund.

Det ble oppnådd enighet om avtale som foreslått, jfr. protokoll.

27/19 GJENNOMGANG AV VARSLINGSRAPPORT (Drøfting)

Saken ble utsatt og drøftes som normalt i forkant av styresaken.

28/19 EVENTUELT

- Tilsetting uten forutgående kunngjøring – prosjektleder for fremtidens teknologistudier
Arbeidsgiver reiste saken og orienterte om bakgrunnen.
Stillingen kunne vært utlyst, men arbeidsgiver mener at NN er den best kvalifiserte og ba om tilslutning til inngåelse av avtale om mulighet for å fremme tilsettingssak uten forutgående kunngjøring som prosjektleder, kode 1113, foreløpig for 2 år.

Fagforeningene ønsket mer informasjon om selve prosjektet «fremtidens teknologistudier», beskrivelse av hele prosessen inkludert tidsaksen, samt en kort stillingsbeskrivelse av stillingen som prosjektleder.

NTL og Forskerforbundet påpekte at stillingen burde vært utlyst.

Arbeidsgiver fremskaffer ytterligere informasjon og sender fagforeningene pr. e-post sammen med utkast til avtale for signering.