
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sørstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Bjørn Helge Skallerud, Tekna
Eirin Marie Skjøndal Bar, Tekna
Øystein Moen (sak 84)
Morten Kvamme, NITO
Gry Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Marte Gangmo Villmark, FF
Kristin Dæhli (sak 84)
Morten Mørch, Parat
Iver Johnsen, campustillitsvalgt (sak 83)

Heidi Camilla Egseth, HVO (ikke sak 85)

Arbeidsgiver

Organisasjonsdirektør Ida Munkeby
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Seksjonssjef Hilde Apneseth (sak 80)
Campusdirektør Merete Kvidal (sak 83)
Seksjonssjef Jan Eirik Eggan (sak 84)
Prosjektleder Tove Strømman Matera (sak 84)

Referent:

Faggrupeleder Arve Skjærvø (ikke sak 85)

IDF SESAM – 02.09.2019, kl. 09.00-12.00, Styrerrommet, HB, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 19.08.19**
Referatet ble godkjent.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

DAGENS SAKER

80/19 NASJONAL UNDERSØKELSE OM TRAKASSERING (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte rundt undersøkelsen. Det ble vist til informasjon som er lagt ut på Innsida. Det ble videre orientert om hvordan arbeidsgiver vil følge opp tendensene i undersøkelsen. Blant annet skal det fortsatt være trykk på opplæring i konflikthåndtering. Videre skal det etableres én felles og sentral varslingskanal for all varsling ved NTNU, i tillegg til at det i løpet av september vil være mulig å varsle om seksuell trakassering til et eksternt utvalg.

Fagforeningene og Hovedverneombudet pekte på viktigheten av å tilby samme opplæring for ledere i Fellesadministrasjonen som blir tilbudt ledere på fakulteter. Det ble videre pekt på at arbeidsgiver må vise en helt tydelig og entydig holdning til at trakassering er uakseptabelt. Dette må det også legges trykk på i de etablerte lederstrukturene. Dette for å kunne jobbe med forebyggende og ikke bare reaktivt. Lederopplæring er svært viktig, hvor mye av det bør være obligatorisk. I tillegg er det viktig at arbeidsgiver reagerer raskt og tydelig overfor de som utøver slik trakassering. Både individ- og allmennpreventive hensyn tilsier dette.

Hovedverneombudet stilte spørsmål ved hvorvidt det er lagt inn evaluering av «knappen» for varsling av seksuell trakassering. Arbeidsgiver orienterte at dette vil bli gjort kontinuerlig og med en mer formell runde etter ett år. Det ble videre pekt på av fagforeningene at det er vanskelig å behandle saker om seksuell trakassering fordi så mange av lederne ved NTNU kjenner sine ansatte – og dette kan medføre at saker ikke blir behandlet på en god nok måte. Arbeidsgiver pekte på at dette er viktige diskusjoner som vi må følge opp i det videre.

81/19 ORIENTERING OM STYRESAKER (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om styresakene som er utarbeidet i forbindelse med rektors tidlige avgang. De aktuelle sakene er:

- Konstituering av rektor
- Konstituering av prorektor for utdanning
- Ansettelse av rektor (se også sak 82/19 nedenfor)
- Oppnevning av stedfortreder for rektor

Arbeidsgiver orienterte videre om hvilke tanker som er gjort rundt videre eventuelle «hull» i bemanningsplanen som følge av konstituering av prorektor for utdanning. Arbeidsgiver jobber raskt for få på plass en bærekraftig kabal.

Fagforeningene pekte på viktigheten av å så raskt som overhodet mulig å orientere de aktuelle lokale tillitsvalgte (LOSAM).

82/19 UTLYSNINGSTEKST REKTOR - MEDBESTEMMELSE (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om arbeidet med utlysningsteksten. I styremøte 22.08.19 ble det vedtatt at stilling som rektor blir kunngjort i henhold til utkast til utlysningstekst, hvor styreleder gis fullmakt til å redigere teksten i tråd med styrets merknader. Styret har søkt Kunnskapsdepartementet om dispensasjon for å lyse ut stillingen som åremål på 5,5 år med varighet tom. 31.07.25. Utlysningsteksten er i hovedsak basert på samme tekst som forrige gang stilling som rektor ble kunngjort, med noen nye momenter bl.a. knyttet til likestilling og tilpasning til NTNUs felles annonsemal.

Fagforeningene pekte på viktigheten av å forholde seg til det som blir nedfelt som kvalifikasjonskrav.

Konklusjon:

Fagforeningene ble oppfordret til å komme med innspill til utlysningsteksten innen utløpet av onsdag 4. september.

83/19 CAMPUSPROSJEKTET (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om status i prosjektet. Det ble blant annet vist til at prosjektet har fått 40 millioner i midler fra regjeringen til videre fremdrift, selv om beløpet ikke var så høyt som de 100 millionene det var søkt om. Det er uansett fantastisk at dette betyr at det blir campussamling ved NTNU.

Arbeidsgiver vil nå jobbe videre opp mot Statsbygg for å vurdere hva man skal prioritere i og med at an ikke får gjort alt det man har ønsket på det nåværende tidspunkt. Det skal arbeides i høst med å lande at man får gjort nok, og verken for lite eller for mye i 2020. Arbeidsgiver påpekte videre at det fortsatt jobbes videre for fullt med å få midler til Elgesetergt. 10.

Fagforeningene uttrykte støtte til den utredningen som skal gjøres for å vurdere hva vi skal prioritere og ha hovedfokus på i 2020. Medvirkning- og medbestemmelsesordninger må diskuteres slik at vi sikrer korrekt prosess fra starten av.

Partene diskuterte ulike aspekter, og det er enighet om at diskusjonene fortsetter jevnlig i IDF-SESAM utover høsten.

84/19 DIGITALISERINGSPROGRAMMET – INNFØRING AV NYTT SAKSBEHANDLINGSSYSTEM (ESM) (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet, blant annet med henvisning til notat av 15.05.19, oppdatert 12.8.19 fra IT-sjefen. NTNUs digitaliseringspolitikk tilsier at NTNUs systemer skal medføre større grad av selvbetjening for både ansatte også studenter.

En nytt ESM-tjeneste (Enterprise Service Management) skal erstatte dagens HPSM-løsning. Det har vært gjennomført en anskaffelsesprosess, der TOPdesk har blitt valgt som system.

Målsettingen for tjenesten er at brukere av ulike typer tjenester ved NTNU skal ha ett sted å henvende seg for alle typer behov for støtte (Single Point of Contact, SPOC), enten det er for å melde feil, hjelp til bruk, bestille utvidelser av en tjeneste, e.l. Her skal man ikke trenge å vite hvem som kan hjelpe til med hva eller kjenne til epostadressen til hver førstelinje for å oppnå kontakt.

Prosjektet skal etter planen ut på enhetene for å hjelpe til med å sette opp nye løsninger.

Partene etterlyste informasjon om systemets funksjonalitet og hvordan man som arbeidstaker vil bli påvirket av dette.

Fagforeningene pekte for øvrig på at saken burde vært fremmet som informasjonssak, da systemet allerede er innkjøpt. NITO/AKAD mente at saken burde vært lagt frem for SESAM før et innkjøp og at dette bør meldes tilbake til IT-avdelingen slik at prosjekter i fremtiden får medvirkning og medbestemmelse på et tidligere tidspunkt i prosessen.

85/19 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER, HTA 251-2019 (Forhandling)

Referat fra møtet er ført i eget referat.

86/19 EVENTUELT

- **BOTT-arbeid med feltavtaler (innmeldt av arbeidsgiver)**
 - Det er ønskelig med en viss standardisering mellom BOTT-universitetene innen feltarbeid, ikke alt er mulig å standardisere, men det betyr at feltarbeidsavtalene må åpnes dersom det må gjøres endringer. Det gjelder særlig arbeidstid og særregler knyttet til kost og losji. (De bør uansett korrigeres for endringer i andre sentrale særavtaler). I den forbindelse ønsker arbeidsgiver innspill på hvilken måte fagforeningene ønsker å delta i arbeidet med dette i høst. Eksempelvis kan det tenkes å få knyttet til seg et par tillitsvalgte fra SESAM-nivå som kan være kontaktpunkter.
 - Fagforeningene uttrykte meget stor skepsis til at DFØ skal gis mulighet til å gripe inn i det som er forhandlingsgjenstand mellom partene ved virksomhetene. Etter fagforeningenes oppfatning kan det ikke gjøres standardisering av noe av det som omfattes av feltavtaler, ettersom disse er særavtaler som inngås på det enkelte lærested, og vil være gjenstand for reforhandling hver gang en av partene på det enkelte lærested krever dette. Etter fagforeningenes syn vil en standardisering av dette utgjøre en svekkelse av rettighetene til forhandlinger på særavtalen iht Hovedtariffavtalen.
 - **Konklusjon:** Fagforeningene ønsker et møte for å diskutere helheten rundt DFØs rolle inn mot det som er forhandlingsgjenstand mellom partene lokalt. Det ønskes uansett mer informasjon om hvilke arbeidsgrupper som pågår, slik at tillitsvalgte settes i stand til å komme med innspill på en forsvarlig måte.
- **Ny tidsplan for SESAM og kontaktmøter høsten 2019**
 - Partene gikk gjennom endringene i tidsplanen for høsten 2019