
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Øystein Moen, Tekna
Bjørn Skallerud, Tekna
Carl Christian Storvold, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Marte Gangmark Villmo, FF
Lisbeth Aune, FF
Morten Mørch, Parat

Terje Gustavson, vara HVO

Arbeidsgiver

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

Referent:

Faggrupeleder Arve Skjærvø

Ekstraordinært IDF SESAM – 09.05.2019, kl. 10.30-12.00, Møterom 601, Akrinn, Kalvskinnet

DAGENS SAKER:

63/19 KUNNSKAPSGRUNNLAG ABE-REFORM - RAPPORT FRA ERNST & YOUNG (Informasjon/drøfting)

Arbeidsgiver orienterte. NTNU har valgt Ernst & Young (EY) som leverandør for å utarbeide et kunnskapsgrunnlag for beslutninger om hvordan universitetet kan skaffe et større internt handlingsrom til å drive kjerneoppgaver og utvikling av tjenester innenfor de til enhver tid gitte økonomiske rammene som vil utfordres som følge av ABE-reformen i årene som kommer. Hensikten med denne saken er å høste foreløpige reaksjoner og å diskutere videre fremdriftsplan.

Noen små feil i et par diagrammer i rapporten ble gjennomgått. Frist for enhetene og fagforeningen til å melde inn faktafeil etc. er foreslått til 27. mai.

Fagforeningen pekte på at rapporten ikke omhandler ganske mange av NTNUs underbudsjetter. I det videre arbeid blir det derfor viktig å ikke bare se hen til rapporten, men også disse budsjettene. Det ble også pekt på at tiltakene i rapporten i stor grad tilsvarer kjente virksomhetsteorier. Det er videre veldig viktig å kvalitetssikre tallgrunnlaget i rapporten. Det ble også presisert at det er positivt at rapporten peker på at tiltakene må gjennomføres før gevinsten (eksempelvis nedgang i årsverk) tas ut.

Fagforeningene spilte inn at det oppleves som svært omfattende å skulle kutte 50 MNOK hvert år helt frem til 2034. Det ble videre stilt spørsmål ved hvorvidt det vil være mulig å skulle øke effektiviteten, herunder høyere grad av akkvisisjon og EVU, uten at man også må kunne tilføre flere ressurser for å bedrive slik virksomhet. Dette vil blant annet bety at professorstillingene vil bli satt under et stort press. Endringsledelse blir svært viktig, og vil kreve høy kompetanse på dette hos alle ledere på alle nivåer.

Fagforeningen uttalte kritikk til rapporten på enkelte punkter der det er gått detaljert inn på enkelte enheter, uten å se hen til det hele bildet, fakultetene sett under ett. Dette gjør at rapporten får en lavere kvalitet enn den kunne hatt. Det er derfor grunn til å være kritisk til en del av det som står i rapporten, samt benytte andre kilder i de videre vurderinger. Det ble videre pekt på utfordringene i å tenke entydig rundt sentralisering, blant annet med henvisning til eksempelvis HR og økonomi. Dette medfører ikke nødvendigvis riktig retning ift kvaliteten på og responstidene innen administrative tjenester ved NTNU.

Fagforeningen pekte på at essensen i rapporten ser ut til å være at ansatte skal gjøre mer (man skal ikke slutte med noe) og med samme kvalitet – hvilket innebærer at «kostnaden» blir lagt på den enkelte ansatte, gjennom økt arbeidspress. Det er derfor slik at man eksempelvis faktisk må innse at antallet studieveiledere ved et fakultet har konsekvenser for tilgjengeligheten for studentene. I tillegg må toppledelsen vurdere konsekvensene av ulike tiltak – eksempelvis hvor mange økte arbeidstimer et tiltak medfører.

Fagforeningene pekte på utfordringen i at det synes å være svært utfordrende å iverksette det som er foreslått av NTNUs egne utvalg, eksempelvis Børresen-utvalget og Øien-utvalget. Dette kan tyde på at det er viktig å se på hvordan beslutningsprosessene drives ved NTNU, herunder hva som besluttes i styre, rektorat og dekanat.

Arbeidsgiver pekte på at rapporten er en delmengde av det totale bildet, og vi skal derfor ikke ta stilling til dette ene og alene basert på rapporten. De ansattes belastning, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet vil være viktige elementer i dette. I tillegg vil den generelle utviklingen knyttet til digitalisering være en viktig faktor. Alt vi gjør må ha fokus på konsekvensene for nivå 3 (kjernevirksomheten). I dette blir det viktig å vurdere langtidseffekten av ABE-reformen. Ledelseskraft blir viktig i dette arbeidet. Det som uansett er viktig er at dersom vi ikke gjennomfører nødvendige omstillinger, vil dette kunne svekke vår posisjon som et internasjonalt fremragende universitet.

Oppsummering:

SESAM ble orientert om rapporten og forslag til videre fremdrift. Partene diskuterte ulike aspekter ved rapporten, og om omstillingsbehovet ABE-kuttet medfører. Saken vil være tema i SESAM fremover, og første anledning er 14. mai. Partene vil uansett ha behov for å diskutere mange aspekter – både organisatoriske, prosessuelle og materielle – før beslutninger tas.

64/19 EVENTUELT

Ingen saker.