
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL
Øystein Moen, Tekna
Bjørn Helge Skallerud, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Gry Alterskjær, FF
Lisbeth Aune, FF
Marte Gangmo Villmark, FF
Morten Mørch, Parat
Iver Johnsen, campustillitsvalgt (sak 92)

Heidi Camilla Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Rektor Anne Borg (sak 88)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Dekan Bjørn Gustafsson (sak 87)
Seksjonssjef Bente Sollie (sak 87)
Rådgiver Øyvind Toldnes (sak 87)
Avdelingsdirektør Roar Tobro (sak 87)
Seniorkonsulent Maiken Hoskelsen (sak 89)
HR-konsulent Liv-Mari Granum (sak 89)
Seniorkonsulent Janne Grostad (sak 89)
Seniorrådgiver Nina Tranø (sak 90)
Førstekonsulent Sofie Holten (sak 91)
Prosjektleder Ole Jørgen Kjeldstad (sak 92)

Referent:

Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 13.09.2019, kl. 12.00-15.45, Møterom C201, Varmeteknisk, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 02.09.19**
Referatet ble godkjent.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent. Saker meldt inn til eventuelt, se sak 92.

DAGENS SAKER

87/19 ØKONOMISK SITUASJON VED NOEN FAKULTETER (Informasjon)

Saken er reist av NTL som ønsker en orientering. Diskusjonene i møtet bar imidlertid preg av drøfting.

Dekan ved MH orienterte om situasjonen ved sitt fakultet. Fusjonen medførte store endringer for porteføljen for MH. ABE-kuttene er ikke det mest dramatiske ved MH, men det faktum at MH har brukt av avsettingene for å klare budsjettene. MH har benyttet omtrent halvparten av alle avsetninger fra 2017 og frem til i dag. Mange faktorer spiller inn, men lønnsnivået er den faktoren som spiller mest inn. Men også økte kostnader til arealer og finansieringsordningen til fagmiljøene som ble tilført fakultetet gjennom fusjonen bidrar. Ledelsen diskuterer løsninger, som både omhandler økte inntekter (EU-midler, andre eksterne prosjekter etc.) og

reduerte kostnader (eksempelvis holde igjen ledige stillinger). Disse diskusjonene skal også skje gjennom medvirkning, blant annet gjennom workshops. Det ble også pekt på at store sentrale prosjekter, slik som campusprosjektet og digitaliseringsprosjektet også taper midler som ellers kunne ha gått til fakultetene.

Fagforeningene pekte på at MH har et høyt antall 2-erstillinger, og mange av disse igjen er professor 2. Dette koster penger, og spørsmålet er hvor stor nytte NTNU egentlig har av disse sett opp mot kostnaden.

Arbeidsgiver orienterte videre, på generelt grunnlag, det som MH opplever nå er noe som alle fakultetene vil oppleve i tiden fremover. AD-fakultetet og HF har også allerede begynt å kjenne på de samme økonomiske utfordringene.

Fagforeningene pekte på viktigheten av grundige vurderinger og gjennomgang av NTNUs langtidsbudsjett. I tillegg ble det pekt på at det er positivt at fakulteter som ikke har hatt slik ordning tidligere nå ser ut til å legge lønnsbudsjettet ut på instituttene. Dermed blir det mer synlig hva man har midler til og ikke. Fagforeningene pekte videre på viktigheten av at NTNU nå må begynne å diskutere hva som ikke skal gjøres i fremtiden. Vi kan ikke bare kutte og kutte og samtidig gjøre mer og mer. Det å tenke at digitalisering skal dekke alle kutt er ikke realistisk.

Oppsummering:

Partene diskuterte mange viktige og omfattende problemstillinger. Utfordringene som er presentert i denne saken vil bli mer og mer aktuelt i årene fremover, og dette stiller store krav til gode prosesser rundt budsjett. Sak om langtidsbudsjett vil bli presentert for SESAM i forbindelse med budsjettprosessen for øvrig.

88/19 STYRESAKER (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om saker som skal behandles i styrets kommende møte. Nedenfor er det kun referert til saker som det kom særskilte innspill på.

S-sak 34/19 Endret fullmaksstruktur i forbindelse med organisatoriske endringer og individuelle reaksjoner knyttet til arbeidsmiljøsakene ved Institutt for historiske studier

Fagforeningene pekte på at det er et bra og riktig grep å løfte IHS opp til rektornivå. Det ble imidlertid pekt på at situasjonen er så tynnslitt at det er ytterst viktig å gjøre de riktige tingene, og at prosessen vil bli gransket av partene.

Hovedverneombudet pekte på viktigheten av at prosessen gjennomføres så raskt som mulig. Videre ble det pekt på at det å løfte saken opp til rektornivå er betryggende for mange av de ansatte.

89/19 DIGITALISERING AV TIMELØNN OG HONORAR (Informasjon)

Prosjektledelsen innledet, blant annet med presentasjon av ny arbeidsflyt knyttet til digitalisering av timelønn og honorar. Hensikten med prosjektet er å redusere både manuelt arbeid og potensielle brudd på personvernlovgivningen. Løsningen bidrar i stor grad til mindre arbeid for HR-medarbeidere og lønnsmedarbeidere, men også professorer ute på instituttene. Løsningen er i pilot flere steder, og tilbakemeldingene er gode.

90/19 SIKKERHET OG BEREDSKAP – ORIENTERING OM STATUS (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om revidert sentral og stedlig beredskapsplan ved NTNU. Det ble også orientert om risiko- og sårbarhetsanalysen (ROS-analysen) som er gjennomført ved NTNU, som er noe av bakgrunnen for den reviderte beredskapsplanen. Denne planen er laget for å kunne håndtere uønskede hendelser som er omfattende eller alvorlige, og forebygge hendelser som kan utvikle seg til beredskapssituasjoner.

Det jobbes videre med inngåelse av rammeavtaler knyttet til sikkerhet og beredskap. Det skal også gjennomføres øvelser knyttet til både sentral og stedlig beredskap. I mars 2020 skal det gjennomføres en temadag for sikkerhet og beredskap, der hovedtemaet er sikkerhetsstyring og sikkerhetskultur.

Sikkerhetsmåneden gjennomføres i oktober. Gjennom måneden, som er et nasjonalt tiltak, skal det gjennomføres en rekke opplærings- og informasjonstiltak.

Fagforeningene stilte spørsmål ved hvorvidt opplæring og informasjon er obligatorisk. Arbeidsgiver orienterte at det ikke er obligatorisk i dag, men at det foreligger en sterk oppfordring til å gjennomføre eksempelvis nanoleksjoner og kurs.

91/19 ÅRSRAPPORT 2017/2018 FRA NTNUS KLAGENEMND (Informasjon)

Sekretær for NTNUs klagenemnd orienterte om nemndas sammensetning, arbeid og mandat og gikk gjennom enkelte tall og problemstillinger, blant annet med henvisning til årsrapport fra NTNUs klagenemnd for 2017 og 2018.

Partene diskuterte muligheten for å kunne splitte opp tallene ned på fakultetsnivå for å se om det er forskjeller mellom fagmiljøene. I tillegg er det interessant å se utviklingen over tid.

92/19 CAMPUSSAMLING - MÅLFORMULERINGER (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet, med gjennomgang av presentasjon av prosess frem til i dag. Målformuleringene skal etter planen presenteres for Kunnskapsdepartementet 27. september 2019. *Samfunnsoppdrag, tverrfaglighet og synergier* er vesentlige begreper i NTNUs foreslåtte samfunns mål. Det er videre laget forslag til 4 effektmål. Effektmål er et uttrykk for den direkte effekten av tiltaket (for NTNU).

Partene diskuterte flere ulike momenter rundt målformuleringene. Fagforeningene spilte eksempelvis inn om det ikke burde være med et effektmål knyttet til NTNUs hovedprofil, og at NTNU bør søke å videreføre og utvikle sin posisjon som hovedleverandør av sivilingeniører i Norge videre.

Oppsummering:

Partene ble oppfordret til å sende inn skriftlige innspill til Campusprosjektet. Frist for innspill settes til 19. september 2019. Eventuelle innspill sendes til ole.j.kjeldstad@ntnu.no.

93/19 EVENTUELT

93-1 Oppnevning av representant til innstillingsutvalg for ansettelse av rektor

Fagforeningene ble minnet på oppnevning av representant til innstillingsutvalget for ansettelse av rektor. Fagforeningene pekte på at det burde være flere tillitsvalgte i innstillingsutvalget, og pekte på at fagforeningene ikke vil komme med en representant før styret har tatt stilling til å utvide innstillingsutvalget. Arbeidsgiver tar med seg innspillet og ser på muligheten for å justere innstillingsutvalget.

93-2 Tilgang til stillerom etc. (innmeldt av Parat)

Parat viste til at arbeidsgiver skulle sette opp en oppfølgingssak til sak 35-19. Arbeidsgiver setter opp saken på et kommende møte.

93-3 Arbeidstid og ABE-reformen (innmeldt av Tekna)

Tekna stilte spørsmål ved hvor stor undervisningsandel en ansatt i undervisnings- og forskerstilling kan gis og samtidig definere stillingen som en særlig uavhengig stilling. Arbeidsgiver redegjorde kort generelt om regelverket.

Partene diskuterte videre hvor mye undervisning en ansatt kan pålegges å gjøre på én arbeidsdag og hvor sent på dagen undervisning kan legges, sett i et arbeidsbelastningsperspektiv. Dette kan bli mer og mer aktuelt, gitt den økonomiske situasjonen og mer restriktiv holdning til bruk av vikarer samt stadig større trykk på NTNUs undervisningsfasiliteter. Fagforeningene spilte videre inn at dette kanskje bør inn i NTNUs lederutviklingsprogram.

93-4 Arbeidsmiljøundersøkelsen (innmeldt av NTL)

Saken settes opp på neste møte.