
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

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

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Rektor Gunnar Bovim (sak 33 og 48)
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby (sak 33, 43, 48)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Bjarne Foss (sak 46 og 47)
Seniorrådgiver Kathrine Vangen (sak 47)
Seniorrådgiver Nina Sindre (sak 47)
Førsteamanuensis John Magne Grindeland (sak 33)
Instituttleder Erik Wahlström (sak 33)
Seniorrådgiver Jens Petter Nygård (sak 43)
Seniorrådgiver Linn Rasch Aune (sak 43)
Arvid Eriksen Skjervik (sak 43)

Referent:

Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 04.05.2018, kl. 08.00-12.00, Hovedbygget, Styrerrommet, 2 etg.

- ❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 13.04.2018**
Referatet ble godkjent.
- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent. Saker er referert i opprinnelig saksrekkefølge, men ble behandlet i annen rekkefølge i møtet.

UTSATTE SAKER:

23/18 TILRETTELEGGING FOR HOVEDTILLITSVALGTE VED NTNU: Frikjøp og driftsmidler – fra 2018 (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet og viste til revidert notat av 27.04.18 fra HR- og HMS-sjefen. Notatet er justert i tråd med forrige behandling av saken, med ett gjenstående punkt som gjelder kontorfordeling. Notatet legger opp til tre ulike modeller, der essensen ligger i en evt. grunnsikring av antall månedsverk til små hovedsammenslutninger.

Organisasjonene uttalte ulike synspunkter på problemstillingen knyttet til grunnsikringsordningen.

Konklusjon:

Partene rakk ikke fullføre drøftingen, pga tidsnød. Saken blir derfor satt opp på et senere IDF-SESAM-møte.

32/18 OMSTILLING SOM FØLGE AV DIGITALISERING AV ADMINISTRATIVE FUNKSJONER (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til IDF-SESAMs innspill i forrige behandling, og til dertil revidert notat av 17.04.18 fra HR- og HMS-sjefen.

Parat spilte inn et ønske om en omstillingsavtale knyttet til konsekvenser som følge av digitalisering. Organisasjonene hadde for øvrig en del konkrete innspill til tekstlige endringer i notatet, og spørsmål knyttet til uklarheter. Organisasjonene viste videre til at notatet ikke omtaler medvirkning, medbestemmelse og de tillitsvalgte i det hele tatt, hvilket bør med.

NTL viste til koblingen mellom denne saken og NTNUs digitaliseringspolitikk. I tillegg ble det lagt tydelig vekt på sluttbrukerperspektivet. NTL viste videre til at NTNU har drevet med omstilling i 50 år, og digitalisering er bare én årsak til omstilling. Det kan derfor fremstå som om at digitalisering gjøres til noe stort og omveltende, men egentlig bare er en tilpasning til nye arbeidsverktøy – med den konsekvens at enkelte arbeidsoppgaver faller bort.

Forskerforbundet uttrykte ønske om å bare legge notatet dødt, og starte på nytt – der en omstillingsavtale vil være et godt startpunkt.

Arbeidsgiver presiserte at notatet må ses på som det det er. Notatet er ment for å sette i gang tankeprosesser hos ledere ved NTNU, som en forberedelse til det som vil komme. Notatet er overfladisk og også ment å skulle være det gjennom å tegne noen store linjer. Ellers vil mange av innspillene bli brukt i revisjon av notatet.

Konklusjon:

Saken ble drøftet. Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som kom i møtet i det videre arbeid.

Organisasjonene ønsker en omstillingsavtale, men arbeidsgiver ønsker å vurdere behovet for dette på et senere tidspunkt.

33/18 SKOLELABORATORIET - FREMTIDIG ORGANISERING (Forhandling)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til forrige behandling av saken og til notat av 25.04.18 fra SU-fakultetet og notat fra NV-fakultetet fremlagt til dette møtet. Særlige problemstillinger i dette møtet er organisering av personalledelse og fysisk lokalisering.

NTL spilte inn at den skisserte løsningen fra NV-fakultetet er den beste løsningen, men ønsket en avklaring på enkelte punkter i den foreslåtte protokollen.

Forskerforbundet viste til behov for tydelige og entydige lederlinjer, hvilket er presisert siden forrige behandling.

Konklusjon:

Partene ble enige om fremtidig organisering av Skolelaboratoriet. Protokollen ble signert i møtet.

Partene er enige om at NV-fakultetet følger opp den videre prosessen og at videre medbestemmelse ivaretas gjennom fellesmøter mellom de respektive IDF-LOSAM.

36/18 RESSURSSITUASJON OG KAPASITET I HR- OG HMS-AVDELINGEN (Informasjon)

Saken ble utsatt.

NYE SAKER:

43/18 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet ved å gi en status per april. Videre inviterte arbeidsgiver til en drøfting av eventuell justering av tidsplan for de prosjektene som er planlagt i 2019 og 2020. Begrunnelsen for en slik eventuell justering er å avvente avklaringer for å få koblet seg bedre til den langsiktige campusutviklingen og de avklaringene som gjøres i campusprosjektet i løpet av høsten 2018. I tillegg har enkelte miljøer bedt om senere samlet flytting fremfor å bli splittet gjennom midlertidige løsninger på kortere tidshorisont. Plan for fremdrift skal styrebehandles i august 2018.

Forskerforbundet etterlyste informasjon rundt hvem som har besluttet at en rekke fellesadministrative funksjoner skal samles på Kalvskinnnet, og hva som ligger i mandatet til styringsgruppen for prosjektet. Forskerforbundet viste videre til at det oppleves som vanskelig å skulle komme med sine innspill, uten at det er lagt frem et notat for partene i forkant av møtet. Det ble uttrykt at det umiddelbart kan se ut som en god idé å utsette enkelte flytteprosjekter, men det er vanskelig å kunne vurdere konsekvensene av utsettelse. Før man drøfter en slik sak, bør arbeidsgiver ha foretatt en konsekvensutredning.

NTL stilte seg positiv til å utsette enkelte flyttinger, dersom dette anses hensiktsmessig, men at man bør se hen til det enkelte prosjekt. NTL viste videre til at fagmiljøene tidlige presiserte at man burde utsette enkelte flytteprosjekter, hvilket ikke ble imøtekommet. Derfor bør det være en lærdom å lytte mer til fagmiljøene før man tar beslutninger.

NITO stilte seg positiv til en utsettelse, men at dette forutsetter at man dermed faktisk tar seg tid til å foreta grundige faglige og logistiske vurderinger.

Organisasjonene påpekte viktigheten av god medbestemmelse og medvirkning på alle nivåer, og at man sørger for å sette alle ledere i stand til å utøve medvirkning på en god måte, blant annet med henvisning til medvirkningspilotprosjektet som er tenkt gjennomført på IV-fakultetet. I tillegg ble det vist til at de aktuelle IDF-LOSAMene bør få mulighet til å drøfte problemstillingene før IDF-SESAM-behandlingen, og ikke bare forelagt saken som informasjonssak. Det er også viktig at IDF-LOSAM får skriftlig orientering om hvordan medvirkning har skjedd, slik at de kan benytte sin tilsynsfunksjon rundt dette.

Konklusjon:

Saken ble drøftet. Partene stilte seg generelt positiv til å utsette enkelte flytteprosjekter, men organisasjonene mener på generelt grunnlag at det er vanskelig å gi konkrete innspill til dette uten en konsekvensanalyse. Organisasjonene etterlyste på generelt grunnlag gode referater fra IDF-LOSAM for å kunne føre reelle drøftinger.

Arbeidsgiver vil utarbeide en redegjørelse rundt hvordan beslutninger knyttet til samlokalisering av fellesadministrative funksjoner på Kalvskinnnet er tatt.

Plan for pilot OU-prosjektet ved IV-fakultetet sendes partene når den er klar. HR- og HMS-sjefen skal godkjenne planen.

44/18 BOTT ØKONOMI OG HR (Informasjon)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til notat av 25.04.18 med universitetsdirektørens anbefaling, og informasjon fra styringsgruppemøte 02.05.18. Arbeidsgiver ønsker å drøfte forslag til styresak i IDF-SESAM 23.05.18. Endelig vedtak om anskaffelse skal gjøres tidlig høsten 2018. Det planlegges med at to universiteter tar i bruk systemet 01.01.2021 og de to siste 01.01.2022. For NTNUs del er det vurdert dithen at overgangen til nytt system ikke vil ha noen bemanningsmessige konsekvenser. IDF-SESAM vil bli forelagt forslag til styresak så snart som mulig.

NTL spilte inn at det blir viktig å vurdere konsekvensene av overgangen til nytt system. Organisasjonene presiserte videre at NTNU ikke nødvendigvis bør være ett av de to universitetene som skal ta i bruk løsningen først. Organisasjonene spilte videre inn at de som faktisk skal bruke systemet får komme med sine innspill, og forutsetter brukerinvolvering.

Oppsummering:

Arbeidsgiver sjekker opp og gir partene tilbakemelding på hvordan brukerinvolvering er tenkt gjennomført.

45/18 FORDELING AV VELFERDSMIDLER 2018 (Forhandling)

Saken ble utsatt.

46/18 OPPFØLGING AV DORA-DEKLARASJONEN (San Fransisco Declaration on Research Assessment) (Drøfting)

Saken er reist av NTL. NTL innledet med henvisning til DORA-erklæringens krav til at det skal foretas kvalitative vurderinger av forskning og ikke bare kvantitative vurderinger. NTL ønsker, kort oppsummert, et svar fra arbeidsgiver hvordan «*NTNU som arbeidsgiver har tenkt å sikre at f.eks. "publiseringsindikatoren ikke brukes som et avgjørende beslutningsgrunnlag for budsjett- ressursfordeling, karriereoppfølging, fordeling av oppgaver, interne ressurser og goder samt i ansettelsessammenhenger" (som UHR skriver) osv. av ledere på alle nivå i virksomheten, og at man i stedet for kvantitative vurderinger av forskning, foretar de kvalitative vurderingene som deklarasjonen krever*». Dette medfører at NTNU i eksempelvis lønnsforhandlinger ikke bare skal se hen til publiseringspoengene til den enkelte på individnivå.

Arbeidsgiver viste til at det som er gjort til nå er å ha saken oppe i forskningsutvalget, dekanmøtet og er tilgjengeliggjort på Innsida. Så langt er ikke mer gjort med dette, men arbeidsgivers intensjon er at alle instituttledere skal innbake dette i sine vurderinger i både ansettelser, opprykkssituasjoner og i lønnsforhandlinger.

Konklusjon:

NTNU som arbeidsgiver er positiv til å iverksette intensjonen i DORA-erklæringen, men har per i dag ikke noe klart svar på hvordan dette best skal gjøres, men vil holde trykket oppe.

47/18 INTERNASJONAL HANDLINGSPLAN - REVISJON (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til at internasjonal handlingsplan for 2014-2017 skal revideres og ny revidert plan for perioden 2018-2021 skal være klar juni 2018.

Forskerforbundet pekte på noen punkter som bør utbedres i den endelige handlingsplanen, blant annet en bedre uttalt begrunnelse for hvorfor vi skal ha en internasjonal handlingsplan. Det bør fremgå klart hva NTNU ønsker å oppnå med internasjonalisering. I tillegg ble det vist til at man i større grad bør snakke om kvalitet i forskningen og ikke bare kvantitativt (antall kroner til forskning). Forskerforbundet viste også til at NTNU bør ha en tydelig profil på kvaliteten på studenter man sender ut og på de man tar imot. Det ble også etterlyst en mer raus holdning knyttet til lønn for internasjonalt ansatte. Det ble presisert at flere vitenskapelige ansatte fordrer flere administrative stillinger.

Tekna viste til at ansatte som, ut fra handlingsplanens oppfordring, bruker tid på å gå i retning av EU, bør tilgodeses ift lønnspolitikken.

NTL påpekte en manglende kobling mellom handlingsplanen, NTNUs hovedstrategi og verdigrunnlaget NTNU er bygget på. NTL viste også til den systemiske skjevheten som oppstår ift stipendiater er lønnet i Norge, men ikke i de aller fleste andre land. Dette gjør det lite hensiktsmessig for norske å ta et stipendiat i utlandet, og like gunstig for utlendinger å bli ansatt i stipendiatstillinger ved NTNU. Tekna viste til at dette også kan ses fra den vinkelen at NTNU betaler sine stipendiater, mens de fleste utenlandske universiteter har gratis stipendiatarbeidskraft – hvilket også påvirker mulighetene for forskning.

Hovedverneombudet presiserte at det er viktig at internasjonalt ansatte får opplæring i hvordan det er å være i det norske arbeidslivet, både hva gjelder lønn, fagorganisering, HMS etc. Tekna viste til at NIRS ofte arrangerer kurs, som er veldig nyttige. Tekna viste også til at utenlandske ansatte bør få et intensivkurs i norsk, slik at de har mulighet til rask integrering.

Arbeidsgiver takket for mange gode innspill, og presiserte at de vil bli fulgt opp og vurdert i det videre arbeidet.

Konklusjon:

Saken er drøftet og arbeidsgiver tar med seg innspillene som ble fremmet inn i det videre arbeidet med handlingsplanen. Særlig skal arbeidsgiver se på hvordan den ønskede internasjonale mobiliteten best skal oppnås, på en måte som gjør at både NTNUs ansatte og studenter og potensielle internasjonale ansatte og studenter ivaretas.

48/18 DOSENTSTIGEN SOM KARRIEREVEI – UTVALGSRAPPORT (Drøfting)

Arbeidsgiver innledet med henvisning til dosentutvalgtes rapport av 19.04.18, som tidligere er sendt ut til partene. Rapporten skal behandles i dekanmøtet 8. mai, og i rektoratmøte etter dette. Det ble vist til at likeverd mellom de to karriereveiene har vært et sentralt tema i utvalgsarbeidet. Utvalget har vært enige om de forslag som er nedfelt i rapporten. Utvalget ble delt i synet på arbeidsårets inndeling.

Tekna viste til at deres oppfatning er at synene på saken avhenger av hvilken stillingskategori man ligger i. Ansatte i dosentløpet vil nok se annerledes på dette enn de som er i professorløpet. Ansatte i professorløpet vil nok også kunne oppfatte dette som en svekkelse av fagligheten i professorløpet. Arbeidsgiver presiserte viktigheten av en bred og åpen debatt rundt denne problemstillingen, og at dette må drøftes nøye før beslutning tas.

Tekna stilte også spørsmål rundt hva som faktisk ligger i vurderingene bak praksis-PhD. Arbeidsgiver orienterte at utvalget ikke har gått dypt inn i dette som egen problemstilling, men heller har synliggjort mulige fremtidsscenarioer, særlig på bakgrunn av det nasjonale arbeidet som også utføres knyttet til stillingsstrukturen i universitets- og høyskolesektoren. Tekna etterlyste også status i arbeidet med avsjekk rundt hvor mange som opplever seg stående i feil stillingsløp.

Forskerforbundet viste til at deres representant i utvalget har opplevd arbeidet i utvalget som godt og konstruktivt. Forskerforbundet presiserte videre at likeverd mellom karriereveiene også fordrer likt lønnsnivå. Forskerforbundet pekte også på at viktigheten av utvikling av undervisning bør synliggjøres.

NTL pekte på viktigheten av å ganske raskt utvikle et førstelektorprogram og få satt dette i system. NTL viste videre til at utvalgsrapporten har tilknyttede problemstillinger, blant annet forskerpolitikk, karriereutvikling, lønnspolitikk m.v., og at det er viktig å se disse problemstillingene i sammenheng.

Konklusjon:

Saken ble drøftet. Partene er enige om at dokumentet er et godt grunnlag for organisatorisk og virksomhetsmessig behandling og debatt. Arbeidsgiver ønsker, og inviterer til, en åpen og bred debatt om problemstillingene som rapporten legger opp til, før beslutning tas.

49/18 EVENTUELT

Ingen saker ble meldt inn.