
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Iver Johnsen, NTL
Rune Sætre, Tekna
Øystein Moen, Tekna
Kjerstin Tobiassen, AKAD (sak 15 og 16)
Morten Kvamme, NITO
Gry Eva Alterskjær, FF
Kristin Dæhli, FF
Marte Gangmark Villmo, FF

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Org. dir. Ida Munkeby (unntatt sak 17 og 23-25)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Anne Borg (sak 16)
Seniorrådgiver Arnulf Omdal (sak 16 og 22)
Fung. komm. sjef Jan Erik Kaarø (sak 16)
IT-sjef Håkon Alstad (sak 17)
Prosjektleder Vegard Stuan (sak 17)
Seniorrådgiver Jens Petter Nygård (sak 18)
Prosjektleder Merete Kvidal (sak 19)
Tor Arne Wærås (sak 19)
Seniorrådgiver Åshild M. Revhaug (sak 20)
Rådgiver Randi Utstrand (sak 20)
Petter Wiig (sak 20)

Referent:

Faggrupeleder Arve Skjærvø

IDF SESAM – 16.02.2018, kl. 08.30-13.30, Hovedbygget, Styrerrommet, 2 etg.

❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 26.01.2018**

Referatet ble godkjent.

❖ **Godkjenning av dagsorden**

Det ble spilt inn at mengden av saksdokumentene har vært stor til dette møtet, og at arbeidsgiver i fremtiden bør vurdere antall saker og saksomfang for ett enkelt møte.

Sak 23/18 ble foreslått utsatt pga forfall fra YS i møtet.

Eventuelsaker:

- NTNUs beredskap for tilfeller med psykisk syke personer
- Omorganisering av MMS/AV-tjenesten

DAGENS SAKER

15/18 GJENNOMFØRING AV IDF SESAM (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om arbeidsgivers forslag til gjennomføring av møter og utarbeidelse av referat. Se egen PP-presentasjon.

Forskerforbundet ønsket at innspill fra den enkelte fagforening blir referatført, der det er konkrete innspill/forslag til tiltak. Det ble også bedt om noe lengre frister for tilbakemelding på referat ved utsendelse. Det er også viktig at referatet viser til hvordan en sak skal følges opp i det videre.

NTL viste til tilpasningsavtalen og Hovedavtalen og at vi må se hen til tilpasningsavtalens saksbehandlingsregler. Det er også viktig at innkallingsprosessen er god, da dette legger premissene for et godt møte. PP-presentasjoner bør legges ut på Ymse-katalogen. NTL støttet Forskerforbundets synspunkt om at det referatføres hvordan en sak skal følges opp i det videre.

HVO presiserte at uttalelser fra HVO referatføres i saker som omhandler arbeidsmiljømessige punkter.

Konklusjon:

Arbeidsgiver vil følge opp innspillene om noe lengre frister for tilbakemelding på referat og det å referatføre videre oppfølging, der det er mulig. Arbeidsgiver vil også forsøke å skrive så korte og konsise referater som mulig.

16/18 STUDENTREKRUTTERING - TILRÅDING OM SAMLING AV STUDENTREKRUTTERINGSFUNKSJONENE I FELLESADMINISTRASJONEN (Drøfting)

Arbeidsgiver oppsummerte arbeidsgivers tilråding, ref. utsendte saksfremlegg av 09.02.2018. Arbeidsgiver ønsker å samle oppgaver knyttet til studentrekruttering i Kommunikasjonsavdelingen, hvilket vil medføre en overføring av fem medarbeidere fra Avdeling for studenttjenester. LOSAM RO hadde ingen innvendinger mot forslaget, mens fagforeningene i LOSAM BU var imot forslaget og kom med protokolltilførsel.

Forskerforbundet mener det er unaturlig at studentrekrutteringsfunksjonen skal ligge i Kommunikasjonsavdelingen, ut fra de oppgaver som funksjonen utfører og den tilknytning de trenger til fakultetene. De ansatte opplever ikke at deres kompetanse blir sett, særlig ved en overføring til Kommunikasjonsavdelingen.

Forskerforbundet uttrykte bekymring over de arbeidsmiljøutfordringene som allerede i dag ligger i samarbeidet mellom Kommunikasjonsavdelingen og SR-gruppen, og evt. forsterking av disse ved en flytting. Forskerforbundet etterspurte hvordan arbeidsgiver ser for seg å løse disse utfordringene. Forskerforbundet ser ikke hva som konkret vil være positive effekter av flyttingen, og mener at ulempene og risikoen er for stor.

Akademikerne spilte inn at rekruttering er et område det må satses videre på, men at den foreslåtte løsningen vil kunne føre til dårligere faglig utvikling innenfor feltet. Det ble også vist til utfordringene med én prosesseier og en annen personalleder.

NTL uttrykte bekymring for de ansatte i Avdeling for studenttjenester sin store motstand mot forslaget, og mener derfor at det ikke bør gjøres noe med dagens organisering slik situasjonen er i dag. En flytting nå, vil oppfattes som en tvangsflytting.

HVO spilte inn at det er viktig å ivareta de ansatte i en slik situasjon, og hvordan håndtere to ledere, en for organisasjon og en for bestilling. Ansette vil ikke nødvendigvis oppleve prioritering her like klart som de to lederne opplever det seg imellom.

Forskerforbundet og NTL var for øvrig av den oppfatning at dette er en forhandlingssak, da dette må anses som en organisasjonsendring som både er ment å være varig og også medfører omdisponering av ansatte. Arbeidsgiver presiserte at dette ikke er en forhandlingssak, da vilkårene for dette ikke er oppfylt. Selv om Avdeling for studenttjenester er inndelt i faggrupper, så har ikke disse faggruppene egne ledere med personalansvar, og organisasjonskartet endres derfor ikke.

Konklusjon:

Tjenestemannsorganisasjonene slutter seg ikke til prorektors forslag om å flytte Studentrekruttering fra Avdeling for studenttjenester til Kommunikasjonsavdelingen, og mener oppgavene til Studentrekruttering best ivaretas i Avdeling for studenttjenester.

Partene er uenige om hvorvidt saken er en forhandlings- eller drøftingssak. Arbeidsgiver betrakter imidlertid saken som drøftingssak, og avviser derfor partenes krav om forhandlingsrett. Arbeidsgiver vil vurdere de innspill som har kommet i møtet før endelig beslutning tas. Arbeidsgiver vil følge opp evt. utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og overgangsutfordringer.

17/18 BOTT – prosjektanskaffelse, nytt saks- og arkivsystem (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om blant annet framdrift og konsekvenser. Tidsplanen tilsier at implementering og opplæring skal gjennomføres i 2019. Første saksbehandlingsprosesser i drift i slutten av 2020, der første området blir studieområdet.

Forskerforbundet påpekte utfordringene med å endre arbeidsprosesser innenfor etablerte prosesser. God opplæring og videre implementering blir derfor viktig. Ikke minst er det viktig å koble på de som faktisk utfører de aktuelle oppgavene inn i det videre arbeidet. Brukerinvolvering blir viktig når man kommer til selve prosessarbeidet.

HVO uttrykte viktigheten av at de nye systemene har god funksjonalitet på HMS-området. HVO viste også til at en del ansatte etterspør informasjon om hva som skjer i prosjektet.

NTL uttrykte behovet for at tillitsvalgte blir koblet på den videre prosessen tidlig nok til at reell medbestemmelse blir ivaretatt, og at de tillitsvalgte holdes orientert om hvem som bidrar inn i ulike arbeidsgrupper etc.

18/18 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte og viste til de utsendte sakspapirer.

NTL viste til at det må planlegges og prosjekteres allerede nå slik at man unngår at det må etableres en tverrfakultær driftsorganisasjon på lab og verksted. NTL begrunnet dette i at lab- og verkstedpersonalets tilknytning til institutt og fag er avgjørende for kompetanse og kvalitet i tjenestene som leveres til kjernevirksomheten.

HVO viste til at AMUs krav om tilgang til drikkevannskilder tilgjengelig for studentene ikke er ivaretatt i ett av prosjektene. Dette er et forskriftskrav, som må følges opp. HVO etterlyste videre informasjon om hvordan brukerne blir hørt og ivaretatt i prosessen, og NITO viste til at det er en opplevelse av at beslutninger tas uten medvirkning.

Konklusjon:

Arbeidsgiver fortsetter arbeidet, og viste til at prosjektet nå er i en utredningsfase. Brukerinvolvering vil bli utført når prosessen tilsier at dette er hensiktsmessig.

Ettertilførsel fra Forskerforbundet (Støttet av NTL):

«Forskerforbundet ser i ettertid at denne saken ikke var en drøftingssak ettersom det som forelå av papirer var referater fra styringsgruppen, hvor beslutningene allerede var tatt. Det er videre vanskelig å føre reell drøfting dersom arbeidsgiver ikke formulerer hvilken tilråding de fremmer og ønsker drøftet..

Forskerforbundet er uenig i at brukerinvolvering skal gjøres på det tidspunkt arbeidsgiver mener dette er hensiktsmessig. Vi forventer at arbeidsgiver forholder seg til Tilpasningsavtalen, og at alle påtenkte flyttinger har vært behandlet i relevante LOSAM. Referat ifra LOSAM må foreligge for at SESAM skal kunne foreta en reell drøfting av evt. flytteprosesser.»

19/18 CAMPUSPROSJEKTET – PILOT FOR DIGITAL REGISTRERING AV INNEMILJØFAKTORER OG BRUKSFREKVENNS (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte og viste til fremlagte notat fra NTNU Campusutvikling. PP ble vist i møtet.

Forskerforbundet etterlyste en kvalitativ vurdering knyttet til brukernes opplevelser og ikke bare bevegelsesmønstre. Tekna viste til viktigheten av å vurdere hvor detaljert man går til verk, slik at man i praksis ikke måler enkeltpersoners tilstedeværelse. NTL påpekte at studentorganisasjoner må være koblet på før man nå innfører disse målingene i studentområder.

HVO påpekte at det er viktig å i personvernøyemed avklare muligheten for å koble sammen opplysninger fra disse målingene og de kameraene som allerede eksisterer i NTNUs lokaler. HVO etterlyste også informasjon om hva som måles ift lys og inneklima. Arbeidsgiver orienterte at sensorer vil måle lysstyrken, og når det gjelder inneklima så vil det måles temperatur og luftkvalitet (for eksempel CO2).

Konklusjon:

Arbeidsgiver tar med seg de innspill som er fremmet i møtet. Særlig dette med å skaffe oversikt over hva konkret som skal måles, grenseskillet opp mot det å måle enkeltpersoner og det å koble på studentorganisasjoner.

Ettertilførsel fra Forskerforbundet:

«Forskerforbundet påpekte at ettersom det ikke foreligger en tilråding i saken, kan dette ikke defineres som en drøftingssak. Forskerforbundet oppfatter at dette derfor er en informasjonssak.»

20/18 INFORMASJONSSIKKERHET – INNFØRING AV STYRINGSSYSTEM (Drøfting)

Saken ble lagt frem til første drøfting, og arbeidsgiver orienterte innledningsvis, og viste særlig til det juridiske og politiske rammeverk for innføring av styringssystem for informasjonssikkerhet. NTNU er pålagt å ha et slikt system.

Partene diskuterte viktigheten av riktig opplæring av de som skal bruke systemene, at man har fokus på å bygge en god sikkerhetskultur, utfordringer knyttet til innsyn i tillitsvalgtes e-postbokser, viktigheten av å hjemle de retningslinjene vi har i lov- og regelverk for øvrig, og viktigheten av klare ansvarslinjer.

HVO viste til utfordringen opp mot eksterne partnere. Det ble også pekt på at man i dokumentene benytter en del engelske ord og begreper, som med fordel kan oversettes til norsk.

Konklusjon:

Saken vil bli lagt frem på nytt i IDF-SESAM 9. mars. Arbeidsgiver vil særlig følge opp innspillet om fokus på sikkerhetskultur og opplæring frem mot neste drøfting.

21/18 STYRESAK OM MIDLERTIDIG ANSATTE (Foreløpig drøfting)

Arbeidsgiver la frem prinsipper, målbilde og forslag til tiltak som bakgrunnsgrunnlag for styresak. PP-presentasjon i møtet. Saken har tidligere vært oppe til førstegangs drøfting og har i mellomtiden også vært diskutert i dekanmøtet.

Partene diskuterte blant annet hvem som skal beslutte bruk av midlertidig ansettelse, viktigheten av god implementering og hvor bredt saken skal utformes.

Konklusjon:

De tillitsvalgte støtter i hovedsak innretning på styresak, og arbeidsgiver tar med seg følgende innspill i det videre arbeid: De tillitsvalgte ønsker sentrale tiltak fremfor mål for det enkelte fakultet. Det blir viktig å se hen til krav om redusert midlertidighet og beslutningslinjer for dette sett opp mot den frie forskning. De tillitsvalgte ønsker ikke økt grad av innleie.

Arbeidsgiver utarbeider forslag til styresak i stor grad i tråd med det som ble lagt frem i møtet. Saken drøftes i dekanmøtet 27. februar. Saken vil deretter bli fremmet for IDF-SESAM igjen ifm gjennomgang av styresaker 9. mars.

22/18 ORIENTERING OM SPØRREUNDERSØKELSE TIL ALLE VITENSKAPELIG ANSATTE OM FØLGEEVALUERING AV FUSJONEN (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte. Spørreundersøkelsen er en standard undersøkelse, der det blant annet vil spørres om FoU og kunstnerisk utviklingsarbeid og effekter på undervisning og studieprogram. Prosjekteier er organisasjonsdirektøren, og har vært bistått av en bredt sammensatt prosjektgruppe. De tillitsvalgte har vært invitert til å delta i denne gruppen. Spørreundersøkelsen vil gå ut innen en ukes tid.

Forskerforbundet og NTL uttrykte at det burde blitt lagt frem noe skriftlig i forkant av møtet, og mente det derfor var vanskelig å ta stilling til saken.

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

Saken ble ikke gjennomgått.

24/18 LEDEROPPLÆRING - Status (Informasjon)

Saken ble ikke gjennomgått.

25/18 EVENTUELT

25/18 -1 Omorganisering av MMS/AV-tjenesten (innmeldt av NTL)

Arbeidsgiver gav en kort orientering og oppfordret til å oppnevne en representant fra fagforeningene for deltakelse i arbeidsgruppe som skal se på hvordan og hvor MMS/AV-tjenesten skal organiseres.

NTL etterspurte informasjon om saken har vært LOSAM-behandlet. NTL etterlyser også formålet med sammensetningen av arbeidsgruppen, og etterlyste blant annet brukerfokuset i gruppen, altså undervisningspersonellet. Arbeidsgiver viste til s. 2 i saksnotatet fra Avdeling for utdanningskvalitet.

De tillitsvalgte ba om frist til 26. februar.

25/18-2 Beredskap for situasjoner med personer med psykisk sykdom (Innmeldt av FF)

Forskerforbundet orienterte kort om saken, og etterspurte informasjon om hva slags beredskap NTNU har knyttet til saker der ansatte eller studenter er i en situasjon der det er behov for akutt bistand, eksempelvis ved mistanke om suicidalitet etc.

Arbeidsgiver orienterte at bedriftshelsetjenesten (BHT) er de som skal mobilisere i en slik situasjon, og evt. vurdere mulig behov for primærhelsetjenesteoppfølging, legevakt, ambulanse etc. Ved særlig akutte tilfeller må man ta direkte kontakt med legevakt eller ambulanse. NTL viste til fordelene med å kunne hatt ett telefonnummer man kunne ringe. Arbeidsgiver presiserte at HMS-sjefen i dag fungerer som denne kontaktpersonen. Dette vil bli vurdert synliggjort, eksempelvis på våre nettsider.

25/18-3 Prosess rundt informasjonssikkerhet (innmeldt av NITO)

NITO orienterte. Prosessen rundt en så stor og viktig sak oppleves ikke gjennomført på en tilstrekkelig god nok måte, og er et eksempel på en prosjektbasert prosess der medbestemmelse ikke har vært godt nok håndtert. Medvirkning i prosjekter utført av IT-avdelingen bør ha høy prioritet fremover, da det har vist seg at dette ikke har hatt tilstrekkelig fokus til nå.

25/18-4 Innsyn i lønnsopplysninger (Innmeldt av NTL)

NTL orienterte.

- Det eksisterer eksempler på at ansatte som ber om lønnsopplysninger om sine kolleger blir avvist. Lønn er offentlige opplysninger. NTL ønsket en redegjørelse for arbeidsgivers politikk på området.
- Det eksisterer i dag ikke en komplett lønnsoversikt, og protokollen fra Akademikerprotokollen, med lønnslistene, er ennå ikke offentliggjort. Fagforeningen har behov for oppdaterte lønnslistene så lenge man ikke har tilgang i PAGA.

Arbeidsgiver følger opp disse sakene. Lønnsopplysninger er offentlige opplysninger, og skal gis ut ved begjæring om innsyn. Arbeidsgiver jobber mye med å få utarbeidet komplette lønnslistene, men fortsatt gjenstår det uklare i etterkant av lønnskjøringen i februar. Arbeidsgiver vil følge opp at Akademikerprotokollen, med lønnslistene, blir tilgjengeliggjort.