

## MØTEREFERAT – IDF SESAM

---

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Iver Johnsen, NTL  
Rune Sætre, Tekna  
Sturla Sjøpstad, NTL  
Ronny Kjelsberg, NTL  
Carl Christian Størvold, NITO  
Gry Eva Alterskjær, FF  
Jon Anders Risvaag, FF  
Kristin Dæhli, FF  
Morten Mørch, Parat  
Terje Gustavson, HVO  
Øystein Moen, Tekna  
Lisbeth Aune, Forskerforbundet

Arbeidsgiver

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes  
Lindis Burheim, eiendomssjef  
(sakene 89/18 og 102/18)  
Seniorrådgiver Morten Thoresen (sak 97/18)  
Jens Petter Nygård (98/18)

Referent:

Seniorrådgiver Cathrine Tørum

---

**IDF SESAM – 13.12.2018, kl. 08.30-11.30**

---

**Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 16.11.2018 og 23.11**

Referatene ble godkjent.

NTL ba om en tydeligere struktur på oppfølging av referatsførte saker på vei inn i 2019, dvs. hvordan sakene konkret og systematisk siles videre til AMU og IA-forum, og videre i styringsøyemed.

**Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent.

**UTSATTE SAKER:**

**89/18 PARKERING VED NTNU (Informasjon)**

1. Eiendomssjefen redegjorde for langtidsplan og parkering i et miljøperspektiv. Det vil bli reduksjon i dagparkeringsmulighetene ved bygging.

Tillitsvalgte diskuterte sider ved dette;

– Kan vi tenke alternativt om fremkomst inn til campusområdet, ved Elsykler tilgjengelig for ansatte? Er miljøgevinst noe vi ønsker å hente inn akkurat i denne sammenhengen og akkurat nå? Kan vi bygge oppover etasjene i Hestehaugen parkering? Vi er kjent med at kollektivtrafikken ikke vil kunne bli utbygd i samme takt som nedbygging av p-plasser, og kanskje aldri møte det nye behovet. Tillitsvalgte etterlyste en plan og faktagrunnlag for antall p-plasser i byggeperioden.

2. HR/HMS-sjef redegjorde for det arbeidet som blir utført i HR/HMS-avdelingen med parkering på særskilt- og helsemessig grunnlag. Det er krevende arbeid og ikke avsatt

ressurs. Avdelingen får til sammen 10-15 søknader hver uke, og vi må iberegne ressurs til klageomganger. Han etterspurte innspill fra SESAM på hva som kunne være en tjenlig forvaltning av disse? PPT-filene vedlagt til var ment som oppspill til å lage et notat i løpet av våren om tenkelig løsning. Skal vi avvikle hele eller deler av denne saksbehandlingen, eller skal man fordele forvaltningen annerledes?

Forskerforbundet pekte på at det er lagt opp til 100 parkeringsplasser, og flere bør gå til kroniske lidelser. Dette er en gruppe som det er dårlig tilrettelagt for. Veldig uheldig at fysioterapeut må bruke så mye tid på dette, og det er mye tematisk som ligger i «helsemessig oppfølging». Parkering som gjelder kortvarig (5-6 uker) lengde er ikke innafor det som vi bør bruke saksbehandlingstid på, vi bør få lengre varighet på vedtakene, og dermed mindre saksbehandling og henvendelser inn mot BHT/HMS. Usikker på om legeerklæring bør gjelde, og mener at ppt-filene er stigmatiserende skrevet.

Tekna var klar på at i avveiningen mellom småbarnsforeldre med sosiale årsaker og medarbeidere med helsemessige behov så er avveiningen enkel; helsemessige behov må gå først.

NTL pekte på at vi har et samfunnsansvar og en IA-forpliktelse. Flere av sentrale og departementale krav til inkludering og IA virker *mot* campusprosjektets mål om å bygge tettere.

*Oppsummering: Det kommer en sak om saksgang og prosess ift. parkering fra HR/HMS-avdelingen ila vårsemesteret 2019.*

3. Hva gjelder Gjøvik og Ålesund, pkt 3. Det ble lagt merke til forskjellene i foreslått betaling i Ålesund og Gjøvik. Innføring av betaling er ikke besluttet, det er bare besluttet lokalt at man skal vurdere om det skal innføres. Begge campusene har planer som sier at de skal få ned antall parkeringsplasser.

*Oppsummering: SESAM er fornøyd med at det ble lokale prosesser på de to campuser, men det må være lov å utrede betaling der også. Det var enighet om at man melder tilbake dersom noe ekstra innspill skulle være å finne inne i filene vedlagt til møtet.*

## **90/18 STATISTIKK PÅ TURNOVER AV VIT. ANSATTE FRA TIDLIGERE HiX ETTER FUSJONEN (Informasjon)**

HR/HMS-sjef redegjorde for turnover på institutter med mange ansatte som var berørt av fusjon. Han summerte fakultetsvis og pekte på at det for eksempel er slik at MH kan ikke si entydig at de har sett en overtilbøyelighet til å slutte ved NTNU. SU ser ikke turnover som en stor problemstilling, men enkelte institutter har noe høyere tall. Det er dog slik at f.eks. ISA og ILU har ikke en veldig stor turnover etter egen vurdering. Hos AD har ingen sluttet, og IE sier det samme, men de har hatt noen diskusjon om kompetanse og tilhørighet.

## **93/18 STIPENDIATERS RETT TIL KOMPENSASJONSTILLEGG (Informasjon)**

Tekna pekte på at det er ulik praksis om stipendiater kan søke om å få godkjent kompensasjonstillegg ved reiser. Ønsket presisering var etterspurt slik: «Hvis man reiser, enten i faglig sammenheng eller annet, så skal man ha kompensasjonstillegg».

HR/HMS-sjef pekte på at utfordringen nok består i at «stipendreiser» defineres ulikt på ulike fakulteter og enheter. Men det er klart at det heter i kommentaren til aktuell særavtale at «avtalen gjelder ikke stipendreiser». Avgjørende er hva som defineres som «tjenestereise» vs. «stipendreise». Vi kan ikke fravike fra det som er fastsatt sentralt. Han oppfatter en omforent holdning om at man får mer ut av prosjektpenger dersom man ikke tillater tilleggene som kostgodtgjørelser og tillegg mv. i det som ses som stipendreiser.

Oppsummering: *HR/HMS-sjef skal forsøke å avgrense fra sentralt hold gjennom retningslinje, slik at leder får en bedre operativt grunnlag for å tolke fra gang til gang om noe er en «stipendreise» eller «tjenestereise».*

## NYE SAKER:

### 97/18 ADMINISTRATIV ORGANISERING I GJØVIK OG ÅLESUND (Drøfting)

Morten Thoresen redegjorde for omfattende uformelle og formelle samtaler som var ført med både fakulteter, institutter og i fellesadministrasjonen om ønsker og behov fra medarbeidernes side hva gjelder HR/HMS-organisering, kommunikasjonsområdet og økonomiområdet i Ålesund og Gjøvik. Man har underveis sett at det er nødvendig å gjøre en tilsvarende runde på studieområdet. Det blir nå skrevet forslag til løsningsmodeller på de tre førstnevnte områdene, men ikke sendt ut noe før tidlig 2019, og endelig personkabal må vi komme tilbake til da. Videre må vurderes avgrensninger som tilligger viserektorstillingene, samt revurdere om viserektor skal ha personalansvar. Det blir nå praktisert tilsetningsstopp for å kunne sikre rett organisering, slik at man hindrer at disse spørsmålene blir spisset mot rett og plikt til å følge oppgaver.

Eiendomssjefen redegjorde for ledelsesstrukturen innen eiendom. Det er tydelig at man må ha stedlig «områdeleder» og «driftsleder» og ser at det er uheldig med todelt ledelse.

NTL: etterlyser LOSAM-referater før SESAM-møter. Ber om at tilpasningsavtalen følges mer formelt her. Ba om en avgrensning av hva som er oppgavene til LOSAM i dag, ettersom vi må vite totaliteten i administrative oppgaver, for å kunne støtte medarbeidere bedre når linjene endres. Ba om en endelig beslutning på hvem som sitter med beslutningsmyndighet her, for den person som har ansvar for administrativ organisering på de respektive plassene må møte i medvirkningsorganet.

Parat: Stilte spørsmål ved om det egentlig var et fjerde område – studieområdet – som allerede er berørt? I så fall skal det ikke underslås i drøftingsgrunnlaget.

Tekna; Ser det som svært viktig at det unngås å ha to linjer for den enkelte.

Fra flere av organisasjonen ble det forutsatt at arbeidsgiver i kommer tilbake til disse organene med saken om administrativ organisering i Gjøvik og Ålesund før neste SESAM

Oppsummering: *Seksjonene skal opprettholdes i det videre, organisasjonskart skal på bordet først, som forhandlingssak. Arbeidsgiver har med uformell prosess forsøkt å gjøre dette til en ikke ensidig rett- og pliktsak. Det er imidlertid to stillinger som er til diskusjon i Ålesund. Oppgavetilfanget her er*

*dalende, og man har diskusjon om hvor og hvordan disse stillingene skal disponeres. Det er ingen beslutning tatt ennå, og man skal gå dypere inn i dette, men drøftingsnivået vil antakelig bli SESAM, ikke GSAM og LOSAM.*

Arbeidsgiver skal søke å sikring av rettidige saksunderlag følger også denne SESAM-saken.

### **98/18 SAMLOKALISERINGSPROSJEKTET (Informasjon/drøfting)**

Jens Petter Nygård redegjorde for de drøftingsprosessene man jobber innenfor, og for innholdet i rapport. Status er at vi er i ferd med å flytte inn 350 ansatte inn på Kalvskinnet, noen hver dag. Nylyt flyttet Maskin og logistikk ut, og 50-60 inn. Lærerutdanningen er flyttet, og vi er i mål der før jul. Samfunnsøkonomi skal flytte fra Dragvoll i februar, som planlagt. Erfaringen er at dette går veldig bra og hektisk nå i førjulstida. En del små tekniske ting er hindringer, men ikke mer enn forventet

Hva gjelder labstruktur vil det ikke bli fellelabfunksjon i det videre arbeid, man planlegger for vertsbaserte instituttlaber som drøftingstema. Dette gjelder IDI-flytting også.

NTL; ønsker seg mer presisjon på hvem som har ulike roller i rapporten; «faggruppelider», «verneombud» mv.

NTL ga videre støtte til den måten man tenker rundt «vertsinstutt», heller enn generelle labber mv., - for det bidrar til å klargjøre ansvar. Det er en stadig økende bekymring for at større del av undervisningen skal finne sted på kveldstid. Viktig at informasjon i linja gjennom berørte medarbeidere gjennom allmøter mv.

*Oppsummering; Arbeidsgiver lager et notat for hvordan medvirkningsprosessene skal forstås å fungere og kommer tilbake til hvor spørsmål om undervisningsplasser skal kanaliseres. Arbeidsgiver mener at lab-prosjekteringen er godt forankret. Vertsfakultetene tar over saken med labstruktur. Man er veldig obs på hva som er forhandling, - drøfting og informasjonssaker her. Antakelig må romplaner og undervisningsplasser få en mer sentral plass i campusprosjektet, og de ble gitt en henstilling til campusprosjektet om å ta inn disse perspektivene i videre planlegging.*

### **99/18 ORIENTERING OM ARBEIDET MED FORENKLET VARSLINGSKANAL – Herunder lavterskelkanal for melding av seksuell trakassering (Informasjon)**

HR/HMS-sjef redegjorde. Vi arbeider med å digitalisere varslinga. Det vil bli laget en ny varslingside, og det vil der være informasjon om hva varsling kan være, og spesielt om seksuell trakassering. Etter det første inngangsbildet vil varsler møte en ny side, hvor man isolert kan varsle om seksuell trakassering. Begrepsbruken #metoo har vært diskutert, og de fleste grunner taler nå for å kalle varselet «seksuell trakassering».

I mottak vil det stå en ekstern nemd; med tre medlemmer, slik det planlegges nå. Nemda skal analysere og komme med et råd til oppfølgingen av varselet, og skal kunne gi tilbakemelding til varsleren dersom dette ikke kan ses som en situasjon som kan tas ut av linja ei gis særskilt oppfølging. Vi er på vakt for ubegrunnede varsler, og ser ekstern behandling også som en sikring mot uberettiget varsler. Det er dog slik at en ny varslerkanal har mange komplekse spørsmål i seg som må utredes, rettssikkerhetsmessige hensyn, GDPR-kompatibilitet mv. og av den grunn har dette tatt mer tid enn først anslått.

Forskerforbundet; bør vi lage en varsling for generell trakassering?

NTL; ba om å få dette som en sak inn i årshjulet.

### **100/18 MØTEPLAN VÅR 2019 (Drøfting)**

Saken utgikk, og tas per mail med utgangspunkt, og det settes opp et årshjul på første møte 14.01. Arbeidsgiver skal gjøre sitt beste for at alle IDF-møter starter tidligst kl. 08.30.

### **101/18 EUROCARD (Informasjon)**

Saken utgikk. Arbeidsgiver mener at presentasjon som ettersendes gjør rede for Eurocard-saken, og medlemmende bes kommentere per mail om de fortsatt ønsker saken opp.

### **102/18 PAVILJONG A OG B PÅ DRAGVOLL – FLYTTEPROSESS (Informasjon)**

Eiendomssjefen redegjorde for at det er avdekt fukt og muggsopp i material og overflatematerialer ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, vedlagt ppt-presentasjon. Etter videre undersøkelser er man kommet til at det skal rehabiliteres her, og at instituttet skal flyttes i en midlertidig rigg med 95 arbeidsplasser på fotballbanen, hvor hele instituttet skal samles fremover i rehabiliteringsperioden. Eiendom ser at siden campusprosjektet har en langsiktig plan for flytting av Dragvoll, er dette nødvendig, for det er uønsket med midlertidig fortetting av Dragvoll.

NTL; Det har vært en litt for omstendelig prosess for å komme frem til denne løsningen, og etterlyser klarere roller, ansvar mv.

### **103/18 EVENTUELT**

- ABE-prosjektet: Arbeidsgiver redegjorde for at anbud på Doffin er lagt ut. Idebærende er at man ikke kan drive bare osthøvelprosesser, man må komme mer til inngrep med sterkere prioriteringer i budsjett fremover. OsloMet har gode erfaringer som vi bør høste. De brukte Rambøll, og det er alltid bra å få eksterne til å se oss i kortene. Anbudet har behandling før sommerferien 2019, og arbeidsgiver kommer tilbake med sak her om hvem som skal ha anbudet.

NTL ba om informasjon tidligere enn som så, og mye før beslutningspunktet.

- Tekna ba om resultater fra arbeid med prinsipper for etter og videreutdanning; hva er kommet ut av gruppearbeidene?
- NTL ba om bedre kobling og forankring i IDF av omdømmeundersøkelsen. Hva slags egne undersøkelser av omdømme kunne vi gjort og hvordan skal resultatene brukes? Arbeidsgiver pekte på at dette var en sak å sette på 2019-sakskartet. NTL støtter dette, miljø- og bærekraft og ytringsfrihet. Hydros rolle i Brasil? Styreleders rolle.
- PARAT ba om evalueringsmøte av medbestemmelsen som tidlig sak 2019.

- Forskerforbundet ba om evaluering av bruken av 2.5.5.3 i lønnsforhandlinger, som hun erfarte var brukt mye i 2018. Videre ba hun om at NTNUs arbeid med inkluderingsdugnaden settes på sakskartet for 2019. Tillitsvalgte ber om tilsendt oppdaterte lønnslistor etter høstens forhandlinger, slik det ser ut per ultimo 2018.