

---

## MØTEREFERAT – IDF SESAM

---

Tilstede:

**Tjenestemannsorganisasjonene**

Sturla Sjøpstad, NTL  
Ronny Kjelsberg, NTL  
Rune Sætre, Tekna  
Øystein Moen, Tekna  
Morten Kvamme, NITO  
Jon Anders Risvaag, FF  
Kristin Dæhli, FF  
Morten Mørch, Parat

Heidi Egseth, HVO

**Arbeidsgiver**

HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes  
Seniorrådgiver Kristin Wergeland Brekke (sak 85)  
Dekan Monica Rolfsen (sak 88)  
Seksjonssjef Merete Aagesen (sak 89)  
Driftsleder Ragnar Hellan (sak 89)  
Avdelingsdirektør Roar Tobro (sak 87 og 91)  
Seniorrådgiver Marianne L. Dyresen (sak 87 og 91)  
Avdelingsdirektør Ingrid Volden (sak 92)  
Rådgiver Aud Magna Gabrielsen (sak 92)

Referent:  
Seniorrådgiver Heidi Helle

---

**IDF SESAM – 16.11.2018, kl. 08.30-11.30, Møterom 601, Akrinn, Kalvskinnet**

---

❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 29.10.18**  
Referatet ble godkjent

❖ **Godkjenning av dagsorden**  
Dagsorden ble godkjent

Følgende sak ble meldt inn til Eventuelt:  
Prosess i forbindelse med funn av muggsopp i Paviljong A og B v/Dragvoll

### UTSATT SAK:

#### **85/18 NTNUS IMPLEMENTERING AV EUS CHARTER AND CODE – HANDLINGSPLAN (Drøfting)**

Rapporten til styringsgruppen (Prorektor forskning, Org.dir og HR-sjef) i august ble presentert. Forslag til «NTNU handlingsplan for implementering av EUs Charter and Code» ble gjennomgått i møte i Forskningsutvalget 5. november.

---

Tiltakene som skal få ekstra oppmerksomhet gjennom Charter & Code er avgrenset til HR for vitenskapelig ansatte som i sin stilling har avsatt tid til forskning (dosenter og universitetslektorer inkludert).

NTL viste til at mange av de utvalgte tiltakene er arbeid som alt er i gang, unødig dobbeltarbeid må unngås. Med hensyn til karriere- og utviklingsplan må det ikke være ut fra hva arbeidsgiver alene ønsker, men ønsket/behovet må komme fra de ansatte. I det må det også ligge noen forpliktelser.

Tekna: Savner dimensjonen på grunnenhetenes funksjonalitet.

FF: Intensjonen er god, men stiller spørsmål til hvordan skape engasjement ute i organisasjonen. Det kan ikke bli kun HR eller administrasjon som eier saken.

Arbeidsgivers oppsummering: Hverdagsjobbingen er viktigst. Det må være fokus på brukermedvirkning og engasjement. Det må heller ikke oppfattes som en byråkratisk øvelse, og det som skjer på nivå 3 er viktig.

## DAGENS SAKER:

### **87/18 FORSLAG TIL KONKLUSJONER I «ÅRSPLAN FOR 2019 OG LANGTIDSPERIODEN (Drøfting)**

Vedlagt PP-presentasjon i rektoratsmøte 13.11.2018.

Arbeidet med styresaken om «Årsplan for 2019 og langtidsperioden» går inn i slutfasen og skal styrebehandles i desember.

Parat ønsker at tillitsvalgtes rolle i prosessen skal synliggjøres.

Tekna stiller spørsmål til hva som er realistisk å få til, her må det en prioritering til. Dette da det er en stor fare for utmattelse i organisasjonen, samt at det skapes en splitt mellom lederlinjen og de ansatte.

NTL viste til at planen inneholder mange selvfølgeligheter, bl.a. ledelsesutviklingsprosjekter. Verdiene til NTNU tilsier at de ansatte og det mellommenneskelige må komme først. Det er viktig at man ser på strategien fra instituttnivå, her oppleves den gjerne ikke som nyttig i hverdagen.

Arbeidsgiver viste til at spennet fra nivå 1 til nivå 4 er langt, mye av arbeidet som nå foregår er mellom nivå 1 og 2.

---

## **88/18 PROSESS FOR FLYTTING AV PROGRAM FOR LOGISTIKK (Informasjon)**

Vedlagt notat om rektorvedtak av 20.09.2018 fra rektor.

Arbeidsgiver orienterte om saken og vedtaket.

Rektors vedtak

*Ansvar for generisk logistikk som fagområde tilligger fakultet for økonomi.*

*Ansvar som vertsfakultet for programmet ingeniør bachelorprogram i logistikk overføres fra Fakultet for ingeniørvitenskap til Fakultet for økonomi fra og med studieåret 2019/2020.*

NTL mener det er uheldig at fagforeningene ikke kjenner til rektorvedtak. I tillegg stiller de spørsmål ved hvorvidt dette innebærer en endring av organisasjonskartet.

Fagforeningene tar vedtaket til etterretning, men påpeker at det er gjort rektorvedtak uten at det har vært drøftinger i forkant, noe som er uheldig. Hovedavtalen og tilpasningsavtalens bestemmelser må inn i sløyfa før vedtak fattes. Referatet fra LOSAM ØK og LOSAM IV etterspørres.

## **89/18 PARKERING OG NÆRPARKERING VED NTNU (Informasjon)**

Saken ble fremmet som en foreløpig muntlig orienterings-/drøftingsak.

Saken ble opprinnelig meldt inn av Tekna i IDF-SESAM 09.10.2018. Tekna ønsker en gjennomgang av parkeringsordningen ved NTNU, for å sikre at de som er i en livsfase der det er behov for bil (både mtp. avstand mellom bosted og arbeidssted og behov for henting og levering i barnehage o.l.) skal kunne ha tilgang til parkeringsplass.

Arbeidsgiver viser til at behovet for endringer er aktualisert ved fusjonen med høyskolene og samlokaliseringen som har resultert i nye lokaliseringer av virksomheten til NTNU. Eiendom/HR har så langt kun arbeidet med å få fram kunnskapsgrunnlag/forutsetninger knyttet til endringene og har ikke foretatt vurderinger av mulige løsninger. Det er nå ønskelig å starte en dialog om hvilke problemstillinger som ansatte ønsket å ta opp i samband med en revisjon.

Eiendomssjefen inviteres til neste møte for å informere om plan for hele prosessen.

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

Saken ble opprinnelig meldt inn av NTL i IDF-SESAM 09.10.2018.

Saken utsatt.

---

## **91/18 OVERSIKT OVER OMFANGET AV KONSULENTBRUK (Informasjon)**

Vedlagt PP-presentasjon med utdrag fra BEVISST.

Saken ble opprinnelig meldt inn av NTL i IDF-SESAM 09.10.2018, med ønske om en samlet oversikt over hvor mye NTNU bruker på konsulenttjenester.

Arbeidsgiver orienterte. Tallene på kjøp av konsulenttjenester følges opp månedlig gjennom månedsrapporter i BEVISST. Ved kjøp av konsulenttjenester er det viktig at rammeavtalene benyttes. I tallene ligger også andre kostnader enn konsulentbruk, blant annet kostnader for programvare, lisenser ol.

FF stilte spørsmål til hvorvidt den gjennomførte nedbemanning i administrasjonen kan være årsaken til økning i kjøp av konsulenttjenester. En stor organisasjon som NTNU bør ha egen kompetanse innen HR-relaterte fag, eksempelvis lederutvikling, konflikthåndtering, arbeidsmiljøtiltak, og også innen IKT.

NTL ønsket å vite hvilke vurderinger som er gjort. Er det kortvarig behov vil det være mer aksept for innleie enn ved langvarig behov. Eksempelvis innleie av konsulenttjenester for lederutviklingsprogram, bør og kan i stedet legges til HR- og HMS – evt. andre internt ansatte/interne fagmiljøer? Her har NTNU internt mye god kompetanse å benytte seg av. NTNU må passe seg slik at vi ikke «kjøper ut» kompetanse i stedet for å bygge egen kompetanse. Konsulentkjøp for Fellesadministrasjonen er omregnet til 142 årsverk i full stilling frem til september i år, regnes det om til ordinær timelønn for NTNU-ansatte vil tallet være en del høyere.

Tekna ønsker en oppsplitting av tallene, hva er langvarig behov og hva er kortvarig behov. Hva er driftsoppgaver vs. engangsaktivitet.

## **92/18 BOTT (Informasjon)**

Muntlig orientering fra arbeidsgiver.

De fire største universitetene i Norge skal ha en samordnet økonomi- og lønntjeneste innen 2022; UiB og UiO fra januar 2021 og NTNU og UiT fra januar 2022. Universitetene skal da ta i bruk tjenestene fra Direktoratet for økonomistyring (DFØ). Test og oppsett av løsningene starter høsten 2019.

Parat ber om at det blir utarbeidet egen omstillingsavtale i forbindelse med de ulike BOTT-prosjektene samt kompetanseplan for kompetanseutvikling. I tillegg er arbeidsgiver ansvarlig for at medbestemmelse i SESAM og LOSAM praktiseres i henhold til Hovedavtale og Tilpasningsavtale.

---

NTL ønsker at det utarbeides en prosjektplan som viser når SESAM og de ulike LOSAM skal inn i prosjektet. I tillegg ønsker også de en omstillingsavtale og kompetanseplan.

På spørsmål ved hvorvidt det er nødvendig med en egen omstillingsavtale i forbindelse med BOTT-prosjektene mener arbeidsgiver slik innføring vil føre til mer digitalisering og effektivisering, men på kort sikt ikke vil ha stor betydning mht. omstilling og nedbemanning. Arbeidsgiver vurderer behovet for omstillingsavtale fortløpende.

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

Muntlig orientering fra arbeidsgiver.

Saken ble opprinnelig meldt inn av Tekna i IDF-SESAM 29.10.2018, med ønske om en redegjørelse over regelverket.

Saken utsatt.

### **94/18 EVENTUELT**

Følgende sak var meldt inn til Eventuelt:

Prosess i forbindelse med funn av muggsopp i Paviljong A og B v/Dragvoll

Saken utsatt til neste møte.