
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

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

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Rektor Gunnar Bovim (sak 85 og 90/17)
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby (sak 85 og 90/17)
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Prorektor Anne Borg (sak 85/17)
Avdelingsleder Roar Tobro (sak 85 og 88/17)
Prorektor Bjarne Foss (sak 85/17)
Prosjektleder Trond Singsaas (sak 87/17)
Seniorrådgiver Jens Petter Nygård (sak 87/17)
Rådgiver Aud Magna Gabrielsen (sak 86/17)
Dekan Monica Rolfsen (sak 90/17)
IT-sjef Håkon Alstad (sak 90/17)
Faggrupeleder Jan Erik Eggan (sak 90/17)
Prosjektleder Merete Kvidal (sak 91/17)
Seniorrådgiver Didrik Tårnesvik (sak 91/17)

Faggrupeleder Arve Skjærvø, referent

IDF SESAM – 20.10.2017, kl. 08.00-11.30, Hovedbygget, Styreverommet, 2 etg.

❖ **Godkjenning av referat fra IDF SESAM-møte 22.09.2017**

Referatet ble godkjent.

❖ **Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent. Én sak innmeldt til eventuelt.

DAGENS SAKER:

85/17 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om de saker som skal opp i Styrets møte 25. oktober. Saksansvarlig orienterte i de enkelte sakene.

➤ **Virksomhetsrapport 2. tertial 2017**

NTL uttrykte at rapporten er god, men uttrykte et ønske om en noe mer inngående rapportering på inkluderende arbeidsliv (IA), for å kunne jobbe mer systematisk med dette i fremtiden. NTL pekte på

at det på enkelte punkter i tertialrapporten kunne ha vært noen flere kvalitative vurderinger sett opp mot andelen rene talldata.

Hovedverneombudet pekte på at styret ønsket en oftere rapport på HMS-området, men at deler av denne rapporten fikk mere fokus på HR-området. NTL viste til at det ikke er nødvendigvis å skille klart mellom HR og HMS, men heller komme frem til en god og omforent form på dette i rapporteringen. Forskerforbundet påpekte at det er viktig at HMS-perspektivet ikke drukner i alt som skjer på NTNU, og at det er viktig å ha fokus på de ansattes helse fremover.

Arbeidsgiver viste til at det vurderes hvordan balansen mellom en ren humankapitalrapportering (HR) og HMS og hvor stor plass HR og HMS skal ha i fremtidige rapporter. Arbeidsgiver vil også vurdere balansen mellom tall og kvalitative vurderinger. Arbeidsgiver viste for øvrig til at rapporteringen er noe endret fra tidligere, og vil nok bli justert ytterligere.

➤ ***Satsingsforslag utenfor rammen for 2019***

Ingen innspill fra organisasjonene.

➤ ***Studieprogramporteføljen – endringer 2018/19***

NTL stilte spørsmål ved nedleggelsen av fonetikk. Arbeidsgiver viste til både lave studenttall og lav gjennomføringsgrad. Arbeidsgiver viste videre til at selve fagområdet blir ivarettatt gjennom andre studieprogram.

➤ ***Sensur – forslag til endringer i NTNUs studieforskrift***

Tekna etterspurte arbeidsgivers syn på hvorvidt de vitenskapelig ansatte faktisk vil bruke mer tid på sensur. Arbeidsgiver viste til gode erfaringer med dette, og uttrykte forventning om at dette ville skje. Arbeidsgiver viste videre til at dette vil medføre at det ikke kan stilles spørsmål ved hvorvidt kandidatene får bedre karakterer fordi veileder er med på sensuren.

NTL viste til at dette vil medføre mer tidsbruk for vitenskapelig ansatte, og etterspurte informasjon om hva arbeidsgiver tenker at man dermed skal bruke mindre tid på. Arbeidsgiver presiserte at sensur regnes som en del av undervisningsarbeidet.

NTL viste til at fusjonen med særlig HiST har medført at det på enkelte fagområder har vist seg å være noe mer utfordrende å finne eksterne sensorer. Arbeidsgiver viste til at dette er noe som følges med på, og at det eksempelvis kan tenkes at man for masteroppgaver kan innhente denne kompetansen utenfor landets grenser.

➤ ***Endring i forskrift om studier ved NTNU***

NTL påpekte at det er viktig at det ikke legges strengere krav til kvaliteten på studentenes egne PCer, slik at det ikke oppstår en situasjon der mange studenter må kjøpe ny PC.

NITO spilte inn at de programmene som benyttes bør være av en slik art at studentene faktisk er i stand til å benytte dem.

➤ ***NTNUs strategi***

Organisasjonene uttrykte at det forslaget som foreligger inneholder mye bra.

NTL, Forskerforbundet og hovedverneombudet fremmet forslag til noen tekstlige endringer, blant annet om at begrepene tillit og integritet bør være med i verdigrunnlaget. NTL viste videre til at det også bør inn noe innledende tekst til punktet om verdipunktene Kreativ Konstruktiv Kritisk og Respektfull.

Partene avtalte at organisasjonene sender inn sine innspill til strategidokumentet før styrets behandling av saken. Arbeidsgiver tar med seg de innspill som fremkom i møtet. Arbeidsgiver bad for øvrig om at de innspill som fremkom blir oversendt arbeidsgiver.

➤ ***Innlemming av Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen og Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning i NTNU***

NTL spilte inn at det bør utformes omstillingsavtaler for de prosessene som det ennå ikke er utarbeidet for. Arbeidsgiver vurderer det formelle rundt dette og hvorvidt det er behov for omstillingsavtale for denne saken.

➤ ***Politikk og handlingsplan for likestilling og mangfold 2018 – 2021 (O-sak)***

NTL ytret et ønske om at arbeidsgiver vurderer å ta inn noe som direkte går på seksuell trakassering, særlig som omhandler studentene. NITO spilte inn at det synes å mangle satsningsområder som omhandler tekniske og administrative stillinger. Tekna viste til at slik politikken er utformet nå, kan det se ut som at man tenker seg å slå av og på kjønnspoeng. Dette kan raskt bli for uforutsigbart.

Ferdig utkast til politikk og handlingsplan legges fram for SESAM til drøfting før ferdigstillelse. Dette vil skje før årsskiftet,

➤ ***Statsbudsjettet (O-sak)***

Forskerforbundet etterlyste en karrieropolitikk for ansatte i rekrutteringsstillinger. Arbeidsgiver viste til at dette vil bli sett på i forbindelse med arbeidet med styresak om midlertidige stillinger.

NTL uttrykte misnøye med at det ikke har blitt gitt midler til bygging av Elgesetergate 10, da vi i dag har mange ansatte og studenter som venter på dette og dermed er i en midlertidighet. NTL viste videre til at de er misfornøyd med at kuttene i ABE-reformen videreføres, og at det savnes effekter av effektiviseringstiltakene som har blitt satt i gang før/under fusjonen. Parat tilførte at man bør kutte antallet administrative først etter at tilstrekkelige systemer er på plass.

Innspill fra NTL: «Regjeringen foreslår også i år kutt i alle statlige virksomheters driftsbudsjett med minst 0,5 prosent flate kutt. Universitets- og høgskolesektoren har vært kontinuerlig under omstilling i mange år, de store omstillingene som følger av fusjoner koster og disse kostnadene er i liten grad kompensert av KD og kommer i tillegg til andre kutt. Fremover forventes det også store omlegginger i støttefunksjonene i sektoren. Generelle kutt, uten å vurdere situasjonen i den enkelte virksomhet, rammer alle og rammer forskning og undervisning. UH sektoren har de siste tre årene gjennomført kutt på 830 millioner kr. Det er store forventninger til UH-sektoren fremover både innen forskning og utdanning og ved å fortsette med effektiviseringskuttet blir det vanskeligere å innfri disse forventningene. NTL advarer mot at effektiviseringskuttet økes som følge av budsjettforliket slik det har skjedd de siste åra.»

Arbeidsgiver uttrykte at det er snakk om et godt budsjett for NTNU, selv om det er beklagelig at Elgesetergate 10 ikke kom med i budsjettet for 2018.

86/17 BOTT (Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø) – programmet for Økonomi og HR (Informasjon)

Arbeidsgiver orienterte om status.

Organisasjonene spilte blant annet inn at arbeidsgiver bør sørge for en tilstrekkelig god kobling mellom NTNUs digitaliseringspolitikk og BOTT-arbeidet, og at BOTT-prosjektet nå har kommet så vidt langt at det snart bør kobles mer formelt på NTNUs medbestemmelsesapparat da dette potensielt kan få store konsekvenser for en del ansatte.

NTL spilte inn følgende ønsker om informasjon før neste behandling i IDF-SESAM:

- «Konkretisere/risikovurdere konsekvensen av prosjektet
- Antall medarbeider som kan bli berørt
- Lage informasjonsplaner
- Kartlegge kompetansebehov herunder plan for dette.
- Se sammen med digitaliseringsarbeidet.
- Omstillingsavtale
- Konsekvensen for ulike brukere.»

87/17 SAMLOKALISERING ETTER FUSJON, STATUSRAPPORT (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om status i arbeidet og om fremtidige milepæler.

NTL spilte inn en viss bekymring knyttet til prosessen rundt ILUs innflytting på Kalvskinnet og det at dette ser ut til å kreve at flere miljøer blir værende på Kalvskinnet samtidig. Arbeidsgiver presiserte at innflyttingen vil løses gjennom trinnvis innflytting/utflytting, men at det fortsatt sonderes hvordan dette konkret skal gjøres.

Hovedverneombudet viste til at det har kommet innspill om at deler av NV-fakultet allerede har fått beskjed om at de vil være gjenstand for midlertidig flytting. Arbeidsgiver presiserte at det vil måtte foretas risikovurderinger i slike tilfeller og at flytting skjer med så liten risiko som mulig. Det vil i utgangspunktet være Fellesadministrasjonen som vil være der belastning knyttet til midlertidig flytting og evt. midtsemesterflytting vil ligge.

NTL viste til Felles IDF-LOSAMs behandling av saken i Fellesadministrasjonen, og etterlyste hvilke utfordringer arbeidsgiver ser knyttet til at Fellesadministrasjonen blir mest påvirket. Arbeidsgiver viste til at tilstrekkelig og rettidig informasjon blir viktig. IDF-LOSAM vil være et viktig organ.

Konklusjon:

Arbeidsgiver tar med seg IDF-SESAMs innspill i det videre arbeidet.

Partene ble enige om at SESAM-medlemmene blir invitert inn i det/de felles LOSAM-møtene som blir gjennomført i den videre prosess.

88/17 ORGANISERING AV BEVISST SOM DIGITAL TJENESTE OG AVSLUTNING AV PROSJEKTET (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om status og arbeidsgivers vurderinger.

Organisasjonene viste til at det kan fremstå som at det er noe krevende å arbeide i den foreslåtte matriseorganiseringen (grensen mellom linje og sentralt). Det ble også vist til at det er viktig at det blir avklart tydelig hvem man rapporterer til faglig/personalmessig for de som jobber inne i matrisen. Forskerforbundet etterlyste rapportering på HMS i systemet. NTL viste til at tilgangsstyring blir viktig for å opprettholde tilstrekkelig god informasjonssikkerhet og godt håndtert personvern. Tekna påpekte at det kan være viktig å ha i mente at rapportering gjennom et slikt system ikke nødvendigvis gir et korrekt bilde av kvaliteten på arbeidet som utføres. Arbeidsgiver viste til at det er fokus på disse punktene allerede og at det jobbes med dette.

Partene diskuterte for øvrig en rekke andre momenter.

Konklusjon:

Arbeidsgiver tar med seg de innspillene som kom frem i møtet.

89/17 UTKAST TIL SÆRAVTALE OM AVLØNNING AV PRODEKANER, NESTLEDERE OG FAGGRUPPELEDERE (Drøfting)

Saken ble ikke gjennomgått. Organisasjonene har fått utkast som første drøftingsgrunnlag, og arbeidsgiver imøteser IDF-SESAMs innspill skriftlig frem mot neste møte.

90/17 DIGITAL POLITIKK (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte om status i saken og arbeidsgivers vurderinger så langt.

Organisasjonene spilte inn noen innspill som arbeidsgiver tar med seg i det videre arbeidet.

Konklusjon:

Det opprettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal arbeide med den digitale politikken. Arbeidsgiver vil legge frem et forslag til mandat for arbeidsgruppen i neste IDF-SESAM-møte.

Arbeidsgiver bad organisasjonene om å utnevne to representanter til arbeidsgruppen.

91/17 CAMPUSPROSJEKTET – PLAN FOR MEDVIRKNING PÅ ENHETSNIVÅ, AKRINN OG RUSTBYGGET (Drøfting)

Arbeidsgiver orienterte, herunder vedrørende de innspill som kom frem i AMU-behandlingen av saken.

Partene diskuterte ulike momenter knyttet til den fremlagte saken. Av innspill så ble blant annet IDF-LOSAMs rolle i prosessen og plan for medbestemmelse på de to nivåene diskutert, i tillegg til tillitsvalgtes og verneinjens deltakelse på de foreslåtte gåturene. Tekna etterlyste informasjon om svarprosent på spørreundersøkelsen.

Konklusjon:

Partene er enige om at Campusprosjektet gjøres til fast sak på IDF-SESAM. Arbeidsgiver skal sjekke opp svarprosent på spørreundersøkelsen dette og formidle informasjonen til organisasjonene. Organisasjonene oppnevner medlemmer til deltakelse på Akrinn-møtene.

92/17 EVENTUELT

**92/17 -1 Ferdigstilling av notat vedrørende lokale medbestemmelses-
/medvirkningsorganer i Gjøvik og Ålesund (IDF-GSAM og IDF-ÅSAM)
(innmeldt av Parat)**

Konklusjon:

Partene ble enige om den foreslåtte medbestemmelsesordningen.

Partene kommer tilbake til hvorvidt forhandling om fordeling av velferdsmidler skal legges til disse organene i forbindelse med revisjonen av NTNUs tilpasningsavtale.