
MØTEREFERAT – IDF SESAM

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL
Thomas Ferstad, NTL (deltok ikke i sak 94/19 og
S-sak 38/19)

Øystein Moen, Tekna
Bjørn Helge Skallerud, Tekna
Morten Kvamme, NITO
Wenche W. Finseth, Parat
Lisbeth Aune, Forskerforbundet
Gry Eva S. Alterskjær, Forskerforbundet
Jon Anders Risvaag, Forskerforbundet

Heidi Camilla Egseth, HVO

Arbeidsgiver

Prorektor Bjarne Foss (Stedfortreder for rektor)
Organisasjonsdirektør Ida Munkeby
HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes
Kirsten Prestøy (S-sak 39/19)
Jon Inge Resell (S-sak 41/19)
Anne Marie Snekvik (S-sak 42/19)
Ragnhild Nisja (S-sak 43/19)
Olav Bolland (sak 98/19)
Iver Johnsen (sak 98/19)

Referent:
Seniorrådgiver Didrik Tårnesvik

IDF SESAM – 25.10.2019, kl. 08.30-12.00, Styrerommet, Hovedbygningen, Gløshaugen

- ❖ **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent. Ingen saker til eventuelt.

97/19 GJENNOMGANG STYRESAKER (drøfting)

S-sak 38/19 Organisatoriske endringer ved Institutt for historiske studier ved Det humanistiske fakultet

Bakgrunn for omorganisering - styrenotat

Det er nødvendig for en periode for noen år fremover å skille personer organisatorisk og fysisk ved

instituttet, da arbeidsmiljøet ved instituttet er uforvarlig og helsekadelig for de ansatte. Deretter må det fokuseres på gjenoppbygging. Etter hvert vil det bli et spørsmål om miljøet skal gjenforenes. De organisatoriske endringene peker på to alternativer, det ene hvor instituttet deles i et senter og en nytt institutt, og det andre hvor det deles i to institutter. Et senter fremstår mer midlertidig enn institutt, håndtering av det praktiske lar seg uansett ordne. Organisasjonene vurderer styrenotatet som et godt utarbeidet notat.

Organisasjonene påpekte at arbeidsgiver må ta lærdom av denne saken, blant annet må det innføres en praksis hvor man gjennomfører risikovurderinger i denne type saker. Det ble spilt inn at det er ønskelig med en sak i SESAM hvor man diskuterer aspektene som fremgår av rapporten, herunder ledelsens rolle. Det er også viktig at man ser på mediestrategi. Hovedverneombudet ga uttrykk for bekymring for kapasitetsutfordringer i HR- og HMS-avdelingen angående håndtering av konfliktsaker. Det ble også påpekt at det er nødvendig med økt kompetanse ut på enhetene.

Forskerforbundet overleverte et notat i møtet (vedlagt referatet) som de ønsker skulle følge saken og overleveres til NTNUs styre før styrets behandling av saken. Samtlige organisasjoner og hovedverneombudet stilte seg bak hovedpunktene i notatet, som gjengis her:

«Forskerforbundet ser det som grunnleggende at alle ansatte skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø. Vi oppfatter det som uomtvistelig at en del ansatte på IHS ikke har et forsvarlig arbeidsmiljø, og at de heller ikke har hatt det over lengre tid. ...

Forskerforbundet støtter derfor arbeidsgivers forslag til ny organisering av IHS, med et nytt institutt og et senter evt. to institutt. Vi anser dette som kritisk for å ha muligheten til å gi alle ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø.

Forskerforbundet ser dette som et av flere nødvendige tiltak for å oppnå et forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte på nåværende IHS. I styresaken er det lagt opp til en rekke tilleggstiltak som vi støtter og ser som nødvendige for å løse den fastlåste situasjonen. ...

Til slutt vil vi gjøre klart at vi har forventninger om at ledelsen tar innover seg den kritikk og de konklusjoner som er gjort i forbindelse med denne saken når det gjelder ledelse og manglende/utilstrekkelige/for sene tiltak. Vi forventer at ledelsen iverksetter de nødvendige prosesser og grep som skal til for at slike konflikter ikke får bygge seg opp ved NTNU andre steder.

Helt kort vil Forskerforbundet påpeke at det er et kritisk behov for å gå igjennom alle deler av konflikthåndteringen ved NTNU i dag, inkludert kartlegging av nødvendig kompetanse, behov for kompetanseheving, former for tiltak, størrelse på ressurser som avsettes osv.. Og, sist men absolutt ikke minst er det et behov for et system for innmelding av klager, varslinger etc. som er enkelt forståelig og rettet mot den enkelte ansatte, og ikke som i dag et verktøy for saksbehandlere.»

Arbeidsmiljøundersøkelsen ved instituttet

LOSAM ved HF har spilt inn at nivå 1, SESAM, må avklare om Arbeidsmiljøundersøkelsen ved IHS

skal gjennomføres nå. Saken er også diskutert i AMU tidligere denne uken. Det er enighet om at Arbeidsmiljøundersøkelsen må utsettes til våren da det ikke er hensiktsmessig å gjennomføre undersøkelsen samtidig med at instituttet kan bli delt i to enheter. Forslaget som er forelagt styret innebærer at man må iverksette gjenopprettingsprosesser i to enheter.

Se også sak 94/19 nedenfor.

S-sak 39/19 Virksomhetsrapport 2. tertial 2019

Rapporten gjelder perioden 1.5 – 30.8. Det var i perioden et merforbruk på 47 mill jf. budsjett. Årsakene til dette var lavere inntekter fra BOA, høyere lønnskostnader og noe periodiseringseffekter.

Det ble en diskusjon rundt bordet angående ABE-reformen, og flere enkeltsaker og enkeltelementer ble diskutert. Det ble poengtert at økonomiavdelingen nå følger opp tertialvis slik at man unngår at det iverksettes store innkjøp eller økt forbruk på slutten av året.

NTL etterlyste hvilke vurderinger som foreligger i et fremtidsrettet perspektiv. Det kreves mer og mer arbeid av støttefunksjonene, som skal bidra til fremtidig effektivisering. Det er ikke samsvar mellom økte fremtidige oppgaver og ABE-kutt.

TEKNA viste til eksempler som illustrerer at reduksjoner i kostnadene påvirker fakultetene og instituttene. Kostnadsreduksjonene vil medføre økt uro internt på instituttene og skjevheter mellom instituttene.

Arbeidsgiver sier man skal se på finansieringsmodellen. Man er bekymret for kapasiteten til å levere etter forventningene. Dersom etterspørselen i administrasjonen forskyves, må man se på fordelingen mellom avdelinger. Det vil da bli lagt opp til prosesser som legges frem for SESAM. Etablering av ABE er i oppstartsfasen, både når det gjelder prosjektet og organisering. Enkelte sier at man sløser på enkelte områder, man må derfor få frem den enkeltes synspunkter. Flere har vært inne på inntektsøkning på vitenskapelig side. Slike tema kan være en sak i diskusjoner rundt ABE. Arbeidsgiver ønsker konkrete tilbakemeldinger på dette.

S-sak 41/19 Studieprogramporteføljen – endringer 2020-2021

SESAM ble oppdatert på virksomhetsrapporten. NTNU fortsetter med de konkrete endringene for neste studieår.

S-sak 42/19 Fastsettelse av egenbetaling - delegasjon

En nasjonal forskningsgruppe under UHR har utarbeidet nye retningslinjer om hvordan egenbetalingstilfellene skal praktiseres vedrørende etter – og videreutdanning. Fakultetet skal utøve myndigheten på vegne av rektor. Styret må vedta et nytt punkt i forskrift 8. desember 2015 nr. 1449 om studier ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) § 4-1 (6), og samtidig oppdatere NTNUs delegasjonsreglement.

Oppfølging:

SESAM ønsker å få en rapportering om hvordan praksis følges opp, om det skjer i samsvar med retningslinjene fra UHR.

S-sak 43/19 Revisjon av NTNUs IPR politikk

Dersom det er ønskelig kan organisasjonene sende innspill om IPR-politikken til Ragnhild Nisja.

S-sak 45/19 Medbestemmelse og medvirkning ved NTNU

Styremedlem Tim Torvatn foreslår at styret ber rektor komme med forslag til hvordan en gjennomgang av NTNUs medvirknings- og medbestemmelsessystem kan gjøres. Det bes om at bestillingen må foreslå en uavhengig undersøkelse av dagens status.

Arbeidsgiver vil forholde seg til bestillingen, men er bekymret for tidsperspektivet i forhold til å gjennomføre en undersøkelse, det kan bli utfordrende å gjennomføre dette samtidig med arbeidsmiljøundersøkelsen.

NTL er enig i at en slik undersøkelse bør gjennomføres, da det er noen år siden man har undersøkt dette. Imidlertid er man noe usikker på hva som i denne saken menes med medbestemmelsesbegrepet, er det medbestemmelse i henhold til hovedavtalen i staten eller «medbestemmelse i NTNUs styrende organer, inkludert ledergrupper. Det kan være hensiktsmessig å utsette dette til ny rektor er på plass.

94/19 INSTITUTT FOR HISTORISKE STUDIER (IHS)

Forhandling om omorganisering (forhandling)

SESAM støtter arbeidsgivers forslag i S-sak 38/19 om å dele instituttet i to, men overlater til styret selv å avgjøre om det skal bli ett nytt institutt og et nytt senter, eller to nye institutt. SESAM anmoder styret å utsette overlevering av de nye enhetene til fakultetet til etter at bemanningsplan og innplasing er gjennomført.

SESAM er enig i fremlagt forslag til innretning, jf. fremlagt organisasjonskart. Enstemmig. Protokoll signert.

Bemanningsplan (drøfting)

Arbeidsgiver legger følgende føringer til grunn for innbemanning som støttes av SESAM:

1. Arbeidsgiver bestemmer innbemanningen
2. Hovedkriterium er at folk følger fag. For et fåtall kan det være mulig å velge, men det er unntaksvis. Valgfriheten gjelder for de som har en fot i begge fagområder.
3. Enkelte vil bli dirigert pga. sin rolle i konflikten
4. Det vil bli gjennomført en prosess mellom arbeidsgiver og den enkelte, med støtte fra den enkeltes tillitsvalgte. Samtaler/drøfting med den enkelte vil tilbys.

SESAM mener det ikke er mulig å få alt det formelle på plass innen 31.10, jf. styrevedtak 34/19.

SESAM presiserer at først må det fattes vedtak om organisering, deretter kan vi sette i gang med innplassering jf. bemanningsplan. Det er viktig at vedtak om innretningen er kjent før arbeidet med bemanningsplan iverksettes. Først når denne prosessen er ferdig kan miljøene overføres tilbake til HF.

SESAM presiserer at først må det fattes vedtak om organisering, deretter settes i gang med innplassering jf. bemanningsplan. Det er viktig at vedtak om innretningen er kjent før arbeidet med bemanningsplan iverksettes. Først når denne prosessen er ferdig kan miljøene overføres tilbake til HF.

Oppfølging:

SESAM anbefaler styret å utsette overlevering av insitutt/senter til HF til etter bemanningsplan og innplassering er gjennomført.

Utsatt sak:

**95/19 OVERORDNET PLAN FOR REVISJON AV NTNUs VARSLINGSRUTINER
(Drøfting)**

HR- og HMS-sjef trekker tidligere notat i saken da det er gjort en ny vurdering angående arbeidsgruppe. Det foreslås at HR- og HMS-avdelingen utvikler varslingsreglene som legges frem for SESAM. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling endres med virkning fra 1.1.20, og vi har fått kritikk på at retningslinjene er for omfattende og lite pedagogisk. NTNU må derfor revidere varslingsrutinene.

Arbeidsgiver ønsker synspunkter på hvordan man skal arbeide med revisjon av varslingsrutinene, da det er flere innganger til dette.

Dette arbeidet må også knyttes til styrets vedtak om å etablere et sentralt varslingsmottak.

I tillegg har dekanmøtet i september i år, bestilt en manual med kriterier hvordan man jobber med konflikter eller konflikter som er i emning. Det bes om bistand for å unngå at saker feies under teppet og slik at saker ikke eskaleres på grunn av feil håndtering. Hvordan man jobber godt i forkant er en relevant problemstilling. Dette henger også sammen med hvordan man organiserer mottak av varslingsrutinene.

TEKNA ønsker en prinsipiell vurdering av i hvilken grad det er nødvendig med store arbeidsgrupper. FF støtter dette og legger til at problemet foreligger ute i organisasjonen, dersom man ønsker reelle tilbakemeldinger må man lytte til de ansatte ute i enhetene.

TEKNA mener habilitet er ofte et problem i slike saker når nærmeste leder skal håndtere saker. Dette støttes av NTL som legger til at habilitetsproblematikken er helt sentral. I tillegg spiller etikk og kultur inn, samt den enkeltes integritet. Hvilke grenser er akseptable? Man må se på arbeidsgivers handlingsrom, prosess kan i seg selv være eskalerende. Slike saker krever også risikovurdering, risiko må vurderes i alle saker som håndteres.

FF mener de nye varslingsrutinene må ses i sammenheng med konfliktrutinene. Regelverket må i større grad bygge på de ansattes og varslernes premisser. I tillegg må man rekruttere instituttledere

som forstår temaet. Flere ledere sliter i dag med å håndtere det forebyggende. NTNU mangler også ressurser for å håndtere slike saker. FF mener man må se på hele systemet.

I arbeidet med nye varslingsrutiner er det viktig å ha hovedfokus på de som skal varsle. NTL mener derfor man ikke skal blande varslingsrutiner med lederes manual, men det er viktig at man utarbeider en manual til ledere slik at de kan håndtere saker riktig fra et tidlig tidspunkt. Som personalledere skal de kunne ta tak, selv om ansatte reagerer negativt. Videre ønskes en arena hvor man kan diskutere handlingsrommet før det eskalerer/blir en konflikt. Man må også håndtere de sakene hvor det ikke konkluderes med brudd på lovverket, det er fortsatt en sak som påvirker arbeidsmiljøet og som kan eskalere. Det sentrale er at ansatte melder inn saker og ikke om de meldes inn etter regler for varsling eller konflikthåndtering. Et eventuelt varslingsmottak må vurdere hvordan saker følges opp.

HVO mener ledere må få lov til å trene på de vanskelige samtalene. Deler av VO-linjen opplever det som provoserende at en del av opplæringen (konfliktsaker og varslings saker) som lederne absolutt må ha, er frivillig. HVO er også bekymret for ressursene på HR- og HMS-avdelingen, som må styrkes på dette området, skal NTNU kunne ivareta en forsvarlig håndtering i slike saker.

Oppfølging:

Arbeidsgiver utarbeider forslag til varslingsrutiner som forelegges SESAM.

98/19 OCEAN SPACE SENTER (Drøfting)

Olav Bolland gjennomførte en presentasjon av OSC.

HR- og HMS-sjef mener det er viktig med tilbakevirkninger innen medvirkning, både inn i programmet og i linja. Det foreligger en prosessuell problemstilling i samarbeidet mellom NTNU vs SINTEF. Her blir det viktig å tenke hvordan saken fremlegges for styringsorganene.

HVO ser dette som et godt prosjekt, men poengterer at tidslinjen kan bli en utfordring. Man vet at det er gjort en del i Samlok med medvirkning i prosjektene som man kan se tilbake på. Dekanen kan etterspørre hos instituttledere hvordan medvirkning skjer, her må arbeidsgiverlinja være tettere på. BOLLAND bekrefter at man ser på Samlok og tar med seg lærdom derfra.

Når det gjelder de ansatte og studentene som må flyttes under ombygging, ser man til både Tunga som kan bli ledig, men også til Moholt. Bolland sier det er Moholt som er mest ønsket etter nærhetsprinsippet.

NTL ønsker en tidlig avklaring hvor de ansatte skal flyttes, da det er nødvendig med forutsigbarhet. NTL ser utfordringer knyttet til samarbeidet med Sintef som må avklares. Johnsen sier det vil være mer styring og beslutning innen prosjektet i OSC, i motsetning til Campusprosjektet hvor beslutningene ligger i linja.

HR- og HMS sjef påpeker det må avklares hvem som skal representeres hvor i medbestemmelsesprosessene, ut over de ordinære prosessene. Enkelte saker må løftes inn til AMU og SESAM.

99/19 BOTT (Informasjon)

Det må forelegges en større og mer helhetlig sak til neste SESAM. SESAM må få skriftlig informasjon i forkant. Saken utsettes.

100/10 EKSTERN REVISJON AV SIDEGJØREMÅL (Informasjon)

HR- og HMS sjef viser til hovedanbefalingene på side to i revisjonsrapporten av 13.,9.19. NTNU har sluttet seg til dette. Folk kjenner for lite til sidegjøremålsreglene, og det blir ikke tatt godt nok hensyn til dette i lederlinja.

Sidegjøremål har også en side til BOTT, hvor følgende problemstillinger fremheves:

- 1) Kategorisering
- 2) Offentliggjøring av sidegjøremål

HR-sjefene ved de fire universitetene skal diskutere dette etter 15.11.

NTL slutter seg til dette, men påpeker det er rart ikke å ta en diskusjon om offentliggjøring. Må være tydelig på hvilke sidegjøremål som må registreres. Revisjonen mener NTNU har et godt regelverk, men det er vanskelig å få det til å fungere. Det skal være tillit til offentlig sektor og til våre ansatte, men det er vanskelig å skille arbeid og fritid når man står i en særlig uavhengig stilling.