



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Morten Mørch, Parat

Bjørn Skallerud, Tekna

Finn Arve Aagesen, Tekna

Liv Berit Augestad, FF-NTNU

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Gry Eva S. Alterskjær, FF-NTNU

Sturla Sørstad, NTL NTNU

Iver Johnsen, NTL NTNU

Thomas Misje, NITO

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen. konsulent Brit Stolsmo

Org.dir. Ida Munkeby (sak 65/13 og 66/13)

Øk.dir. Frank Arntsen (deler av sak 65/13)

Sen.rådg. Per E. Kjøl (deler av sak 65/13)

Seksjonsleder Liv Taraldsen (sak 67/13)

Driftssjef Jørn-W. Bergquist (sak 68 og 69/13)

Campusutv. Nils J. Moltubakk (sak 68 og 69/13)

Sen.rådg. Jens Petter Nygård (sak 68 og 69/13)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 1. november 2013, kl. 0845 - 1130**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 01.11.13

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 27. september 2013**
- Referat fra SESAM-møtet 27. september 2013 ble godkjent.

- **Godkjenning av dagsorden**
- Dagsorden ble godkjent.

Saker

65/13 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 7. november 2013.

Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Strategi- og budsjettfordeling for 2014 (S-sak 55/13)

Økonomidirektøren orienterte om saken og tilrådingen.

Fagforeningenes og hovedverneombudets innspill:

NTL

NTL påpekte at selv om dette i utgangspunktet er et budsjettnotat, bør det foretas rydding i begrepsbruken. Hva ligger i begrepene høyt internasjonalt nivå, internasjonal toppklasse, høy internasjonal standard og internasjonalt fremragende? Det er viktig at vi har en felles bevissthet rundt dette, med hensyn til hvor i organisasjonen dette er ment.

På spørsmål fra NTL om det er tatt høyde for å ta inn noe etterslep på posten drift og vedlikehold, eiendom og bygninger, svarte økonomidirektøren at NTNU har etterslep på vedlikehold i størrelsesorden 1 mrd kr og at det gjøres fortløpende vurderinger og prioriteringer på dette.

Virksomhetsmål 11, 12 og 13 – ledelse og arbeidsmiljø, NTL etterlyser hva er realismen i forhold til det som skal gjennomføres fra fellesadministrasjonens side. Målene samsvarer ikke med at budsjettet legger til grunn kun en justering for pris- og lønnsvekst for fellesadministrasjonen.?

NTL stilte spørsmål omkring NTNUs egenart, hva legger vi i det?

Forskerforbundet

Forskerforbundet støtter NTL i forhold til viktigheten av å rydde i begrepsbruken.

På spørsmål fra Forskerforbundet om avsetning av egne midler til 2.3.3-forhandlinger i 2014, svarte økonomidirektøren at det ligger inne i pris- og lønnskompensasjon.

Det ble stilt spørsmål omkring omstillingsmidler til Det humanistiske fakultet.

Tekna

På spørsmål fra Tekna omkring internhusleien, svarte økonomidirektøren at effekten vises først i 2014, det er for tidlig å si at det ikke virker. Hensikten med internhusleie er todelt; synliggjøring av kostnad samt bevissthet rundt arealbruken. Det er planlagt en evaluering.

Organisasjonsdirektørens oppsummering:

Det er betimelig å ta med inn i diskusjonen hva som er godt nok for at vi skal fremstå som internasjonalt fremragende. Det er ikke gjennomdiskutert hva det faktisk betyr. Dette er en kontinuerlig diskusjon, det er vanskelig å sette en standard for hele organisasjonen.

NTNUs egenart er den tydelige teknisk-naturvitenskapelige profilen kombinert med bredden. Tverrfagligheten er vår egenart. Både mål og tiltak skal understøtte dette. Samfunnsstøtte og kunnskap for en bedre verden. Tverrfaglig satsinger/eksperter i team gjør oss unike i Norge.

Det vil gå ut en bestilling til alle avdelingene i Fellesadministrasjonen om å gjennomgå porteføljen og stille seg spørsmålet; er det noe som vi gjør i dag som vi kan slutte med eller gjøre mer effektivt? Ledelsen er klar over at det er et høyt arbeidspress i Fellesadministrasjonen. Gjennomgangen vil også se på samhandling med andre avdelinger og fakultetene. Flere avdelinger er i gang med dette arbeidet allerede.

Statsbudsjettet for 2015 – forslag til satsinger utenfor rammen (S-sak 56/13)

Økonomidirektøren orienterte om saken og tilrådingen.

Fagforeningenes og hovedverneombudets innspill:

Forskerforbundet

Er det sammenheng med tall i S-sak 55/13 og prosjektene som skisseres i denne saken?

NTL

Oppfatter ledelsen at kvaliteten på allmøtene har vært god og preget av gode diskusjoner?

Økonomidirektørens oppsummering:

Ledelsen mener at vi signaliserer et behov når det gjelder campusprosjektet.

Allmøtene oppfattes som gode med relevante spørsmål og refleksjoner

Campusarbeidet NTNU 2013. Status og innspill til KVVU behovsanalyse (S-sak 57/13)

Saken ble drøftet.

Sidegjøremålsnemnd (S-sak 58/13)

Personalsjefen orienterte om saken og tilrådingen.

Revidert valgreglement (S-sak 60/13)

Fagforeningenes og hovedverneombudets innspill:

Parat påpekte at forsiden på valgreglementet må henvisning til instituttledere tas bort. Disse blir nå tilsatt.

Arbeidsgivers kommentar:

Arbeidsgiver vil korrigere dette.

Revidert styringsreglement for NTNU (S-sak 61/13)

Fagforeningenes og hovedverneombudets innspill:

Forskerforbundet

Det bør foretas en evaluering av tilsettingsprosessen rundt instituttledere.

NTL

Følgende punkter er viktig:

1. Begrepsbruken i forhold til medvirkning/medbestemmelse i reglementet må gjennomgås.

2. Nærmere beskrivelse av prosesser for å utpeke prodekaner/nestledere er nødvendig
3. LOSAM bør skrives inn som fast utvalg under pkt 2.2.1
4. Punkt 2.3.6: endret tekst kulepunkt 9 under viktige oppgaver instituttleder:
 - Representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse.
5. Punkt 2.2.7 Dekanens/Museumsdirektørens oppgaver
 - Foreslår nytt kulepunkt:
 - Representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse.

Vi mangler et personalreglement som gjelder ledelse.

Arbeidsgivers kommentar:

Det tas en gjennomgang av reglementet for å få en korrekt og konsekvent språkbruk når det gjelder medbestemmelse og medvirkning. NTL sender inn forslag til justeringer

Det synes å være enighet om at utvelgelsesprosessen i forhold til prodekaner/nestledere hører mer naturlig hjemme i personalreglementet, eventuelt i Tilpasningsavtalen.

Det bør være gode prosesser rundt oppnevning som bør ligne mye på ansettelsesprosesser med hensyn på direkte medvirkning. Slik det er pr. i dag, så er dette overlatt til dekanene. NTNU bør vurdere å lage et eget personalreglement for rektor, dekan, instituttledere, nestledere.

Punkt 1 gir grunnlag for visse språklige justeringer. Rektor ber om fullmakt fra styret til å foreta disse.

Status for implementering av NTNUs internasjonale handlingsplan (O-sak 18/13)

Personalsjefen orienterte om saken. Det er stor forskjell mellom enhetene både økonomisk og personalpolitisk.

Det er ønskelig at enhetene skal bruke mer penger på utreise. Det arbeides med å utvikle en mer ensartet utreisepolitikk/praksis ved NTNU.

Fagforeningenes og hovedverneombudets innspill:

Forskerforbundet

Det er stor forskjell mellom fakultetene, noen bruker forskningsrådets satser på 28 000 pr. måned, andre har 10.000 i semesteret.

66/13 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon/drøfting)

- Saker til styremøtet i desember
Organisasjonsdirektøren orienterte om hvilke saker som står på dagsorden i desember:

Campussaken
Budsjettet vedtas
Midlertidig ansettelse
Opptakstall 2014
Vedlikeholdsetterslep
Kvalitetssikring og utdanning (O-sak)
Ph.d-rekruttering (O-sak)
Kostmodell og leiekostmodell
Beredskapsarbeid ved NTNU
Årsberetning Universitetsavisa

67/13 INNFORING AV ELEKTRONISKE PERSONALMAPPER (Informasjon/drøfting)

Liv Taraldsen orienterte om arbeidet med innføring av elektroniske personalmapper. Det ble bl.a. orientert om:

Effekt mål for personalarkiv/-mapper

1) NTNUs saksbehandling og tilgang til personaladministrative dokumenter skjer på en effektiv og hensiktsmessig måte

2) NTNUs personalarkiv og personaldokumenter er elektronisk tilgjengelig for ledere og HR-medarbeidere

Resultat:

Beskrive og utvikle prosess og verktøy for personalarkiv/-mapper

Litt om elektronisk personalarkiv

Personalarkiv består av dokumenter som berører den enkelte ansatte.

Det elektroniske personalarkivet på NTNU vil derfor være en kombinasjon av Paga og ePhorte.

Organisering av elektroniske personalmapper - sak

Valgt prinsipp i personalarkivet er én sak per forhold/område.

Følgende forhold/områder er valgt:

- Administrasjon arbeidsforhold
- Arbeidsavtaler - forlengelser – opphør
- Sykefravær - HMS – IA
- Opprykk til professor etter kompetanse

Autorisering og tilgangsstyring

Et av de valgte prinsippene for elektroniske personalmapper på NTNU er at bare de med saksbehandlingsansvar/-oppfølging på HR-området (for eksempel saksbehandler HR, kontorsjef, instituttleder og lignende), skal ha tilgang til personalarkivet

Hovedprinsipper for tilgang:

Autoriserte brukere kan søke, og de kan få lesetilgang/oversikt over registrerte saker i personalarkivet.

Navnet skjermes for ikke autoriserte brukere i alle saker.

Det er utarbeidet en veiledning om autorisering og tilgangsstyring.

Pilot DMF

DMF startet piloten september 2012. Etter 7 måneders bruk ble pilotperioden oppsummert som vellykket og det ble anbefalt at resten av NTNU tar i bruk elektronisk personalarkiv. Rapporten anbefaler fokus på opplæring.

Innføring av elektronisk personalarkiv for hele NTNU er forankret i personalavdelingen. Oddvar Åmot leder arbeidsgruppa for innføringen.

Arbeidsgruppa har gjennomført en risikoanalyse. Risikofaktorer: opplæring, forankring, aksept for innføring og fortsatt bruk av de fysiske personalmapper. Det vil bli opplæring for HR-medarbeidere og arkivansatte.

Elektronisk personalarkiv planlegges tatt i bruk 1. januar 2014.

Fagforeningenes og hovedverneombudet innspill - tema som ble diskutert:

- Tilgangsstruktur, hvem får tilgang til hva?
- Autorisasjon
- Hvem er ledere i denne sammenheng?
- Innsyn i egen mappe
- Opplæring og informasjon
- Habilitet
- En del av ePhorte – ikke eget dataprogram

68/13 NY PARKERINGSPOLITIKK VED NTNU (Informasjon/drøfting)

Foiler ble utsendt til møtet.

Jørn Wiggo Bergquist orienterte om tiltaksplan og status.

Det ble orientert om følgende:

- Foreslåtte regulering/skiltplan er muntlig godkjent
- Ny skiltplan for Gløshaugen innebærer:
 - Ladeplasser for el-bil plasser vil økes betydelig (18 i dag)
 - 46 nye MC plasser (til totalt 48)
 - 188 nye parkometerplasser (til totalt 291)
 - 6 nye Handikap-plasser (til totalt 40)
 - Etablering av nye sykkelparkeringer
 - P-plasser reduseres med ca. 380 på Gløshaugen (til totalt ca. 950)
 - Soneinndeling som gir mulighet til å gi ansatte med bevegelsesvansker og barneforeldre parkering nære arbeidsstedet
- For øvrige campuser videreføres dagens antall plasser/kategorier
- Etter vedtak om privatrettslig regulering bestemmer NTNU selv antall p-plasser og kan fjerne eller legge til p-plasser etter behov

Alle som ønsker kan få parkere!

- Det er igangsatt arbeid både med sykkelparkering og garderober
 - Tre garderobeanlegg ferdigstilles før årsskifte, Dragvoll blir klar mars 2014
 - Fire sykkelparkeringer operative før jul, 3 Gløshaugen og 1 Kalvskinnnet. Sykkelparkering på øvrige campus igangsettes våren 2014
- Det er klargjort til innkjøp av 10 nye el-tjenestebiler, men bestilling er ikke iverksatt
- Det arbeides med å bedre rutetilbud, osv. i samarbeid med Miljøpakken
- Betaling tenkes innført fra 1.1.2014, evt. Fra 1.5.2014
 - Gløshaugen og Kalvskinnnet kr 500 pr. mnd., Tyholt og Dragvoll kr 250 pr. mnd.

Lettvinte og fleksible betalingsmetoder skal etableres (app som hovedløsning)

Veien videre

- Tiltaksplan og statusrapport legges frem for rektorat og dekanmøte
- Behandling i SESAM, bl.a. regler for parkering nært arbeidsplassen
- Kommunikasjonsplan for ny parkeringsordning
 - (1) Ordinær informasjon gjennom linjeorganisasjonen slik at ledere og ansatte er kjent med hva dette innebærer, og hvilke konsekvenser det har for den enkelte. Oppfølging med tilbud om info i ledermøter osv.
 - (2) Direkte henvendelse til de som i dag har parkeringstillatelser og hvordan de skal forholde seg for å søke om fortsatt parkering osv.
 - (3) Løpende informasjon på Intranettet med lett tilgjengelig informasjon og hjelp, fakta-ark, ofte stilte spørsmål osv.

Følgende tema ble diskutert:

- Parkeringstillatelse generelt
- Ansattes parkering – betaling
- Forskerforbundet reiste spørsmål om ivaretagelsen av ansatte med særlige behov for nær parkering. Begrepet bevegelsesvansker er for snevert. I tillegg er det uklart for FF hva slags søknadsprosess det legges opp til, og hvordan denne blir gjort kjent for de ansatte. Det er også ønskelig å få klargjort hvilke kriterier som skal legges til grunn. FF er enige i at slike vurderinger ikke bør ligge til Driftsavdelingen, og at dette av flere årsaker bør ligge til HMS-avdelingen
- Helserelaterte problemer, helsemessige behov, bevegelsesvansker. Det ble bedt om at begrepet bevegelsesvansker ble byttet ut med helsemessige behov ut fra at begrepet var for snevert i forhold til behovet. (Bedriftshelsetjenesten avgjør om ansatte med helseproblemer får parkering på område A eller B som er oppå plataet på Gløshaugen)
- Informasjon om regler og parkeringssystemet. Parat meddelte at det i store deler av både NTNU og SINTEF er et stort informasjonsbehov vedrørende det nye parkeringsregimet som skal innføres og anbefalte at det blir informert i alle LOSAM.
- Forskerforbundet reiste spørsmål rundt plasseringen av sykkelskur, med bakgrunn i en konkret sak hvor HC parkeringsplass er blitt flyttet for å gjøre plass til sykkelskur. I den konkrete saken er HC plass nå flyttet direkte ved siden av sykkelskuret, noe som kan gjøre faktisk benyttelse av plassen vanskelig dersom mye sykler plasseres i og rundt skuret. Med bakgrunn i at personer med HC parkeringstillatelse utvilsomt har et større behov for å parkere svært nært arbeidssted enn syklister, bør dette tas hensyn til under planleggingen av plasseringen av sykkelskur. Den planlagte plasseringen var i tillegg ukjent for ansatte ved arbeidsstedet, noe som tyder på at det heller ikke har vært tilstrekkelig medvirkning i prosessen
- Busskapasitet. NTNU samarbeider med AtB
- El-biler

Jens Petter Nygård orienterte om at ansatte uten spesielle behov får parkere på område C og D som er på Hesthagen og området ved Driftssentralen. Dersom ansatte uten spesielle behov ønsker å parkere på områdene A og B for en kortere periode, blir prisen som for gjester, kr. 20 pr. time.

Det vil bli utsendt et oppdatert kart over området.

69/13 TRAFIKKSITUASJONEN VED PERLEPORTEN (Informasjon/drøfting)

Saken ble reist av Tekna med støtte fra Forskerforbundet, NTL og Hovedverneombudet.

Tekna ba om en gjennomgang av hvordan campus skal tilrettelegge for fotgjengere og syklister ved og omkring Perleporten. Slik det fremstår i dag under «Miljøpakken», virker det som om det er bilistene og de som tar buss som blir ivaretatt. Det er prinsipielt betenkelig at man øker trafikken i høgskoleringen og reduserer fortaumuligheter for studenter og ansatte.

Hovedverneombudet opplyser at saken har vært behandlet flere ganger i AMU. Opprinnelig kontakt i saken kom fra politiet etter en rekke registrerte trafikkuhell. Det er også registrert en alvorlig avviksmelding ved Sintef (miljøet ved Perleporten) i forbindelse med avlasting av varer (veien mellom PFI og nabobygg).

Nils Jørgen Moltubakk orienterte om at NTNUs holdning er at Høgskoleringen ikke bør være en gjennomfartsvei. Høgskoleringen fungerer i dag som et overløp for Elgsetergate. Veien gjennom Høgskoleringen er kommunal og kommunen er ikke enig i NTNUs standpunkt. Det pågår et arbeid med utredning av nye traseer som er en dårligere løsning for NTNU.

Tekna med støtte fra Hovedverneombudet ber NTNU ta kontakt med politisk ledelse i Trondheim for å få igjennom sine standpunkter.

NTL foreslo at det etableres en forbindelse for kollektivtrafikk ned Høgskoleringen forbi Realfagsbygget og at det bygges bro over jernbanen, slik man hadde for anleggstrafikk under byggingen av Realfagbygget. Dette i stedet for at bygninger rives og hindrer fremtidig utbygging av laboratoriene i Perleporten. Saken bør behandles i Arbeidsmiljøutvalget siden dette går på trafikksikkerhet.

70/13 MØTEPLAN 2014 FOR SESAM/FORHANDLINGSMØTER/KONTAKTMØTER (Informasjon/drøfting)

Det ble tatt opp drøfting om møteplan for de ordinære SESAM-møtene/forhandlingsmøtene/kontaktmøtene for 2014. Det var utsendt forslag til møteplan og møteplanen ble som foreslått med noen endringer.

Ordinær møteplan for SESAM/forhandlingsmøter/kontaktmøter år 2014:

Vår 2014

Onsdag 15.01, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 17.01, kl. 0845 – 1130 SESAM (Seminar/styremøte tirs/ons 21. – 22.01)

Onsdag 19.02, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Mandag 24.02, kl. 1215 – 1430 SESAM (Styremøte onsdag 26.02)

Fredag 7.03, kl. 0900 – 1130 Forhandlingsmøte (innleveringsfrist: 21.02)

Fredag 21.03, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte torsdag 27.03)

Mandag 24.03, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 11.04, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte onsdag 23.04 i reserve)

Mandag 28.04, kl. 8-10 – Kontaktmøte

Onsdag 21.05, kl. 8-10 – Kontaktmøte

Fredag 6.06, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte onsdag 11.06)

Mandag 16.06, kl. 0900 – 1130 Forhandlingsmøte (innleveringsfrist: 02.06)

Høst 2014

Fredag 22.08, kl. 0845 – 1130 SESAM (Seminar/styremøte ons/tors 27. - 28.08)

Torsdag 28.08, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 12.09, kl. 0900 – 1130 Forhandlingsmøte (innleveringsfrist: 29.08)

Onsdag 24.09, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 26.09, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte onsdag 1.10)

Onsdag 29.10, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 31.10, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte onsdag 5.11)

Onsdag 26.11, kl. 8-10 - Kontaktmøte

Fredag 28.11, kl. 0845 – 1130 SESAM (Styremøte ons/tors 3. - 4.12)

71/13 EVENTUELT

- Fysisk aktivitet i arbeidstiden
Arbeidsgiver reiste saken.
Revidert notat om fysisk aktivitet ble utsendt til møtet.

Personalsjefen orienterte om at dette er en sak som har vært til diskusjon i flere omganger. I utgangspunktet var det en bestilling fra rektoratet som hadde en føring på at det må være et kollektivt preg over ordningen.

Innspill fra fagforeningene/HVO:

NTL:

Bra at saken kommer på bordet igjen

Det er en utfordring å skjønne punkt 2 som går på nytteverdien for de ansatte da dette ligger i sakens natur. Det er heller ønskelig at tiltaket blir beskrevet i et arbeidsmiljøperspektiv som kan løses både kollektivt og /eller individuelt. Det må legges til grunn en tillit til at enhetene selv løser dette.

Forskerforbundet:

Enig med NTL.

Problematisk med logikken i forhold til de som trener på SiT
Nytteverdien skal vi vite i utgangspunktet

HVO

Enig i at punkt 2 er en utfordring, skeptisk til vurdering av nytteverdien lokalt

Arbeidsgiver:

Meningen med notatet er at det skal være lett anvendbart

Pkt. 2 handler om å bygge arbeidsmiljø gjennom å være sammen.

Arbeidsgiver vil se på formuleringen i punkt 2 på nytt.

- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK)
Forskerforbundet reiste saken og ønsket en diskusjon omkring tiltak på arbeidsplassnivå når det gjelder oppfølging av ARK.

Forskerforbundet har mottatt tilbakemeldinger på at det enkelte steder settes i gang tiltak som ikke er i samsvar med funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen.

Vil slike forhold bli avdekket i evalueringen av arbeidsmiljøundersøkelsen?

Det er også mottatt tilbakemeldinger som tyder på at det kan være særlig vanskelig å få til relevante tiltak i arbeidsmiljø hvor funnene i undersøkelsen primært har gått på ledelse. FF vil påpeke at det kan være problematisk at det er leder som er ansvarlig for oppfølging og gjennomføring av tiltak i situasjoner hvor funnene peker tilbake på dårlig ledelse som årsak til et dårlig arbeidsmiljø.

Arbeidsgivers kommentarer:

Evaluering av ARK skjer gjennom faktaark II, bruk av data som allerede ligger i den opprinnelige undersøkelsen ved NTNU og workshoper med representative brukere. Siktemålet med evalueringen er å bidra til endringer som gir høyere svarprosent og enda bedre kvalitet på undersøkelsen. Tilbakelesningsteamet er viktige innspillere i evalueringen. Denne gruppen har oversikt over hvordan ledere med både gode og dårlige resultater har fulgt opp ARK. Personalsjefen poengterte at ARK ikke er et verktøy for på individuelt nivå å evaluere ledere, men et verktøy for hvordan et arbeidsmiljø kan forsterke gode arbeidsmiljøfaktorer og redusere dårlige faktorer. Hvordan den enkelte leder tar fatt i dette er fokusert og vil være tema i eksempelvis ledernes medarbeidersamtaler.