



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemansorganisasjonene

Anne Danielsen, Parat

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Sissel Skarra, NITO

Finn Arve Aagesen, Tekna

Kjersti Forbregd, FF-NTNU

Hege Charlotte Faber, FF-NTNU

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen.rådgiver Petter Wiig

Rektor Torbjørn Digernes (sak 1/13, 2/13, 4/13)

Org.dir. Ida Munkeby (sak 3/13, 5/13)

Sen.rådgiver Kari Rueslått (sak 3/13)

HMS-sjef Anne-Beth Holte (sak 3/13)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 18. januar 2013, kl. 0900 - 1100**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Petter Wiig

Dato: 29.01.13

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møte 30.11.12**
Referat fra SESAM-møtet 30. november 2012 ble godkjent.
- **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

Saker

1/13 **STYRESAKER (Informasjon/drøfting)**

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 21. – 22. januar 2013.

Det ble orientert nærmere om følgende saker:

- S-sak 2/12 Praksisforskrift for sivilingeniørutdanningen ved NTNU
Rektor orienterte om saken og tilrådingen.
NTL påpekte nødvendigheten av også å ha «Arbeidslivets spilleregler» som tema.
- O-sak 1/13 Tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet
Rektor orienterte:
De fleste virksomheter får om lag samme tildelingsbrev, men med ulik vektning av ulike tema.
Etatsstyringsmøte blir hvert annet år – neste møte 2014.

Side 13: Antar alle 7 stillinger under insentivordningen for kvinner i MNT-fag er besatt. (Spørsmål fra FF)

Side 3 i vedlegg 1: Fullmakten gjelder primært mulige løsninger på personalproblemer. (Spørsmål fra FF)

KD's modell er en *institusjonsmodell* og skal ikke brukes i forhold til fakulteter og institutter. (Spørsmål fra NTL)

Det følges opp med et nytt miniseminar om inntektsfordelingsmodellen. (Spørsmål fra NTL)

Side 7: Utfordrende å følge opp målsettingen på 20 % økning av lærlinger. Møtevirksomhet med fylkeskommunen og veilederne. (Spørsmål fra NTL)

2/13 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon/drøfting)

Oversikt over saker til dekanmøter og styremøter våren 2013 var vedlagt.

3/13 NTNUs LEDERUTVIKLINGSPROGRAM I PERIODEN 2013 – 2017, foreløpig skisse (Informasjon/drøfting)

Notater av 09.01.13 og 16.01.2013 fra hhv. Personalavdelingen og HMS-avdelingen var ettersendt.

Kari Rueslåtten og Anne-Beth Holte orienterte.

Org.dir. : De to dokumentene må henge sammen. Programmet inneholder både opplæring og utvikling.

HVO: Utfordrende å få alle til å prioritere programmet – hvordan få dette til, hvordan få alle fakultetene til å levere det som skal leveres.

NTL: Et godt dokument. Medbestemmelse må være et tema – hvordan skal medarbeidere involveres?

NITO: Etterlyser mer vekt på myke verdier (personalansvar, god kommunikasjon, tilgjengelighet) i notatet, og ikke bare fokus på de harde verdiene.

Rueslåtten: Dette er godt ivaretatt i utviklingsdelen av programmet.

FF: Etterlyser tilbud for ledere på 4. nivå.

Rueslåtten: Tilbudet «Faglig ledelse» med bl.a. ledere på 4. nivå er kjørt flere ganger. For øvrig mangler ikke forslag til tema i programmet – viktig å ikke bare «kvittere ut» temaene – men få til læring.

NTL: Programmet bør være obligatorisk. «Ledere» generelt bør diskuteres som en del av NTNUs lønnspolitikk.

Det må være kultur for å kunne gjøre feil, og å søke hjelp.

Holte: Det er høy terskel for å søke hjelp.

Rueslåtten: Ledelse er et fag – og kan læres. Må lære å være åpen om gode og dårlige erfaringer.

4/13 TILSETTING AV INSTITUTTLEDERE OG SEKSJONSLEDERE VED VITENSKAPSMUSEET, foreløpig skisse (Informasjon/drøfting)

Notat av 11.01.13 fra Personalavdelingen.

Personalsjefen orienterte.

Innstillingsutvalgene

Tekna: Ønsker at ansatte i Innstillingsutvalgene velges av ansatte og ikke oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene.

NTL: Representantene bør være hhv. vitenskapelig tilsatte og teknisk/administrativt tilsatte.

Utlysningstekst og krav til kvalifikasjoner

Tekna: Både lederegenskaper og evne til strategisk tenkning, og vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene skal vektlegges..

NTL: Hva slags lederegenskaper som kreves må diskuteres.

Instituttleder og dennes forskning/veiledning

NTL: Ledelse av institutt er fulltidsjobb – lite rom for egen forskning.

FF: Tilbud om forskningsstøtte kan gi større søkergrunnlag.

Konstitusjon av ledergruppe, utvelgelse av nestleder

NTL: Medvirkning fra tilsatte i disse prosessene er viktig.

FF: Medvirkning fra tilsatte i disse prosessene er viktig.

NITO: Medvirkning fra tilsatte i disse prosessene er viktig.

Lønn

NTL: Ikke like naturlig nå som før med A-lønn og B-lønn.

Rektor

NTNU tilpasser seg KDs føringer hva angår kvalifikasjonskravene. Det skal være nødvendig med både lederkvalifikasjoner og faglige kvalifikasjoner.

Instituttleders lønn skal nødvendigvis ikke være høyeste lønn ved instituttet.

Viktig at handlingsrommet som gjelder i tilbudsforhandlingene med instituttleder kandidat blir synliggjort.

Ansattes medvirkning når ledergruppe mm. skal konstitueres hører hjemme i medvirkningssaken som legges frem for Styret.

5/13 EVENTUELT

a) NTL etterlyser plan for saker som skal behandles i SESAM.
Personalsjefen utarbeider et utkast.

b) Tekna etterlyser prosess vedrørende reforhandling av Hovedavtale og Tilpasningsavtale.

Personalsjefen orienterte:

Hovedavtalen – og dermed også Tilpasningsavtale – ble prolongert. NTNUs lokale avtale vil likevel bli foreslått revidert, først og fremst på bakgrunn av medvirkningssakens konklusjoner.

c) NTL og Parat etterlyser status i sak om fleksitid.
Personalsjefen orienterte:

Et notat om saken er under utarbeidelse, likeså spørreundersøkelse ovenfor fakultetene for å få kartlagt lokale ordninger. Utkast til spørreundersøkelse oversendes tjenestemannsorganisasjonene for eventuelle innspill før formell utsending.

Hovedverneombud ba om å få tilsendt notatet og spørreundersøkelsen.

d) Kontorsjefprosjektet

Personalsjefen orienterte:

Etter Arbeidstilsynets tilsyn ble kontorsjefprosjektet etablert. Resultatet ble en tiltaksplan på syv punkter som med ett unntak er blitt overført til linja. Siste punktet – vurdere stilling som administrasjonssjef – er personalsjefens ansvar. Et notat om dette er under utarbeidning og vil bli oversendt Kontorsjefforum og deretter fakultetene til uttalelse. Deretter mulig SESAM-behandling dersom stillingen synes relevant.

NTL ønsker å delta i rollediskusjoner – herunder stillinger som administrasjonssjef, kontorsjef og ingeniørstillinger med lederansvar.

e) Tekna etterlyser rutiner for utsending av papirer.

Personalsjefen undersøker om papirer til fagforeningene tilsluttet Akademikerne sendes direkte eller om de går via Tekna.