
Møtereferat

Til Arbeidsgiver:

stede: Prorektor Berit Kjeldstad, bibliotekdir. Lisbeth Tangen og seksjonssjef Knut Veium.
Personalsjef Arne Hestnes (under første del av sak 16/16).

Arbeidstakerorganisasjonene:

Almuth Gastinger, Kjersti Møller og Anja van de Wiel (Unio - Forskerforbundet)
Vigdis Rønningen, Hild Melgård og Catrine Tangvik (YS - Parat)
Randi Lund og Olve Hølaas (LO - NTL)
Bjørn Sortland (Akademikerne - Tekna)
Kjerstin Tobiassen (Akademikerne - Samfunnsviterne)
Magnus Solum (YS – Bibliotekarforbundet)
Nina Quale (LHVO Studieavd./prorektors stab)
Magnus Rom Jensen (vara LHVO UB)
Inger-Anne Fånes Sætermo (VO prorektors stab)
Hege Barreth Jacobsen (VO tidl. Hist-ansatte fra Handelshøyskolens lokaler)

Sekretær:

Janne Beate Gjengaar (UB)

Forfall: Studiesjef Inge Fottland og avd.dir. Gunnar Bendheim. Simen Fraser (NTL).

Kopi:

Gjelder: Møte i LOSAM for Utdanning

Møtetid: 06.04.16 kl. 10.30 – 12.00 Møtested: Møterom 201, Hovedbygget

Signatur: JBG

Det var ingen kommentarer til innkallingen. Referatet fra møtet 16.03.2016 ble godkjent.

Saksliste:**Sak 16/16: Administrativ organisering av NTNU fra 2017 – utredningsarbeidet i Fellesadministrasjonen (informasjon/drøfting)**

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver/sekr.
7491 TRONDHEIM	E-post: janne.gjengaar@ub.ntnu.no	Høgskoleringen 1 Gløshaugen 7034 Trondheim	+ 47 73 59 02 91 Telefaks + 47 73 59 51 03	Janne Beate Gjengaar Tlf: + 47 73 59 51 09 Mobil: 959 48 589

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Personalsjef Arne Hestnes leder arbeidsgruppen for «HR - Personaltjenester og HMS» og orienterte kort om arbeidet. En del av arbeidet omhandler bemanning og arbeidsmiljø, se mer informasjon på fusjonsnettsiden

<http://www.ntnu.no/fusjon/adm/hr-personaltjenester-hms>

Innenfor området bemanningsplanlegging/innbemanning vil det foreligge nye retningslinjer innen 1. mai. Først skal et forslag diskuteres i ekstra Sesam-møte 15. april. Innbemanning handler om hvem som går inn i de ulike stillinger som blir tegnet i det nye organisasjonskartet som skal vedtas av NTNUs styre 25. august. Det formelle rammeverk som bl.a. Tjenestemannslov, omstillingshåndbok etc. er på plass. Nå tenkes det politikk og konkrete retningslinjer for stillingsbeskrivelser for gamle og nye stillinger; hvilke stillinger skal avdelingene ha, hva karakteriser de, stillingenes grunnpreg og kjerneinnhold.

Det arbeides også med regelverk for bemanningsplaner; det som ligger på nivået over stillingsbeskrivelser. Det er det første som må gjøres når organiseringen er vedtatt. Deretter kommer stillingsbeskrivelsene og verktøy for det. Det anbefales at det utarbeides og/eller oppdateres bemanningsplaner i dagens enheter (bl.a. se på forventet avgang) Ikke minst må dette gjøres for å se hvordan effektiviseringskravet på 5 % kan utføres. Det anbefales å ha en god oversikt over dagens bemanning for lettere å kunne tenke nytt etter styrevedtaket 25. august.

Det etableres også en kompetansebank (tidligere kalt overtallighetspool). Det vil det være noen tilsatte som ikke matcher det nye organisasjonskartet, de har et tilsetningsforhold og en leder med personalansvar, men er ikke innplassert i en organisatorisk enhet. Det skal sees nærmere på hvem som har lederansvar for de tilsatte i kompetansebanken. De vil midlertidig bli plassert i kompetansebanken og vurderes i forhold til fem kriterier i omstillingshåndboken, se

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Omstillingsh%C3%A5ndboka++fusjon>

Omstillingshåndboken omhandler også kompetanseutvikling som et ledd i å kvalifisere seg til nye arbeidsoppgaver og det arbeides nå med kriterier for tildeling av midler og å estimere kostnader.

Det arbeides også med å beskrive prosesser for innbemanning og hvem som har ansvar for ulike oppgaver. Bl.a. vil ansvaret bli plassert på et detaljert nivå og det skal tydelig fremgå hva som er prorektor, avdelingsleder og seksjonssjefers ansvar. Det arbeides med en overordnet opplæringsplan og det vil være behov for mer kompetanse innen jus, regelverk og ledelse. Opplæringen av ledere vil være obligatorisk.

Videre arbeides det med et drøftingsnotat som begrunner hvorfor ulike tiltak skal gjennomføres og hvilke valg som må gjøres i den sammenheng. Bl.a. vil det bli utarbeidet konkrete forskrifter og regelverk knyttet til kompetanseplanen. Det samme med logistikk, verktøy og kjøreplan i forbindelse med utarbeidelse av stillingsbeskrivelser, bemanningsplan etc. I tillegg har lederne fått et spesielt oppdrag om å overvåke arbeidsmiljøet i 2016. Et foreløpig notat vil bli presentert i Sesam i møte 15. april, og etter tilbakemelding og innspill, vil notatet revideres og slutføres innen 1. mai. Så starter arbeidet med opplæring og ansvarsfordeling.

Prorektor ba de tillitsvalgte ha med seg dette som et bakteppe til det videre arbeid etter styrets vedtak om administrativ organisering 25. august.

Parat stilte spørsmål om de tilsatte kan melde seg til kompetansebanken dersom en tilsatt har lyst til å gå over i ny stilling og få nye arbeidsoppgaver. Forskerforbundet fulgte opp og henviste til org.dir. Ida Munkebys beskrivelse av ordningen på siste fusjonscafe hvor det ble informert om at dette kan være en mulighet den enkelte tilsatte kan benytte ved selv å melde sin interesse. Hestnes svarte at flere innganger til kompetansebanken har vært drøftet; frivillig inngang ved å melde seg eller innplassering etter overtallighet. Arbeidstakerorganisasjonene i Sesam er tydelige på at de ønsker at kompetansebanken også skal være en mulighet for ansatte å melde seg selv. Som en del av kunngjøringsstoppen er det iflg. Hestnes veldig få interne søkere som melder seg til internt, utlyste stillinger slik at det frivillig sporet er vanskelig. Det formelle sporet må være i orden og det har vært arbeidet mest med det, ikke minst juridisk da dette henger sammen med arbeidsgivers styringsrett. Forskerforbundet pekte på at siden organisasjonen som sådan er i «flyt», er det vanskelig for den enkelte tilsatte å søke seg nye oppgaver nå. De henstilte også til at utvalget som behandler dispensasjoner fra kunngjørings- og tilsetningsstoppen må gjøre en grundig vurdering hvorvidt det finnes eksisterende kompetanse i organisasjonen før stillingen lyses ut.

Forskerforbundet stilte spørsmål til hva som er grunnlaget for stillingsbeskrivelsene og om det vil være behov for å gjennomføre en prosess med stillingsbeskrivelser der det tilsynelatende ikke vil være overtallighet og der alle vil ha rettigheter til sine stillinger.

Iflg. Hestnes kan grunnlaget for en stillingsbeskrivelse være bl.a. arbeidsavtalen, utlysningsteksten og dagens arbeidsoppgaver (for mange tilsatte vil det siste være mest aktuelt). Utgangspunktet for alle er de arbeidsoppgaver en har/hadde på fusjonstidspunktet, men også ny kunnskap og kompetanse den enkelte har opparbeidet seg etter den tid, skal verdsettes og vektlegges. Hestnes oppfordret til at det uansett utarbeides stillingsbeskrivelser selv der det tilsynelatende ikke blir store endringer noe Forskerforbundet også var opptatt av, ikke minst ved UB. Tangen sa at det ikke så ut til å bli store endringer ved UB, men innbemanningen skal uansett skjer på en ordentlig måte som skal inkludere alle og følge de vedtatt prosesser og prosedyrer.

NTL var opptatt av viktigheten av å tydeliggjøre ansvaret for innbemanningen, både av hensyn til den enkelte tilsatte og lederen.

Samfunnsviterne viste til at det er ulikheter innen avlønning og bruk av stillingskoder mellom fusjonspartnerne og at de forventer at det skjer en harmonisering. Dersom en tilsatt blir innplassert i kompetansebanken, hva vil da vektlegges; formell kode eller reelle oppgaver? Og hva skjer i forhold til 234-forhandlinger? Iflg. Hestnes er det dagens kode som gjelder. Han ser ikke for seg at det blir behov for harmoniseringsforhandlinger da det er stor samvariasjon i bruk av lønnstrinn mellom de fire institusjonene.

Hestnes forlot møtet og prorektor orienterte om det pågående arbeidet med forslag til administrativ organisering som er knyttet til den bestilling som Utdanningsområdet har fått med frist 15. april.

Det er besluttet at det skal være en prorektor for Utdanningsområdet. Utdanningsområdet skal nå sende inn et første forslag til grovstruktur med fokus på hvilke avdelinger som skal utgjøre utdanningsområdet. Deretter vil avdelingsinndelingen bli diskutert og meldt inn etter drøftinger i Losam. Det er Rektor som legger frem forslag til Styret som vedtar hvordan Fellesadministrasjonen skal organiseres på avdelingsnivå. Losam har drøftingsrett og kan komme med innspill.

Etter at Styret har vedtatt avdelingsstruktur, må den videre organisering diskuteres og det er sannsynligvis litt forskjellig hvor store endringer det blir. Både Studieavdelingen og UB må se på sin interne organisering. Forslag til endring av organisasjonskartet er en forhandlingssak i Losam, jfr. Tilpasningsavtalen. Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlingene, vil saken gå til Sesam. Dersom det ikke oppnås enighet i Sesam, går saken til Styret for endelig avgjørelse. Det anbefales at prosessen har kommet så langt som mulig før Styret skal fatte sin endelige beslutning 25. august. Dette betyr at prosessen rundt organisering i avdelinger og seksjoner skal være ferdig forhandlet/drøftet før styremøtet.

Lisbeth Tangen orienterte om prosessen ved UB. Forslaget fra UB vil bli lagt ut til på Innsida samt behandlet i Losam 15. april. UB avventer videre vedtak og bestilling før det sees videre på arbeidsgrupper og prosesser. En evt. endring av organisasjonskartet blir forhandlingssak i Losam.

Knut Veium gikk gjennom forslag til ulike modeller for organisering på Utdanningsområdet (se vedlagte foiler). Det er et stramt tidsløp og fredag 8. april skal arbeidsgruppens forslag leveres som grunnlag for fellesmøte for alle Losam i Fellesadministrasjonen 13. april samt møte i vårt Losam 15. april. Det som skal leveres nå er hvilke alternative avdelingsstrukturer kan være mulig og potensialet for effektivisering (på både kort og lang sikt). Det som leveres 8. april skal være konsistent med det som skal leveres 15. april. Organisasjonsprosjektet vil bearbeide innspillene frem mot 1. mai før en ny høringsrunde skal pågå frem mot 1. juni. Prorektors stab har i møte i dag kommet opp med ytterligere en modell (modell 1a) som ble diskutert i Losam (se vedlagte foil).

Parat spurte om de ulike dokumentene/notatene som har blitt sendt inn til arbeidsgruppen i forbindelse med forslag til ny administrativ organisering ville bli sendt med videre til Børresenutvalget noe Veium svarte at det ville det ikke.

Forskerforbundet viste til at tidsplanen for drøftinger og forhandlinger i Losam er lagt til sommerferieperioden noe som det må tas høyde for i den videre prosess.

Prorektor ønsket tilbakemelding på de fremlagte modellene. NTL viste til at modell 1 a) (stabens forslag) åpner for større fleksibilitet. Parat viste til en effektiviseringsgevinst ved å samle enheter/personer som har behov for tett samhandling og at det var et viktig prinsipp i en fremtidig organisering. Samfunnsviterne pekte på at det viktigste prinsipielle skillet mellom modellen er en organisering med eller uten studiesjef, og støtter modell 1a) fra stabsmøtet.

Sak 17/16: Eventuelt

Ingen saker.