
Møtereferat

Til Arbeidsgiver:

stede: Prorektor Berit Kjeldstad, studiesjef Inge Fottland, bibliotekdir. Lisbeth Tangen, avd.dir. Gunnar Bendheim og seksjonssjef Knut Veium.

Arbeidstakerorganisasjonene:

Kjersti Møller, Anja van de Wiel og Almuth Gastinger (Unio - Forskerforbundet)

Oddrun Maaø (YS - Parat)

Randi Lund, Simen Fraser og Olve Hølaas (LO - NTL)

Bjørn Sortland (Akademikerne - Tekna)

Kjerstin Tobiassen (Akademikerne – Samfunnsviterne)

Nina Quale (LHVO Studieavd./prorektors stab)

Eva H. Dahl (LHVO UB)

Sekretær:

Janne Beate Gjengaar (UB)

Forfall: Vigdis Rønningen og Hild Melgård (YS - Parat). Magnus Solum (YS – Bibliotekarforbundet).

Kopi:

Gjelder: Møte i LOSAM for Utdanning

Møtetid: 08.08.16 kl. 13.00 – 14.30 Møtested: Møterom 201, Hovedbygget

Signatur: JBG

Det var ingen kommentarer til innkallingen. Referat fra møte 21.06.16 ble godkjent.

Saksliste:**Sak 34/16: Administrativ organisering av NTNU fra 2017 (informasjon/drøfting)**

Arbeidstakerorganisasjonene ønsket i møte i Losam 21. juni at leder av NTNU-fusjonens kompetansebank Kjell Hansen og personalsjef Arne Hestnes deltar i neste Losam for å presentere mandatet for og arbeidet i kompetansebanken fremover. Kjell Hansen, leder for NTNU-fusjonens

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.

Kompetansebank innledet med å orientere om planene og arbeidet fremover. Se vedlagte foiler.
Berørte tema var:

- Hva slags kompetanseutvikling tilsatte i Kompetansebanken vil få vil være ut fra den enkeltes nåværende kompetanse og hva som vil lette innplassering i ny stilling. Kompetanseutviklingen er en del av arbeidsplikten og styres av arbeidsgivers behov. Kompetanseutviklingen kan evt. også inngå som en del av en sluttpakkeordning.
- Arbeidstakersiden påpekte at det så langt ikke er foretatt noen kartlegging av nåværende eller fremtidig kompetansebehov. Tilsatte som blir plassert i Kompetansebanken har ikke nødvendigvis manglende kompetanse, men er plassert der fordi andre tilsatte har samme type kompetanse og det er iht. bemanningsplaner ikke behov for alle med samme type kompetanse.
- Arbeid med bemanningsplaner og stillingsbeskrivelser blir et meget viktig arbeid mht. kartlegging og dokumentasjon for å vurdere dagens kompetanse. Viktig at ledere gjør dette på en ensartet og prinsipiell måte. Mange tilsatte har ikke høyere utdanning og det er ikke utdanningsnivået, men realkompetansen som skal beskrives.
- Arbeidstakersiden viste til at Kompetansebanken har kort levetid. Arbeidsgiver viste til at dersom arbeidet med innplassering ikke er ferdig til 31.07.17 som er dato for opphør av omstillingsavtalen, kan den prolongeres.
- Arbeidstakersiden var opptatt av hvilken retorikk som benyttes når Kompetansebanken skal beskrives og ba arbeidsgiver være oppmerksom på motivasjon, hvordan den enkelte tilsatte opplever å bli innplassert der, og lederen må påse at de tilsatte blir oppdatert og ikke faller utenfor. Det kan oppleves stigmatiserende å bli innplassert i Kompetansebanken, så det er viktig å jobbe med holdninger, både hos ledere, spesielt ved mottakende enheter, samt de tilsatte.
- Begrepet innplassering i «annen passende stilling» blir en krevende problemstilling i den ordinære innplasseringsprosessen i høst. NTNU kan ikke garantere en «likeverdig stilling», dvs. en identisk stilling med den vedkommende hadde ved årsskiftet. Den enkelte tilsatte må akseptere å bli innplassert i «annen passende» stilling, dvs. en stilling med (noen) endringer i arbeidsoppgaver.
- Ca. 2.500 tilsatte i tekniske/administrative stillinger er berørt. NTNU skal nedbemanne med 10 % uten at noen skal sies opp.
- Det er viktig å få frem god og lett tilgjengelig informasjon om Kompetansebanken på Innsida. Videre er det viktig at ledere er oppdatert og videreformidler informasjon da de tilsatte er opptatt av dette. FAQ-side på nettet kan være en god måte å få frem informasjon og svare på spørsmål tilsatte er opptatt av.

Prorektor oppsummerte med at det hadde vært en nyttig gjennomgang og god diskusjon. Det er viktig å være oppmerksom på retorikken videre da dette handler mye om motivasjon og følelser. Bemanningsplanlegging og dimensjonering ved fire ulike institusjoner blir krevende og det er vanskelig å forutse alle behov. Kompetansebanken må sees på som en ressurs som gir muligheter for omstilling ved NTNU, uavhengig av fusjon.

Sak 35/16: Arbeidsmiljø på dagsorden 2016 – kort status (informasjon/drøfting)

Kort diskusjon. Arbeidstakersiden ønsker en kort oppsummering/sammendrag av tiltaksrapportene, hvordan arbeides det med arbeidsmiljøet for bl.a. å redusere usikkerhet blant de tilsatte, jfr. referat fra møte 21. juni. Saken settes på dagsorden i Losam 1. september.

Sak 36/16: Eventuelt

- a) Det er innkalt til felles møte for alle tre Losam i Fellesadm. torsdag 11. august kl. 10.30 – 11.30. Utsendt sakspapir: Notat av 05.08.16 til Sesam. Arbeidstakersiden er kritisk til at det kun er avsatt 1 time og etterlyste formell status for møtet da et fellesmøte for alle tre Losam i Fellesadm. ikke er et formelt organ. Arbeidsgiver svarte at det er et informasjons-/formøte før forhandlinger i Sesam fredag 12. august.

- b) Arbeidstakersiden stilte spørsmål om fremdriften for organisering av bibliotekvirksomheten ved NTNU. Bibliotekdirektøren vil etterspørre tidsplan og om det videre arbeid skal skje i linjen eller i Fusjonsprosjektet.