
Møtereferat

Til Arbeidsgiver:

stede: Prorektor Berit Kjeldstad, avd.dir. Gunnar Bendheim, seksjonssjef Rune Brandshaug, seksjonssjef Knut Veium og seniorrådgiver Trond Singsaas.

Arbeidstakerorganisasjonene:

Kjersti Møller (Unio - Forskerforbundet)

Vigdis Rønningen og Hild Melgård (YS - Parat)

Randi Lund og Simen Fraser (LO - NTL)

Inger-Anne Fånes Sætermo (Akademikerne - Tekna)

Sara Røddesnes (YS – Bibliotekarforbundet), fra kl. 10.15

Nina Quale (LHVO Studieavd./prorektors stab)

Sekretær:

Janne Beate Gjengaar (UB)

Forfall: Studiesjef Inge Fottland, bibliotekdir. Lisbeth Tangen, Almuth Gastinger og Anja van de Wiel (Unio - Forskerforbundet), Olve Hølaas (LO – NTL), Kjerstin Tobiassen (Akademikerne – Samfunnsviterne), Magnus Solum (YS – Bibliotekarforbundet) og Eva Halland Dahl (LHVO UB)

Kopi:

Gjelder: Møte i LOSAM for Utdanning

Møtetid: 10.10.16 kl. 10.00 – 12.00 Møtested: Møterom 001, Hovedbygget

Signatur: JBG

Det var ingen kommentarer til innkallingen. Referat fra møte 05.10.16 ble godkjent.

Saksliste:

**Sak 47/16: Administrativ organisering av NTNU fra 2017 (informasjon/drøfting).
Bemanningsplaner ved utdanningsområdet (med unntak av UB)**

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.

Sakspapir: Notat fra prorektor vedlagt forslag til bemanningsplaner for følgende enheter ved utdanningsområdet: Avd. for studieadministrasjon, Avd. for utdanningskvalitet, Avd. for studenttjenester og prorektors stab. Alle dokumenter er unntatt off.het pga. personsensitiv informasjon.

Prorektor innledet med å vise til de utsendte sakspapirer som så langt var klare før fristen til utsendelse til Losam. Det kan være behov for samordning i beskrivelse av stillinger og tilnærmede til bemanningsplanene i forhold til de tre avdelingene og staben. Det er viktig å etablere en felles forståelse av det foreliggende materiale og forslag til andre muligheter og løsninger. Rammene for oppdraget ligger fast (effektiviseringskrav/innsparing med kutt på 12,1 mill kr i lønnskostnader) samt at beregningsgrunnlaget ligger fast. Det er laget noen premisser for grunnlaget. Rektor skal gjøre en total vurdering av alle bemanningsplaner frem til beslutningstidspunkt. I notatet adresseres det noen problemstillinger, men det er ikke tatt noen beslutninger da disse vil kunne påvirke de totale bemanningsplanene på Utdanningsområdet og på øvrige områder som Rektor skal beslutte.

Prorektor oppfordret Losam om å komme med overordnede refleksjoner/innspill innledningvis i møtet før drøfting av forslagene til bemanningsplaner:

Forskerforbundet: Det var bra at det ble gjennomført et allmøte på fredag 9. oktober for å unngå at informasjon blir tolket i flere ledd og endret underveis. Forskerforbundet viste til styrets planleggingsramme for administrative effektiviseringskrav på minimum 5 %, men at det legges opp til at det skal tas ut mye mer på utdanningsområdet, noe som er problematisk i 2017. Forskerforbundet minner om at NTNUs oppdrag er «å etablere et administrativt støtteapparat med varig redusert kostnadsnivå uten å redusere kvalitet eller at det skal gå ut over primærvirksomheten». Styret skal fastslå endelig fordeling av innsparingskravet mellom fakultet og fellesadm,. De tre områdene effektiviseringen skal tas ut på; dubliseringseffekt, stordriftsfordeler og etablering av en gjennomgående administrativ standard. Bemanningsplanene er lite konkrete mht. duplisering og stordriftsfordeler og på de områder Rektor er spesielt opptatt av. De planlagte kuttene er ikke konsekvensvurdert ut fra et effektiviseringskrav, men fremstår snarere som en kvalitetssenkning, jf for eksempel reduksjon av bemanning innen spesialiserte veiledningstjenester. Det foreslås å ta ut tjenester som betyr mye for studenter noe som er en risiko mht. kvalitetsforringelse og som det kan ta år å bygge opp igjen. Forskerforbundet stilte spørsmål ved om målene i fusjonsplattformen blir realisert ved å bygge ned viktige tjenester, og står man nå i fare for å bygge ned så mye at man heller ikke greier å ta det løftet som forbedring, standardisering og digitalisering innebærer? De ser en reduksjon i kvalitet i stedet for effektivitet. Det er også knyttet usikkerhet til beregningsgrunnlaget. Hva er grunnlaget for den dimensjoneringen som er fastsatt? Det er fremdeles uklart hvilke oppgaver som legges til Gjøvik, Ålesund og hvordan dette koordineres. Forskerforbundet har også fått henvendelser fra flere som mener beregningsgrunnlaget ikke stemmer. Flere seksjonssjefstillinger er borte og det legges opp til at de tre avdelingslederne får et betydelig lederspenn i oppgaveportefølje, noe som er tenkt avhjulpet med innføring av en gruppelederfunksjon. Beskrivelse av gruppelederfunksjonen savnes i bemanningsplanene og den må tydeliggjøres bedre for å unngå underdimensjonering. Forskerforbundet har fått flere signaler fra andre enheter som tyder på at en utvidet forståelse av denne funksjonen legges til grunn, noe som kan bli utfordrende. At bemanningsplanene har ulikt detaljeringsnivå er problematisk; Det er f.eks. ikke samsvar mellom kvalifikasjonskravene for samme type oppgaver i Trondheim og Ålesund, og det foreligger store variasjoner i hvor detaljert stillingene er omtalt. Det savnes også informasjon om hvordan prosessen rundt arbeidet med bemanningsplanene har vært. Etter Forskerforbundets syn svarer ikke bemanningsplanene på effektiviseringskravet mht. duplisering og stordriftsfordeler, men medfører i stedet en reduksjon av kvaliteten på tjenestene.

Tekna: Forskerforbundet har pekt på mange viktige punkt. Å ta et kutt på 7% totalt for NTNU ble begrunnet ut fra vurdering av dupliseringseffekt, stordriftsfordeler og etablering av en gjennomgående administrativ standard. Forslagene til kutt er på andre områder, det er bl.a. kuttet på utvikling og i tjenestetilbudet til studentene. Ut fra dette kan man spørre om organisasjonen er moden for et kutt på 7% nå, framfor de 5% som styret vedtok. Med kuttene som nå er foreslått blir det uklart hva NTNU vil med sin omstillingsprosess. Det mangler en felles forståelse hvorfor det nå skal kuttes 7 % totalt sett, hvorfor administrasjonen belastes så hardt og valget av beregningsgrunnlag for kuttet. Det er viktig med ryddige prosesser fremover og at det informeres godt.

NTL: Harde kutt går ut over studentene, spesielt innen karrieretjenester. Dette er en vanskelig sak der det har fremkommet mange, harde reaksjoner og det er ikke enkelt å se helheten.

Parat: Sluttet seg til synspunktene fra de øvrige arbeidstakerorganisasjonene og føyde til at de synes det er vanskelig å se at de føringer departementet har gitt, og det styret har sagt skal være satsingsområder fremover, gjenspeiles i forslagene. Det er heller ikke mulig at ta ut stordriftsfordeler allerede i 2017.

Fra vernesiden ble det stilt spørsmål til hvordan de berørte skal ivaretas i den videre prosess.

Prorektor oppsummerte de innspill som fremkom og reflekterte rundt ledelsens vurderinger mht. oppdraget i forhold til effektivisering og premisgrunnlaget for det arbeidet som er gjort. Det har ikke vært ført grundige diskusjoner rundt begrepet gruppelederfunksjon generelt og prorektor mener denne funksjonen må avklares bedre enn det som til nå er gjort. Det har videre vært krevende å forstå oppdraget i forhold til å forstå hva begrepene effektivisering, duplisering og stordriftsfordeler innebærer. I grunnlaget fra utdanningsområdet er det bl.a. sagt at det vil ta tid å ta ut stordriftsfordeler. Ledelsen vil følge opp med informasjon og legge til rette for gode prosesser for videre oppfølging av de tilsatte. Det har dessverre ikke vært mulig å få til store diskusjoner ute i avdelingene med den tiden som har vært til rådighet.

Arbeidsgiver viste videre til at de har forholdt seg til en planleggingsramme på 9,7 % (12,1 mill kr) i effektivisering som er gitt i oppdragsnotatet fra Rektor av 05.09.16. Prorektor redegjør i sitt notat for konsekvensene av planleggingsrammen og viser til at dette vil medføre en uheldig tyngdeforskyvning i utdanningsområdet mot interne driftsrettede oppgaver. Det er mulig å ta ut noe stordriftsfordeler nå, men det berører først og fremst ulike nivå og det er ikke berørt i dette arbeidet.

Forskerforbundet har forståelse for at dette er et vanskelig arbeid og det reises ingen kritikk mot den innsatsen som er nedlagt av mange innen trange planleggingsrammer, men mener det ikke er mulig å svare opp effektiviseringskravet slik Rektor ønsker det. Rektor er tydelig på at det skal være et løft på områder som digitalisering og standardisering, men da må vi ha en organisasjon som er i stand til å levere dette på lang sikt. Nå går vi et skritt tilbake, og det vil ikke være mulig å levere de etterspurte resultater innen ønsket tid.

Prorektor er ikke enig i at det blir ren drift på utdanningsområdet. Det er gjort kutt i forhold til servicetjenester mot studenter og lærere, men digitalisering er ikke særlig berørt i saksfremlegget. Det skal bl.a. arbeides videre med prosesseierskap og det er krevende å forskuttere slike diskusjoner inn i bemanningsplanene.

NTL stilte spørsmål ved om eksternt finansierte stillinger er med i beregningsgrunnlaget og hvordan rammebetingelsene er satt.

Til spørsmålet om gruppeledelse svarte arbeidsgiver at gruppeledelse er en flytende størrelse og at noen avdelinger har tatt det inn i bemanningsplanene. Dette gjelder spesielt avdelinger som ikke er seksjonert. Gruppeinndeling og gruppeledelse er en drøftingssak i Losam. Styret forutsetter en planleggingsramme med en effektivisering på minimum 5 %. Rektor har satt en ramme på 7 % og vil vurdere hva det innebærer og hvilke konsekvenser det får. Når det gjelder beregningsgrunnlaget, er utgangspunktet de enkelte avdelingens lønssituasjon pr. 13.01.16. Bemanningsplanene skal også angi normal avlønning for den enkelte stilling fordi det har med de tilsattes rettigheter å gjøre; både stillingskode og normal avlønning er en del av vurderingsgrunnlaget. Det bidrar til at de tilsatte kan gjenfinne sin stilling og det skal gjøres en kvalitetssikringsjobb i etterkant. Endrede arbeidsoppgaver kan gi endret lønsplassering, mens innplassering ikke gir endret lønsplassering. Rektoratet har besluttet en modell der grad av tilførsel fra tidl. Hist vil medføre ulike prosentandeler for kutt mellom fakultetene og Fellesadm. Dette er imidlertid en planleggingsramme og modellen skal drøftes og vedtas i styret.

Arbeidsgiver viste til tre områder/dimensjoner som det nå jobbes med i forbindelse med Rektors endelige tilrådning til styret. Dette planlegges det ut fra og det ble drøftet i Sesam 07.10.16. 1) Bemanningsplaner som utgangspunkt for innplassering. 2) Å vurdere de matematiske beregningsmodeller som ligger til grunn for bemanningsplanene (er det en funksjonell modell, her skal det regnes og kontrolleres). 3) Å vurdere konsekvenser av bemanningsplaner i forhold til tjenester som skal utføres og som styret har pålagt. Hvordan slår det ut på ulike områder og på nivåer generelt (konsekvens-/risikovurdering)? Rektors bemanningsplan kan derfor se annerledes ut når den fremlegges for styret.

Prorektor tar med seg de kommentarer og synspunkter som fremkom i møtet i det videre arbeid og gjennomgikk forslagene til bemanningsplaner avdelingsvis.

Avd. for studieadm. - en bemanningsplan med 41 stillinger – ikke seksjonert

Forskerforbundet stilte spørsmål ved om det er mulig å opprettholde satsingen på digital eksamen når det foreslås en reduksjon ned til ett årsverk. Her minnes det om rektors mål om heldigitalisering av eksamen innen 2019. Videre om det skal være opptaksfunksjoner i Gjøvik og Ålesund og om disse er sett i sammenheng med dimensjonering i Trondheim? Forskerforbundet reiste også spørsmål om vurdering av at det ikke er behov for ny kompetanse, jf ambisiøse digitaliseringskrav.

Arbeidsgiver kunne ønsket flere ressurser på digital eksamen, men denne stillingen er et bindeledd mellom digital og analog eksamen, øvrige stillinger er det en ønske om kan finansieres med prosjektmidler/SO-midler. Når det gjelder opptak, hadde det vært ønskelig med mer innsyn i hvordan Gjøvik og Ålesund arbeider, og dette vil bli fulgt opp i 2017. Totalt er det foreslått en reduksjon på 1,5 stilling på opptak og 1 stilling på henholdsvis FS og romplanlegging. Arbeidsgiver mener det er mulig å redusere antall stillinger noe uten at det går på bekostning av sikker drift.

Både Forskerforbundet og NTL var opptatt av at det må komme tydelig frem at det er ikke mulig å satse på digitalisering av eksamen med de ressurser som er avsatt og at konsekvensen av mindre ressursbruk må tydeliggjøres. Det er også viktig å påpeke at det har vært hard arbeidsbelastning på flere områder.

Prorektor viste til at finansiering av digital eksamen ikke er endelig fastlagt og saken skal diskuteres i Rektoratet 11.10.16. Bemanningsplanen viser gjennomføringen i dag, men arbeidet med digital eksamen vil kreve flere ressurser og ikke færre fremover. Denne avdelingen vil etter nyåret også bestå av ressurser i Gjøvik og Ålesund der det er foretatt egne drøftinger som en del av vise-ektorenes bemanningsplaner. Etter nyåret er det behov for en nærmere vurdering av fremtidige oppgaver og organisering. Det tar tid å hente ut stordriftsfordeler og dupliseringseffekter, men mulighetene for å hente ut disse anses være i Avd for studieadm. Framover forventes det at det jobbes med dette i denne avdelingen slik at man kan hente ut disse effektene ved eventuelle ytterligere reduksjoner i rammene på utdanningsområdet.

Avd. for utdanningskvalitet – en bemanningsplan med 52 stillinger inkl. Seksjon for fjernundervisning, etter- og videreutdanning

Her er det tilført en stilling for innføring av nytt LMS (læringsstøttesystem) for å vise behovet for en økning innen området.

NTL og Parat stilte spørsmål vedrørende konferansetjenesten som er en oppgave i Seksjon for fjernundervisning, etter- og videreutdanning, en tjeneste som tjener inn sine egne midler. På denne bakgrunn virker det uforståelig for de tilsatte at det foreslås så store kutt innen konferanseenheten da en nedleggelse av konferansetjenesten vil redusere inntektene til seksjonen.

Prorektor viste til at denne virksomheten er med i beregningsgrunnlaget, men har registrert at det er en spørsmålsstilling.

Forskerforbundet: Bemanningsplanen kan være utfordrende mht. innplassering i stillinger, spesielt når planen har en «sekkebetegnelse» for 10 stillinger der de tilsatte synes å gå fra å være spesialister til generalister. Det ble stilt spørsmål ved hvordan en slik plan kan brukes i forhold til innplassering da den er så generell og ba arbeidsgiver være spesielt oppmerksomhet på det.

Arbeidsgiver viste til at måten en innplassering skal foregå på, ble tatt opp i Sesam 07.10.16. Konkret skal det nå skje en videre vurdering, spesielt der det er generelle beskrivelser. Bemanningsplanene skal bearbeides mht. å vurdere mulighet for rett/plikt og annen passende stilling (jfr. Omstillingshåndboken). Det vil være en begrenset vurderingskrets der det vil bli vurdert hvem det kan være en annen passende stilling for, et arbeid som vil foregå frem mot 20.10.16. Vurderingskretsen for stillingene som er beskrevet i bemanningsplanene i denne saken er innenfor nåværende utdanningsområde i fellesadministrasjonen inkl. høyskolene, dvs. tilsatte på fakultetene inkluderes ikke. Prorektor tar dette med i det videre arbeid, spesielt for de stillinger som i dag er eksternt finansiert. Arbeidsgiver viste til at det har vært en vurdering av om f.eks. tjenester som i dag tilbys ved EVU, og som hovedsakelig kjøpes av fakultetene, bør tilbys ved NTNU. Hvor rasjonelt er det å gå ut å kjøpe slike tjenester. Konklusjonen er at slike tjenester som kan kjøpes eksternt, ikke bør tilbys ved NTNU. Dette gjelder bl.a. ikke karrieretjenesten der det ikke finnes tilsvarende tilbud på et eksternt marked. Bemanningsplanen har ikke tatt inn EVU-virksomheten fra tidligere HiST fordi disse oppgavene ligger ute på fakultetene.

Forskerforbundet stilte spørsmål ved at midlertidige stillinger som prosjektmedarbeidere knyttet til Læringsstøttesenteret utgjør del av beregningsgrunnlaget, noe som medfører at det er vanskelig å ha grep om dimensjoneringen. Forskerforbundet gjorde også oppmerksom på at NTNU er en stor og komplisert forvaltningsorganisasjon hvor rettsikkerheten til studentene er viktig. Er det da sårbart å

bare ha avsatt en ressurs med juridisk kompetanse? Forskerforbundet påpekte at man planlegger å øke bemanning på strategiske satsninger, som for eksempel Toppundervisning, noe som er positivt, men understreker at det medfører også økt innsats på driftsområdet. Innen avdeling for utdanningskvalitet synes bemanningsplanen å være en blanding av kategorier av ansatte tilknyttet prosjektmidler, SO-midler og eksternfinansierte hvilket vil gjøre dimensjonering og innplassering komplisert.

På spørsmål fra Tekna bekreftet arbeidsgiver at problemstillinger knyttet til at eksternfinansierte stillinger, prosjektstillinger og stillinger finansiert over SO-ramma inngår i beregningsgrunnlaget vil bli drøftet særskilt ifm utarbeidelse av rektors endelige tilrådning.

Arbeidsgiver viste til at de nevnte stillingene lå inne i rammen pr. 13.01.16, men de fases ut dersom det ikke blir tilført friske midler når prosjektperioden opphører. Prorektor tar med seg problematikken rundt eksternfinansiert virksomhet. Jusområdet vil det bli sett på samlet innen NTNU.

Avd. for studenttjenester – en bemanningsplan med 38 stillinger – inkl. Internasjonal seksjon

Prorektor viste til at innen denne avdelingen er det ingen eksterne aktører som kan tilby slike tjenester med unntak av SiT som har noen ulike rådgivningstjenester. Her er det gjort grupperinger av medarbeidere (tilrettelegging, karriereveiledning, organisasjon, konsulenter og også ved Internasjonal seksjon med få unntak). Kompetansenivåer er ikke skrevet ut i spesiell stor grad. Det er foreslått en reduksjon på området. Det er liten dupliseringsgrad ved tidl. HiST som ikke har hatt noen stor aktivitet på disse områdene. Det har vært vurdert hvor stort servicenivået skal være og samarbeidet med fakultetene.

NTL ba om en avklaring på om de stillinger på rekrutteringsområdet ved alle de tre tidligere høyskolene som er flyttet fra studieavdelingene og inn i Kommunikasjonsavdelingen skal være der eller om noen av stillingene skal overføres til Avd. for studenttjenester. Arbeidsgiver svarte at dette spørsmålet ikke er avklart enda. NTL viste til at dette bør avklares før bemanningsplanene blir sendt ut til de tilsatte siden det er store kutt på rekrutteringsområdet i bemanningsplanen.

Parat stilte spørsmål ved et årsverk i Studentparlamentet ved tidl. HiST og om ledige lønnsmidler ble overført til NTNU da vedkommende sluttet ved HiST og begynte i ledig stilling ved NTNU. Til det svarte arbeidsgiver at da Studentparlamentet ble nedlagt i 2015, søkte den som var tilsatt der en ledig stilling ved Studenttinget ved tidl. NTNU og ble tilsatt på ordinær måte. Stillingen ligger derfor fortsatt ved Seksjon ved studier og bibliotek ved tidl. HiST. Siden stillingen er ledig, er den ikke med i beregningsgrunnlaget.

Parat var videre opptatt av hvordan det er mulig å satse på internasjonalisering når det gjøres store kutt i bemanningen. Alle arbeidstakerorganisasjonene mener mange av seksjonens oppgaver er kompetansekrevede og det må gis god opplæring til fakultetene som skal overta disse, som et eksempel er vurdering av utenlandsk utdanning krevende.

Forskerforbundet etterspurte vurderinger gjort knyttet til bemanning av tilretteleggingstjenesten, og påpekte at det var svært uheldig for NTNU at studentene mister sine spesialiserte veiledningstjenester, noe som medfører en betydelig redusering av kvalitet og ikke anses å være i tråd med gjeldende politikker, jfr. allmøtet.

Prorektor merker seg synspunktene og tar med seg spørsmålene videre. Hele bemanningsplanen må kobles opp mot hva vi må gjøre, hva vi kan gjøre og hva vi bør gjøre? Noen tjenester er lovpålagte og de berøres ikke. En dubleringsfunksjon er krevende å ta ut og hvordan tjenesten skal utøves på nivå 1 er krevende. Det er vanskelig å svare på om en kan ta ned et servicenivå på et lovpålagt område uten at det får konsekvenser da det er en utfordring å måle kvalitet og servicenivå.

Prorektors stab – en bemanningsplan med 2 stillinger

Forskerforbundet stilte spørsmål ved vurderingskretsen for disse 2 stillingene. Den vurderingen skal arbeidsgiver gjøre nå, men den blir innenfor Utdanningsområdet (med unntak av UB).

NTL viste til et bra informasjons-/allmøte 07.10.16 og minnet arbeidsgiver på viktigheten av å informere de tilsatte som er fraværende for tiden (sykemeldt, permisjon etc.). Parat viste til at det er frustrasjon og uro blant de tilsatte og at lederne må huske at bak årsverk i bemanningsplanen er det mennesker som skal ivaretas, også i den nåværende fase av prosessen. Tekna var opptatt av den videre prosess, at informasjon må ut til alle og at det blant mange tilsatte er uklarhet omkring innplassering, vurdering av annen passende stilling og de ulike virkemidler og kriterier som vil/kan bli benyttet. Forskerforbundet støtter Tekna og ber om en ryddig juridisk prosess etter 19.10.16 når bemanningsplanene skal legges ut, og minner om at arbeidsgiver er bedt om å gi en orientering i neste LOSAM om oppfølging av den enkelte ansatte i tiden som kommer. Det er viktig å ha fokus på de tilsatte som ikke gjenfinner sine stillinger og at lederne bruker de omstillingsmidlene som finnes. Det er ikke tilstrekkelig med orienteringer til de tilsatte, de må også følges opp individuelt.

Sak 48/16: Eventuelt

Ingen saker.