

Prorektor
For utdanning

Dato
15.06.2015

Referanse
2015/2124/BK/jbg

Møtereferat

Til **Arbeidsgiver:**
stede: Prorektor Berit Kjeldstad og bibliotekdir. Lisbeth Tangen

Arbeidstakerorganisasjonene:
Gry Alterskjær (FF)
Catrine Tangvik (Parat)
Simen Fraser og Andreas Noteng (NTL)
Bjørn Sortland (Tekna)
Magnus Rom Jensen (vara LHVO UB)
Inger-Anne Fånes Sætermo (VO Utd.staben)

Sekretær:
Janne Beate Gjengaar (UB)

Forfall: Studiesjef Inge Fottland. Almuth Gastinger (FF). Vigdis Rønningen og Hild Melgård (Parat). Randi Lund (NTL). Eva H. Dahl (LHVO UB) og Nina Quale (LHVO Studieavd.)

Kopi til: Unni Helland (UB Stab), Brit Stolsmo (Personalavd.)

Gjelder: Møte i LOSAM for Utdanning

Møtetid: 15.06.15 kl. 12.00 – 13.30 Møtested: Møterom 201, Hovedbygget

Signatur: Berit Kjeldstad/jbg

Ingen kommentarer til innkallingen. Referat fra møte 20.04.15 ble godkjent.

Saksliste:

Sak 14/15: Status regnskap 2015/langtidsbudsjett 2016 (informasjon/drøfting)

Orientering ved Andreas S. Wangen, Økonomidir. controllerstab.

Se vedlagte regnskapsoversikt pr. 31.05.15. Det er spesiell fokus på store budsjettavvik og evt. årsaker til det. Budsjettet er periodisert og noen inntekter kan komme inn til andre tidspunkt enn budsjettet. Prorektors oppfatning er at vi må arbeide mer med å lage årshjul for utbetaling gjennom året for å få bedre samsvar mellom aktiviteter og periodisering av budsjett. Trekk for avbyråkratisering i 2015 blir gjort i juni. Totalt trekk for utdanningsområdet i 2015 er ca 2,8 mill kr.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver/sek.
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 saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Budsjett 2016: Prosessen blir den samme som i år og med fortsatt trekk for avbyråkratisering også i 2016. Prorektor oppfordret tillitsvalgte til å tenke sammen med ledelsen mht. å se på tiltak for å håndtere budsjettkuttet. UB må ta ned volumet på virksomheten pga. budsjettkutt. Bl.a. er det tidligere besluttet at ett lokalt bibliotek bli lagt ned. UB har rasjonalisert og nedbemannet gjennom flere år så det er en utfordrende sak, men UB har en god dialog med sine tillitsvalgte på dette området. Losam hadde ingen ytterligere kommentarer.

Sak 15/15: Flytting av mail for studenter (Informasjon/drøfting)

Orientering ved Ola Ervik, IT-avd. Se vedlagte presentasjon.

Saken har også vært tatt opp i Losam for ONF. Forskerforbundet stilte spørsmål ved om det er økte eller reduserte kostnader for endringen/overgang til office 365. Ervik svarte at dette ikke er noe stort effektiviseringstiltak, men nye løsninger kan innføres rimeligere enn de normalt ville kostet dersom NTNU IT skulle utviklet de selv. Det viktige er at studentene er på samme «flate» som sine faglærere. Forskerforbundet stilte også spørsmål om servicenivået på tjenestene i Office 365 sammenlignet med tilsvarende på NTNU.

Prorektor viste til at vi må vurdere om vi skal benytte de løsninger som tilbys i markedet eller om NTNU skal utvikle og drifte nye løsninger selv. Ervik viste til at det er noe usikkerhet blant ansatte ved NTNU IT bl.a. fordi mange tilsatte føler eierskap til det produktet de har utviklet/drifet gjennom mange år. De tilsatte som berøres direkte av denne endringen vil få andre oppgaver. Det er utført en ROS-analyse i forbindelse med overgangen mht. om det er mindre trygt å lagre i skyen eller på en lukket server. Det siste er minst risikabelt, men det er utformet retningslinjer for hva som ikke bør lagres i skyen. Losam hadde ingen ytterligere kommentarer.

Sak 16/15: Arbeidsmiljøundersøkelsen (informasjon/drøfting). Rapportering og evaluering, status lokale tiltaksplaner

Orientering v/Janne Beate Gjengaar, UB. Se vedlagte presentasjon.

Losam diskuterte hvordan årets undersøkelse hadde fungert, eksempler på årets tiltak fra UL-området samt effekt av tiltak fra ARK 2012.

Tekna: ARK handler om holdningsskaping og det har vært viktige prosesser i etterkant. Den bidrar til å sette en del viktige ting på dagsorden og fremmer noen holdninger gjennom å sette saker på dagsorden. Ledelsen har gjort en god jobb med siste undersøkelse, de har kommet et godt stykke på veg, men arbeidet må fortsette og det er avdekket noen store viktige saker.

Vernelinjen ved VO i prorektors stab sa at vernelinjen hadde oppfattet undersøkelsen som bra og at de hadde fått god hjelp med det systematiske arbeidet i etterkant. Alle spørsmål ble ikke oppfattet som like relevant for administrativt tilsatte. De grupperte svarene var en utfordring all den tid de ikke var brutt ned i enkeltspørsmål noe som gjorde det vanskelig å se på hvilke tiltak som var de rette å iverksette.

Prorektor påpekte viktigheten av et tett samarbeid med vernelinjen samt god oppfølging. Det er viktig med god, systematisk oppfølging og at ledere kan få støtte, bla. fra HMS-seksjonen. Det opprettholder fokus på undersøkelsen og tiltakene samt at det gjør det lettere å få til gode prosesser der det har vært noen utfordringer.

LHVO ved UB: Krav til kompetanseheving oppleves av noen som kjempebra, for andre kan det oppleves som et «belastende» krav. Mange ved UB driver med undervisning og flere har svart på undersøkelsen ut fra den rollen når de har besvart spørsmål om støtte til undervisning. Ved egen seksjon hadde de prøvd å lage tiltak med spesifikt ansvar og ikke at «alle» hadde et ansvar da det lett ble pulverisert.

NTL viste til at de hadde oppfattet at undersøkelsen hadde fungert bra og det er fint å ha en oppsummering gjennom tiltak. Det er noen tidsmessige utfordringer med kompetanseoverføring ved permisjoner og fratreden. Det hadde vært god oppfølging i prosessen, spesielt fra HMS-seksjonen, da tolkning av svarene kan være utfordrende.

Saken er også satt opp på høstens møteplan.

Sak 17/15: Orienteringer (informasjon/drøfting) (Administrasjonsgjennomgang 2015 – 2018, fusjonsprosessen)

Prorektor orienterte om status i fusjonsprosessen. Alle arbeidsgruppe har en workshop 16. juni der tema er forslaget til faglig plattform som det skal gis innspill til. De vil også starte med å diskutere faglig organisering. «Sikker drift» går sin gang. Styret har bedt om en risikovurdering av sikker drift. Sentrale systemer skal være oppe å gå fra 1. januar 2016. St.prp. skal opp i Stortinget fredag 19. juni. NTNU har jobbet ut fra den forutsetning at fusjon blir vedtatt.

Lederne ved studieavdelingene ved fusjonsinstitusjonene arbeider med lister over «sikker drift» prosjekter. Planen går etter planen. Lederne ved bibliotekene jobber også med «sikker drift» som hovedsakelig er å sikre tilgang til de elektroniske litteraturressursene etter 1. januar. I den forbindelse er det noen økonomiske utfordringer. NTL stilte spørsmål ved om alle tilganger til litteraturressursene blir opprettholdt for alle tilsatte etter årsskiftet noe bibliotekdirektøren sa var målet. De aller fleste ressursene vil være NTNU sine litteraturressurser siden NTNU UB er størst og vil være styrende. Men de andre institusjonene har noen andre fagområder, men målet er å opprettholde de nåværende ressursene og at det ikke skal bli et dårligere tilbud.

Berit Kjeldstad blir ny prorektor ved det nye NTNU fra årsskiftet. Ved overgang til fase II skal en se på ulike samorganiseringsprosjekter. Ved NTNU vil endringer koste mer og være mer ressurskrevende enn ved de mindre fusjonsinstitusjonene. Gruppe for Faglig organisering ledes av Kjeldstad og mer informasjon kommer i neste Losam. Gruppen for administrativ organisering vil komme i gang med sitt arbeid over sommeren og de skal ledes av Anne Kristin Børresen, HF-fak. Gruppene vil komme med noen anbefalinger, men alle beslutninger skal fattes av NTNUs styre.

Sak 18/15: Fast møtedeltakelse fra vararepresentantene i Losam-møtene

Saken utsettes til første møte i Losam til høsten.

Sak 19/15: Eventuelt

- a) Forskerforbundet mener det har skjedd en omorganisering ved «Forvei» som nå ikke skal rapportere til leder ved seksjon for studentservice, men til studiesjefen. Etter Forskerforbundets oppfatning er dette en sak som skal behandles i Losam. Forskerforbundet tar en avklaring mot prorektor i etterkant av møtet.
- b) Tekna stilte spørsmål om i hvilket Losam en evt. omorganisering av staben i Ekspert i Team skulle tas opp. Prorektor svarte at det er i Losam UL. I styresak S-sak 20/15 om endring av instituttstrukturen ved SVT-fak. ble det fattet følgende vedtak: "Pedagogisk institutt (PED) og Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (IVR) slås sammen til ett felles institutt. UNIPED overføres fra Program for lærerutdanning (PLU) til det nye instituttet. Det arbeides med muligheten for at faggruppen som organiserer Ekspert i Team overføres fra rektor til det nye instituttet." I saksfremlegget heter det at «i vurderingene av faglige gevinster ved en sammenslåing er det derfor tatt hensyn til at også EiT kan bli del av det nye instituttet.»

	Budsjett hiå	Regnskap hiå	Budsjettavvik hiå
1401 Utdanning og læringskvalitet -stab	-509	-2 571	2 061
1402 Studentene	1 089	858	231
140 - Utdanning og læringskvalitet	579	-1 713	2 292
141305 SA Ledelse-stab	2 489	2 244	245
141315 Universell	1 784	754	1 030
1414 Seksjon for studentservice	-91	-545	454
1415 Seksjon for rekruttering og opptak	729	815	-86
1416 Seksjon for studieadministrative støttesystemer	115	-827	942
1417 Internasjonal seksjon	200	-1 808	2 008
141805 Seksjon for fjernundervisning	-3 443	-599	-2 844
141810	-166	-2 063	1 897
141 - Studieavdelingen	1 617	-2 029	3 646
1431 Uten Kostnadslevel 2	116	-114	230
1432 Uten Kostnadslevel 2	1 898	-14 528	16 426
1433 UBIT	-298	2 935	-3 233
1434 Uten Kostnadslevel 2	497	1 909	-1 412
1435 Uten Kostnadslevel 2	501	1 189	-688
1436 Uten Kostnadslevel 2	416	761	-345
1438 Uten Kostnadslevel 2	216	2 207	-1 991
143 - Universitetsbiblioteket	3 345	-5 641	8 987
14 Prorektor for utdanning og læringskvalitet	5 542	-9 383	14 925



NTNU

Kunnskap for en bedre verden — IT for et bedre universitet

Mail for studenter

Losam for Utdanning og Læringskvalitet,
mandag 15. juni 2015
Ola Ervik

Informasjon rundt flytting av produksjon av
tjenesten til Microsoft, ”ut i skya”

Bakgrunn

- Forprosjekt ”Gruppevare Student” (2013)
 - Studentene vil ha office-pakke lokalt
 - Intern studentmail-tjeneste bør oppgraderes
- Trend i sektoren er å flytte studenttjenester ut i skya
- Prosjekt ”Innovativ utdanning IT”
 - Foretatt behovsundersøkelser, ønsker flere samhandlingstjenester
 - Anbefaler å flytte studentmail til Office365

Bakgrunn

- **Oppstart prosjekt ”Digitale tjenester til støtte for læring”**
 - Implementeringsprosjekt med fokus på Office365
 - Informert/forankret hos:
 - Rektors Stab for utdanning
 - Prorektor Berit Kjeldstad
 - Fakultetsforum
 - Driftsutvalget
 - Utdanningsutvalget
- **Ledergruppe NTNU IT**
 - Beslutning om å flytte ut studentmail til Office365
- **Digitale tjenester til støtte for læring**
 - Flytter studentmail til Office365 før semesterstart

Bakgrunn

- Sak tatt opp i Losam for org, 26.03.2015

FLYTTING AV MAIL FOR STUDENTER (Informasjon/drøfting)

Ola Ervik orienterte om prosessen med flytting av mail for studenter ut i «skya». Det ble orientert om bakgrunnen for saken samt hvilke konsekvenser dette får for ansatte.

Dette berører kun et par personer direkte, men flere har eierforhold til dette og føler seg berørt.

NITO påpekte at det har «ulmet» i miljøet. Kommunikasjonen har vært uheldig, mange opplever usikkerhet omkring dette i forhold til hva som skal skje i fremtiden. Det bør sørges for god informasjon og involvering i prosesser som påvirker ansatte på et tidligst mulig nivå.

Arbeidsgiver erkjenner at det har vært vanskelig å kommunisere dette på en riktig måte mest på grunn av vage beslutningsprosesser.

IT-avdelingen vil fortløpende orientere LOSAM om saken.

Konsekvenser for ansatte

- Relativt liten reduksjon i arbeidsmengde
 - Teknologien vil bestå for andre tjenester
- Betent sak hos enkelte ansatte
 - Følelser rundt tjeneste man har bygd opp og driftet bra over tid
 - Uenigheter rundt veivalg og begrunnelser
- Usikkerhet blant ansatte
 - Hvilke andre tjenester vil flyttes ut?
 - Hva er fremtiden for driftsmiljøet?

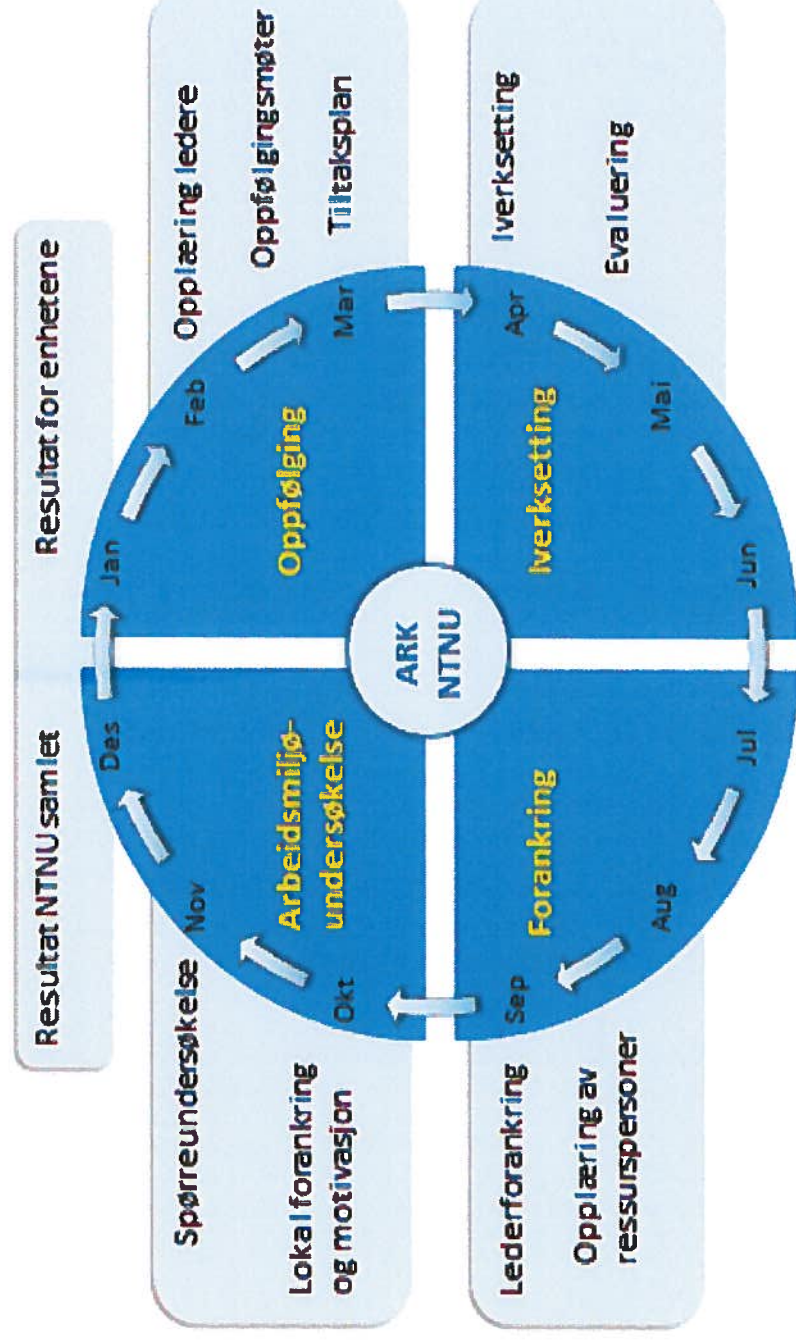
Arbeidsmiljøundersøkelsen UL-området:

- evaluering av prosess og oppfølging av tiltak

1. Hvordan fungerte årets undersøkelse?
 - læring til neste gang
2. Eksempler på årets tiltak fra UL-området
3. Effekt av tiltak fra forrige undersøkelse

Arbeidsmiljøundersøkelsen UL-området

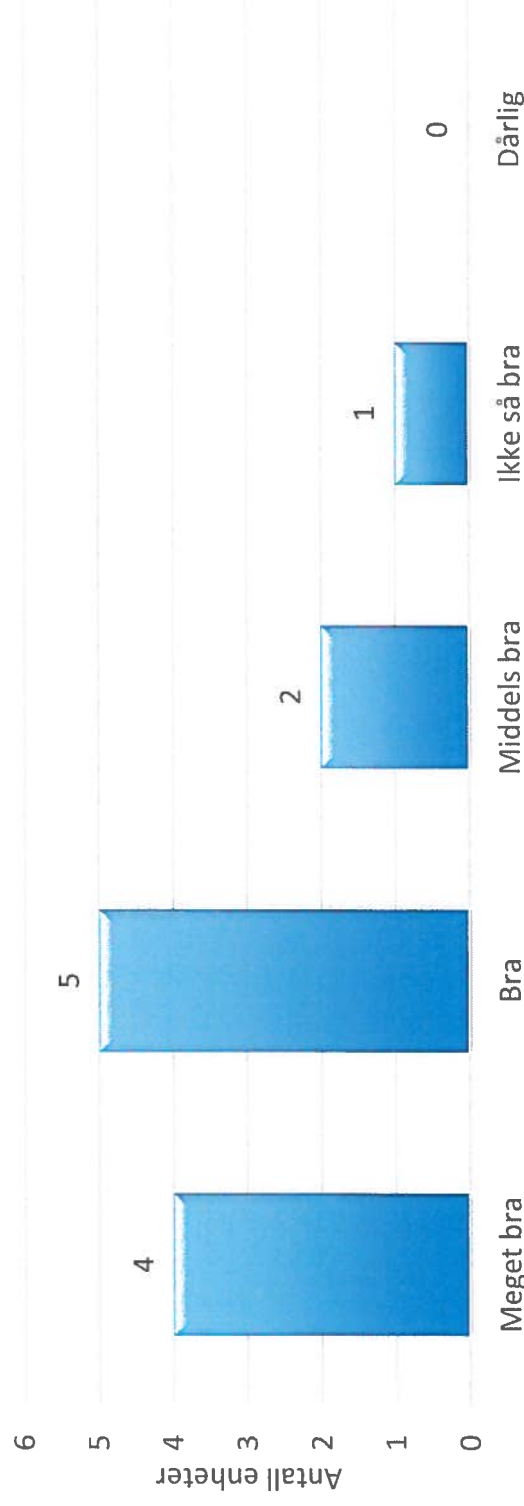
- Hvordan fungerte årets opplegg?
- Er det noe vi vil endre neste gang?
- Hvordan vil lederne følge opp i 2015-16?



Arbeidsmiljøundersøkelsen UL-området. Hvordan fungerte undersøkelsen?

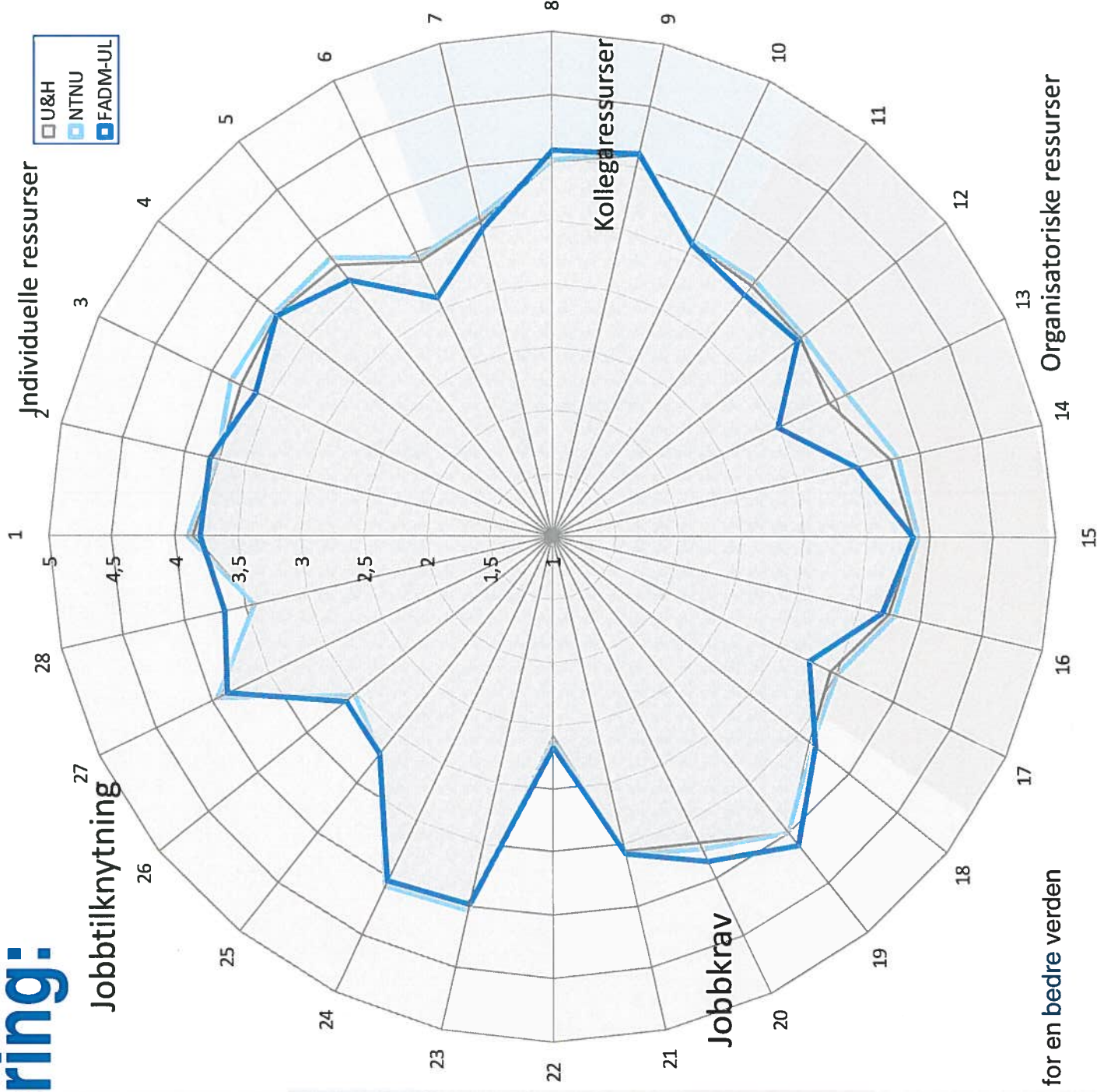
75 % syntes undersøkelsen fungerte bra (Kilde: FaktaARK II)

Hvordan opplever dere at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert ved enheten?



Oppsummering:

- 1: Autonomi
- 2: Selvstendighet
- 3: Myndiggjørende ledelse
- 4: Anerkjennelse
- 5: Støtte nærmeste leder
- 6: Krav til kompetanseutvikling
- 7: Samarbeid kolleger
- 8: Fellesskap kolleger
- 9: Romslighet/sosialt ansvar
- 10: Sosialt klima
- 11: Målklarhet
- 12: Forbedringskultur
- 13: Støtte forskn./undervisn.
- 14: Rettferdig nærmeste leder
- 15: Ledelse/tillit, egen enhet
- 16: Ledelse/pålitelighet, egen enh.
- 17: Led/pålitelighet, overl enh.
- 18: Fravær illegitime arb. oppg.
- 19: Fravær dysfunksjonell støtte
- 20: Fravær personkonflikter
- 21: Fravær rollekonflikter
- 22: Fravær tidspress
- 23: Mening i jobben
- 24: Jobbengasjement
- 25: Arbeid - hjem fasilitering
- 26: Fravær arbeid-hjem konflikt
- 27: Tilknnytning
- 28: Fravær arbeidsavhengighet



Arbeidsmiljøundersøkelsen UL-området.

Eksempler på tiltak

Temaområde	Eksempler på tiltak
Individuelle ressurser i oppgaveutførelsen	Ledelse: lederveiledning fra HMS, lederteamutvikling Kompetanseutvikling: prioritere tid, kompetansedeling, kompetanseoverføring v/avgang
Kollegaressurser	Samarbeid: teamarbeid Sosialt klima: framsnakke hverandre, styrke servicekultur, teaterbesøk, sommerfest etc.
Organisatoriske ressurser	Mållarhet: postmøter, handlingsplan, bedre info (leder delta på seksjonsmøter, leders infospalte) Forbedringskultur: bedre møtestruktur, identifisere IT-behov Lederpålitelighet: medvirkning i fusjonsprosess
Jobbkrav	Tidspress: oppgavefordeling, redusere sårbarhet ved fravær, identifisere oppgaver vi ikke skal gjøre
Jobbtilknytning	
Fysisk arbeidsmiljø	Bedre lokaler

Arbeidsmiljøundersøkelsen UL-området. Effekt av tiltak fra forrige undersøkelse

50 % sier at tiltakene fungerte bra (Kilde: FaktaARK II)

Tenk på arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2012/13 ved enheten. Hvordan fungerte tiltakene som ble gjennomført da på de områdene dere ønsket å bevare/forbedre (effekt av tiltak)?

