Møtereferat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til stede: | Birgitte Skar, Britt Eli Thingstad, Suzette Paasche, Hein B. Bjerck, Elizabeth Peacock, Fredrik Skoglund, Arne Anderson Stamnes, stud.rep. Reidar Øiangen (vara) og Madelen Varga. | | |
| Forfall: | Birgitta Fossum, Aud Beverfjord – vara Britt Eli Thingstad møtte på kort varsel. | | |
| Kopi til: |  | | |
| Gjelder: | Styremøte i SAK seksjonsstyre | | |
| Møtetid: | Tirsdag 24.03.2015,  kl. 10.00 – 13.15. | Møtested: | Hugin, Schøninghuset |
| Signatur: |  | | |

**Referat fra SAK seksjonsstyre 24.03.15, kl. 10.00 – 13.15 på møterommet Hugin.**

Møtet innledes med en presentasjon av Ørland-prosjektet ved prosjektleder Ingrid Ystgaard.

**Ss-sak 1/15 Status økonomi ved Seksjon for arkeologi og kulturhistorie**

Administrasjonssjef Ivar Jensås orienterer.

SAKs regnskap består av to regnskap – et som viser den bevilgningsfinansierte virksomheten og et for den eksternfinansierte virksomheten. Det som ligger i bevilgningsfinansiert er i all hovedsak bevilgningen fra NTNU som er fordelt på Museet av museumsstyret, overføring fra HF vedr. arkeologistudiet og overføringer som kommer fra BOA (bl. a overhead o.l.). Det eksternfinansierte regnskapet viser salg av tjenester o.l. som ikke er 100% finansiert gjennom bev. fra NTNU, RA og de eksterne BOA prosjekter. Virksomheten kalles BOA-virksomhet, som står for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Offentlig myndighetsutøvelse faller innunder BOA.

Dersom vi går tilbake til den bevilgningsfinansierte virksomheten så består denne igjen av tre delregnskap (benevnes som RD, RD69 og RSO og står for Ramme Drift, Ramme Drift 69 og Strategi og Omstillingsmidler heriblant Revita og rekrutteringsstillinger som phd og post doc).

Hvilken bevilgning museet mottar fra NTNU er relativt forutsigbar og blir kjent på våren året i forveien. BOA-inntektene er derimot usikre. På SAK strømmer kostnadene jevnt hele året, men en relativt sikker oversikt over BOA kommer først i slutten av første halvår. SAK forskutterer derfor store utgifter i første halvår og så må balansen slå inn i andre halvår.

Inntektene varierer fra år til år og i det bevilgningsfinansierte regnskapet er det lønnsrefusjon (hvor mange arbeidstimer SAKs ansatte, både på RD69 og RD kan føre på eksternfinansierte prosjekter) og overheadsinntektene som er avgjørende. At resultatet for 2014 tilsynelatende endte langt bedre enn budsjettert (opprinnelig budsjett var minus 2,448 mill) skyldes av lønnspotten var budsjettert feil og vi fikk ca 3 mill høyere omsetning enn planlagt. Det bevilgningsfinansierte regnskapets årsregnskap for 2014 viser et underskudd på kr. 464000,-

Det er også viktig å merke seg at regnskapsteknisk vil bruk av penger som er overført fra tidligere år vises som en kostnad i regnskapet det året de benyttes.

Den lønnen som er synlig i driftsregnskapet (budsjettert i 2015 til kr. 4 101 000) er lønn til ansatte på RD69 – 13 faste stillinger. Og dette er lønnskostnaden vi ved budsjettering ikke hadde prosjekt å selge timene til. Det må vi ideelt sett klare i løpet av året. De resterende ca 4 mill som de 13 stillingene på RD69 koster har vi planlagt inn i prosjekt vi i november-14 regnet som sannsynlig ville komme i 2015 – d.v.s. at lønnskostnadene for 13 RD69 ansatte samlet utgjør 8 101.000,-kr . Lønnen til de øvrig ansatte på SAK (ansatte på RD) har vi i VM-paraplyen – de ligger på RD og ligger i museets felles lønnsbevilgning.

SAK må altså årlig selge egne timer som trekker inn i overkant av 8 millioner til lønn. Vår hovedkilde for å klare dette ligger i dag i offentlig myndighetsutøvelse. Historiske tall viser at av et prosjekts budsjett innen offentlig myndighetsutøvelse går ca 45% av budsjetterte midler tilbake til SAK. Eksempelvis vil i så fall Ørland-prosjektet med et budsjett på 41 mill over 2,5 år historisk sett gi 18 450 000 kr over 2,5 år. Sammen med andre prosjekt, tilsvarende et normalår eller bedre, vil Ørland-prosjektet kunne gi SAK et sårt tiltrengt pusterom og SAK kan kanskje klare å starte en snuoperasjon, bygge en form for bufferkapital og gjøre noen strategiske grep. Vi har så langt i år sendt ut budsjett på ca 16 mill (ikke Ørlandet inkludert), men om og når disse prosjektene kommer/blir gjennomført vet vi ikke. Årene med Ørlandet vil altså kunne gi oss pusten tilbake og en mulighet for å legge om kursen, men det krever at vi i tillegg til Ørlandet får normale prosjektår med hensyn til porteføljen. I tillegg er det like avgjørende at de ansatte på SAK deltar i prosjekt på en slik måte at de selger arbeidstimer der, både ansatte på RD69 og ansatte på RD. Riksantikvarens budsjettmal er helt styrende for hva som kan gjøres og belastes tiltakshaver – og SAKs ansatte må delta i disse prosjektene på en måte som gjøre at man kan skrive timer der jmf KMDs retningslinjer.

Grunnfinansieringer er avgjørende for å ha kapasitet å investere i arbeidet knyttet til å hente inn nye prosjekter. Har man for lav grunnbemanning, så koster investeringsarbeidet for mye og man har ikke råd til annet enn å dekke lønn. Det blir ingen vekst og ingen utvikling.

På VM er SAK den enheten som har skjevest fordeling av stillingene av ansatte på RD og RD69. I 2015 står SAK med 12,97 årsverk på RD69 (ekstern inntjening) og 15,30 årsverk på RD. Sammenliknet med museets andre store seksjon (Seksjon for naturhistorie) har de 24,07 årsverk over RD og 9,30 årsverk over RD69. I tillegg er det flere av SAKs rent museale funksjoner som arkiv og magasin som i dag må dekkes over RD69. Dvs. Museets basisfunksjoner i forhold til det som er NTNUs forpliktelse i henhold til Universitets- og Høgskoleloven ikke kan sies å være dekket av grunnbevilgningen.

Rektor har vært tydelig på at fakultetene ikke kan forvente å få økte bevilgningsinntekter. De midlene vi trenger i tillegg til bevilgningen må vi selv skaffe eksternt. Dette er også den retningen det går i all statlig og offentlig sektor. Universitetsmuseene har samlet sett en dialog gående opp mot KD og KMD for å få økt antallet basisstillinger til museene. Museene meldte i 2012 og 2013 inn sine behov gjennom2 rapporter, dels en rapport laget av NIBR, som danner grunnlag for Stortingsmeldingen « Framtid med Fotfeste» (Mld.St 35 (2012-2013), dels en rapport rekvirert av KD. Her meldte museet inn behov for 11 stillinger. Av disse 11 var 8 stillinger vi alt har og som vi i dag dekker over RD69, mens 3 stillinger var nye. Situasjonen på landsbasis er relativt lik, men noen museer har gjort litt andre grep. Eksempelvis har Arkeologisk Museum i Stavanger (AmS) bevisst gjort en reduksjon i forskningstid til alle forskere (maks 20%), koordinator for ytre forvaltning har ikke forskningstid. Det krever selvsagt at den øvrige 80% av stillingen skal være solgt. Dette er en løsning som seksjonsleder ser som lite gunstig i forhold til at ansatte skal kunne være aktive på forskningsmarkedet (NFR mm). På lenger sikt vil det kunne ødelegge fagets legitimitet i samfunnet, såfremt det medfører at ny kunnskap ikke skapes basert på de store eksternfinansierte prosjekter. Ved KHM i Oslo hadde arkeologisk seksjon for ca 10 år siden et underskudd på 13 – 14 mill (hvilket var veldig mye 10 år tilbake). Der klarte de i motsetningen til oss, å nå frem til universitetsledelsen og en oppnådde ekstra grunnbevilgning til stillingene. Problemet for KHM er at deres vekst er så sterk at de igjen nærmer seg samme problem som de hadde 10 år tilbake, men deres portefølje/volum er så stort at de har en fleksibilitet de kan benytte. Dette har ikke vi.

Endring av rammebetingelser er derfor et nøkkelord. SAK må forholde seg til at det er en økt forventing i samfunnet om at midler må hentes eksternt, men dagens situasjon hvor tilnærmet alle som er lønnet av eksterne midler også jobber på ekstern virksomhet med lovpålagte oppgaver er for tungt. Det tydeligste eksempelet har seksjonen i faggruppen ytre forvaltning hvor alle ansatte er lønnet over lønn til senere fordeling (RD69) og det er denne faggruppen som i all hovedsak står for seksjonens BOA-inntjening. Det må skapes et handlingsrom og en bedre fordeling, samt over tid kunne bidra til å møte utfordringen med midlertidigheten i faget. På dette punktet må SAKs styre ha en holdning og mene noe som uttrykkes skriftlig inn mot Museumsstyret.

De to regnskapene – bevilgningsfinansiert og eksternfinansiert – samspillet mellom disse gir et styringsverktøy. Av en omsetning i 2014 på 18 mill (et år som historisk sett er over normalen) fikk vi ca 7,3 mill til lønn på SAK. Dette er ikke nok til å dekke forpliktelsene på ca 8 mill. Av timer som ble ført på prosjekter fikk vi inn ca 3,3 mill i lønnskompensasjon og de resterende 4 mill som samlet sett gir 7,3 mill er overhead. Overhead på SAK brukes i dagens situasjon til nettopp lønn. SAK gikk i underskudd i 2014 og har budsjettert i gjøre så også i 2015, på tross av Ørland-prosjektet.

Er SAK god på oppdragsvirksomhet? Vi kan bli bedre på flere områder. Noen strategiske grep er gjort slik som prioritering av kompetanseheving på tre tilsatte (PhD-løp). Alle er RD69 ansatte som med en gjennomført PhD vil gi seksjonen flere bein i forskningen og mulighet for innhenting av prosjekt. Så er det også andre deler av virksomheten hvor vi trolig kan selge tjenester vi i dag ikke selger.

Styreleder er i sin holdning klar på at å innføre en reduksjon i forskningstiden slår oss i nakken i den andre enden i universitetssystemet. Da taper vi bl.a. i tellekant-systemet som publiseringen gir, og det ses ikke som en anbefalt vei å gå.

Det er ikke heldig å prosjektfinansiere faste oppgaver, slik som Revita-prosjektet. Og dette er noe vi nå møter hos universitetsledelsen – vi har selv gjort dette og satt oss i situasjonen. Finn løsningene.

Sett fra museet som fakultet har vi i dag fler RD-ansatte enn det lønnsrammen dekker. Lønnsutgiftene raser oppover i mye større grad enn bevilgningene og det betyr at seksjonene må øke sine eksterne inntekter, de må betale mer til fellesskapet (museumsadministrasjonen) og få opp BOA-virksomheten. Museet må samlet årlig ha ekstern inntjening på 50 mill for å klare sine forpliktelser. Det begrenser oss fra å gjøre noe med stillingsstrukturen på kort sikt.

Styret ønsker å utforme en kommentar opp mot:

Rammebetingelsene som kreves for å yte det faglig og samfunnsmessige oppdraget som SAK har må understrekes i forhold til Museumsstyret og rektoratet.

**Ss-sak 2/13 Funksjonsanalyse ved SAK**

Det er valgt å foreta et noe utradisjonelt grep og sende funksjonsanalysen som en høringssak til seksjonsstyret, og målet er sluttbehandling i SAKs styre den 20. mai. Funksjonsanalysen gir en begrunnelse for organisering av virksomheten, en beskrivelse av seksjonens funksjoner, disponering av årsverk som blir ledige gjennom avgang og fremtidig perspektiv på bemanningsbehov/kompetanse. Funksjonsanalysen vurderes som et viktig styringsdokument for fremtiden og som en styrke for ny seksjonsleder på SAK. Saken ønskes behandlet av museumsstyret (1. juli). I styremøtet var opprinnelig plan å gjennomgå funksjonsanalysen kapittel for kapittel. Det ble det ikke tid til og styret diskuterte i hovedsak overordnede problemstillinger med eksempler fra analysen og funksjons- og bemanningsplanen (vedlegg1).

Fremdriftsplanen er derfor planlagt slik: innspill fra seksjonsstyret arbeides inn og dokumentet sirkuleres til koordinatorer så snart referat og protokoll fra styremøte 24.mars er godkjent i tillegg til allmøte-presentasjon på SAKs mandagsmøte 13. april. Deretter sendes dokumentet til ledermøtet og LOSAM. SAKs seksjonsstyre har sitt neste møte 20. mai og museumsstyret møtes 1. juli.

Noen overordnede kommentarer /betraktninger til dokumentet fra SAKs styre?

Prosessen med å utarbeide funksjonsanalyse på SAK er kjørt etter modell fra KHM i Oslo, men samtidig med et litt større fokus på fremtid både i forhold til bemanning og FoU marked.

Styrets medlemmer fra SAK understreker alle at etter arbeidet på faggruppenivå høsten 2013 er det først nå et endelig samlet dokument kan gjennomgås som en helhet (alle ansatte på SAK har fått funksjonsanalysen og vedlegg tilsendt på linje med SAKs styre 18.3).

Prosessen er godt forankret blant de ansatte gjennom arbeidet høsten 2013 og LOSAMs deltagelse i styringsgruppa. I 2014 lå arbeidet i dvale i påvente av museets strategiske bemanningsplan for hele museet. SAK anså det som lite formålstjenlig å lage en bemanningsplan på siden av VMs. Men denne prosessen viste seg å stoppe opp. Vi brukte ventetiden i 2014 på å lage en forskningsstrategi, som ble vedtatt i SAKs styre på møtet i november 2014.

Til det dokumentet som nå foreligger mangler det vedlegget som viser de økonomiske og administrative konsekvensene. Her må vi arbeide sammen med administrasjonssjefen.

Styret stiller spørsmål ved hvilken status dokumentet vil få i ettertid. Blir det et gyldig og styrende dokument eller skaper det bare uro?

Bør styret anbefale en bemanningsplan, men ikke vedta?

Rep. for de teknisk-adm tilsatte ønsker å få ansattforankringen/medvirkning inn også i sluttdokumentet slik at faggruppene kan speile dokumentet mot gruppearbeidet høsten 2013. Sluttdokumentet som en helhet er nytt og det vil kun være en fordel å la det gå en runde til hos gruppene. Også rep for de vitenskapelige tilsatte, rep for midlertidige og ekstern rep støtter innspillet.

Styreleder bekrefter at faggruppene vil få denne muligheten og at det vil bli foretatt en felles presentasjon i mandagsmøtet med mulighet for innspill/kommentarer. I tillegg vises det til at gruppelederne har vært tett påkoblet seksjonsleder i dette arbeidet vinteren 2014 og våren 2015, men fristene har vært korte. Sluttdokumentet er nytt – det bør alle få se.

Ekstern rep påpeker at dokumentet er et velkvalifisert blikk på virksomheten og at en ny full demokratisk prosess ikke skal igangsettes, men det er viktig å ta et samlet grep. I tillegg stilles spørsmålet vedr. hva som blir styrende dersom styret gjør et vedtak? Bør styret anbefale å bruke dokumentet som et styringsverktøy, samtidig som det må spille på lag med verden omkring og dets premisser/endringer? Tilbake i 2010 var det tatt opp i styret at det var et tydelig behov for en funksjonsgjennomgang på seksjonen. Og dette er fulgt opp og foreligger nå. En funksjonsanalyse vil måtte være fleksibel, det kan tale for at det skal være et anbefalt dokument.

Rep for midlertidig ansatte mener arbeidet som er gjort er positivt, tar grep og synliggjør det SAK gjør. Det som ikke synliggjøres tilstrekkelig er gapet mellom det SAK har og det SAK vil ha. Der er det en del ting som har falt vekk.

Styreleder responderer at det sammen med koordinatorene er forsøkt å vise i analysen at det ikke er samsvar mellom seksjonens ressurser og behovet, men at å lage en særskilt gapsanalyse er meget krevende. I gruppearbeidet med funksjonsanalysen ble det også gjort en øvelse blant alle ansatte som skulle vise hva man gjorde, hva man hadde kompetanse til o.l. – men meget få sa noe om hva de ikke lenger ville gjøre, de aller fleste vil gjøre det de gjør og noen andre spennende oppgaver i tillegg. Funksjonsanalysen er klart ingen gapsanalyse, men den beskriver funksjonene, organisasjonen og har et vedlegg knyttet til stillings- og bemanningsplan, som i første rekke viser omprioriteringer ved disponible årsverk, og i tillegg ønskemål i forhold til fremtidige stillinger. Det vil ikke bli laget et ytterligere vedlegg som favner en gapsanalyse – i en slik prosess må SAK trolig både starte på nytt og innhente ekstern konsulenthjelp til.

Rep for vitenskapelig ansatte påpeker at det må has i tankene hvor store ressurser som skal legges ned i dette arbeidet. Dokumentet er i dag et godt grunnlag for å vurdere mange ting, men det er ikke tydelig nok på hva som er nåsituasjonen og hva seksjonen ønsker seg. Som et konkret eksempel brukes stillings- og bemanningsplanen. Rep foreslår å navngi (ved den enkelte ansatte) alle stillingene og gjøre om kommentarfeltet til å gjelde felles kompetansebehov ved hver fagenhet/virksomhetsområde. Bemanningsplanen ønskes omstrukturert. Dette ble bifalt av flere.

Styreleder responderer at en strukturering av vedlegget kan gjøres og at det må diskuteres på hvilken måte. Derimot er det ikke en god løsning å sette navn på den enkelte ansatte i dokumentet – Planen omfatter ikke personer, men funksjoner.

Rep. for de teknisk-adm ønsker en klarere struktur i bemanningsplanen som klart viser om den skal fortelle hva SAK har i dag og/eller hva SAK ønsker for fremtiden.

Rep for vitenskapelig ansatte mener at funksjonsanalysen skal fristilles fra økonomi og administrative hinder. Funksjonsanalysen skal si noe om hvor SAK er og hvor SAK vil. De økonomiske konsekvensene av ønskede fremtidsmål vil medføre krav til hvordan seksjonen skal prioritere og planlegge for å nå målene. Det vil også styrke dokumentet om flere av momentene fremstilles med rene tallgrunnlag og i grafisk form, ikke minst gjelder det bemanningssituasjonen. God grafikk er meget synliggjørende for tallfakta. Det er dog ett lite stykke igjen før analysen svarer på mandatet – og på samme måte som sagt av rep for de midlertidig ansatte er det «gapet» som må tydeligere frem og hvilken plan som vil tette gapet.

Styreleder svarer at når vedlegget om økonomi kommer på plass synliggjøres gapet veldig godt.

Ekstern rep mener bemanningsplanen gir klare føringer for fremtidig kompetansebehov, og stiller spørsmålet om hvilke føringer styret skal legge for hvilken bemanning som trengs og om denne bør tydeligere frem i hoveddokumentet. Da blir det en klarere kobling mellom teksten og det man ser i fremtiden. En del av informasjonen i bemanningsplanen kan dermed skrives inn i dokumentet. Vedlegget viser en veldig god oversikt og gjenspeiler organisasjonskartet så strukturering vil gi mye.

Rep for midlertidig ansatte er på eget fagområdes vegne glad for å se at det ønskes en satsning på geofysikk. Men gapet som tidligere er nevnt – bør det vurderes på hvilke måter det kan tettes? Kan oppgaver byttes om på? Forskningstid reduseres hos noen og økes hos andre? Mange har et ønske om å opprettholde forskningstid, men får ikke tatt denne ut pga pliktarbeidskomponenten. Bør samhandlingen bli bedre på dette området? Når det gjelder stillingsplanen er det ikke sagt mye om på hvilken måte man skal beholde den kompetansen som seksjonen opparbeider – det gjelder både PhD-stipendiater og timelønnede feltarkeologer. I funksjonsanalysen står det at ikke er mulig å etablere faste stillinger for feltpersonell. Dette bør endres og problemstillingen bør utredes. SAK bør gjennomføre en kartlegging som viser antall årsverk som legges ned i felt. Hvilke administrative besparelser får man til gjennom tiltak som f.eks faste kontrakter o.l.? Ønsker seksjonen fast ansatte feltarkeologer? Gjør man det,så bør det det settes inn i bemanningsplanen. Å skape forutsigbarhet for feltansatte er et ansvar seksjonen har. Rep. sender inn et skriftlig innspill.

Ekstern rep påpeker også problemstillinger knyttet til midlertidighet og fremmer tanken om å anbefale en modell for å utrede midlertidigheten i arkeologien. Et slikt innspill kan også legges som en anbefaling i dokumentet. På samme tid må det ikke underkommuniseres at det stilles krav til alle ansatte. Produktiviteten må ha fokus og må nok også økes. I alle organisasjoner vil man ha de ansatte som fungerer godt i sin stilling, men også andre som ikke gjør det. Det er en utfordring, i tillegg til at problemstillingen faller innunder personalsaker.

Øvrige kommentarer og repetisjoner fra styrets medlemmer:

- SAK må synliggjøre de to professoratene («professor-stolene») seksjonen har.

- det må fortsatt kunne gis innspill til bemanningsplanen

- er ikke en seksjonsleder på SAK også leder for forskning på seksjonen?

- SAK har i dag en kapasitet som kan utnyttes bedre og det kan tette noe av gapet.

- dagens situasjon må ikke underkommuniseres. Tydelighet skal etterstrebes.

Sluttkommentarer:

Funksjonsanalysen må være et tydelig og balansert dokument. Det må ikke være tvil om hva dokumentet er - er det for i dag eller for fremtiden. Det er tydelig at rammebetingelsene ikke er tilstrekkelige. Seksjonen har klart et organisasjonskart og en funksjonsoversikt. Det bør vurderes om man skal være mer ambisiøse i dokumentet. Det ønskes innspill i etterkant, både fra styremedlemmer og SAKs ansatte før oversendelse til ledergruppen på VM og LOSAM.

Styret har ikke konkludert i sin sluttbehandling av funksjonsanalysen – dvs anbefaling versus vedtak.

**Orienteringssak:**

1. Ny seksjonsleder ved SAK tiltrer 1. aug. 2015. Ny seksjonsleder blir Bernt Rundberget

Birgitte Skar er pr dato seksjonsleder tom 31. mai 2015.

**Ingen saker til eventuelt.**

Neste møte: 20.05.15.

Referent: Marianne Utne Nilsen