**Møtereferat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til: | Øyvind W. Gregersen (dekan), Marit Martinsen (HR/HMS sjef), Lisbeth Aune (Forskerforbundet), Britt Iren Tiseth (Parat), Sigrid Lindmo (hovedverneombud),), Pei Na Kui (NITO), Britt-Iren Tiseth, Veerle Jaspers (Forskerforbundet), Henriette Vågland (Tekna), Gerd Inger Sætrom Vara LHVO, Anita Storsve (NTL), | | |
| Forfall: |  | | |
| Kopi til: |  | | |
| Gjelder: | LOSAM møte 04/20 | | |
| Møtetid: | 27.04.20, kl. 1300-1430 | Møtested: | Skype |
| Signatur: | ØWG/MFM | | |

Godkjenning av referat fra forrige møte. Godkjent.

**Sak 20/16 Høring om ny UH-lov og stortingsmelding om styring av UH-sektoren**

Ppt ble presentert, også ble det gitt innspill på foiler fortløpende.

Foil om formål og virkeområde:

Det er en bekymring rundt masse politisk styring, ikke greit at politikk skal bestemme alt. For eksempel bør punktet om bærekraft bortfalle.

Foil om virksomhet og ansvar:

Rammeplaner er en del av styringen. Bør forenkle styringsvilkårene slik at det blir mindre rammeplanstyring fra oven.

Enighet om forenklet statlig styring

Foil om organisering og ledelse

Forslagene som skisseres i foilen støttes av flere, men det er også noen kommentarer rundt dette:

* Ikke helt sikker på at trakassering skal tas ut av UH-loven, det er viktig å ha noe i UH-lov som kan henvises til annen lov.
* Det er viktig med en forsiktighet rundt bruk av begrepet kjønnspoeng

Foil - Kap 8: Undervisning, vurdering, sensur, klage og utstedelse av vitnemål

Det ble stilt spørsmål om det skal være en tredje skala knyttet til vurdering, eller om denne erstatter

den ene skalaen. Det er åpenhet for at denne erstatter ikke bestått/bestått, men er den i tillegg – altså en 3. skala, så ser de ikke poenget.

Ekstern sensur – prinsippet for ekstern sensur er forståelig, men ser ikke hvordan det er mulig å gjennomføre dette, det vil være veldig ressurskrevende og mer systematisk enn det vi har i dag. Tilsynssensorordningen i dag er bra, men fungerer litt forskjellig. Når det gjelder blindsensur er forskerforbundet ambivalent til dette. Mange studenter er imot at denne oppheves, men dette er også et ressursspørsmål og bør sees i sammenheng med ekstern sensur. Det er vanskelig å gjøre omsensur, men samtidig slipper en at sensor sitter med alle opplysninger.

Alle er enige om at utdanning bør være gratis.

Utestengelse: 2 år er for lenge. Begrunning av klage fra studenter er en god ide.

Foil - Kap 11 – ansettelser

Kun en periode for post doktor: veldig tydelig på at det er uheldig å begrense det til en. FF er ikke enig i forslaget, men ser at dette kan være en innstramming som er et karrierehinder, men underbygger en oppfatning om at eksternfinansiering tilsvarende midlertidighet på flere plan. Hovedregel om fast ansatt, men brukes som en midlertidig ansatt på en annen måte ved en post dok-periode.

Det er en strategisk begrunnelse for bruk av post dok, og denne må det jobbes med. Det blir veldig sårbart hvis post doktoren er uheldig med den ene perioden. Det er delte oppfatninger av spørsmålet, og det vises til at en må se på midlertidighet debatten. Klarer vi å bruke postdok riktig, som kanskje er problemet, vil dette bli en annen tilnærming.

I saken om styring av UH-sektoren går noe av diskusjonen på at institusjonenes autonomi må økes, og grad av styring må reduseres, og at «direktoratifisering» kjennes i arbeidshverdagen. Vi får stadig nye oppgaver, og det er lag på lag med nye krav og oppgaver. Det ønskes en reell forenkling, uten at vi går rett inn i foretaksmodell-diskusjonen. Finansieringssystemet bør settes opp ift hva politikerne ønsker å oppnå med sektoren vår.

**Sak 20/17 Medbestemmelse**

I forrige LOSAM-møte ble det foreslått at det skulle lages en spørreundersøkelse. Dekan foreslo i dette møtet at vi justerer på dette, da dagens situasjon har ført til at dette enda ikke er gjort, og at vi nå har mer informasjon om sentral prosess. Ny løsning blir at vi svarer på det vi blir bedt om fra sentralt, som er hvordan medbestemmelse og medvirkning har slått ut i ARK, i tillegg til hvordan dette er jobbet med i oppfølgingsmøter og tiltaksplan. Det er mange som ikke har gjennomført dette enda, grunnet korona, men vi bruker det vi har så langt. Det er også stor sannsynlighet for at noen på NV blir valgt ut til å delta i spørreundersøkelse/intervju til høsten, når oppdragsforskningen knyttet til medbestemmelse starter. LOSAM er enig i at to spørreundersøkelser vil bli litt for mye.

HR sender informasjon som blir sendt sentralt også til LOSAM.

**Sak 20/18 Likestillingsombud**

Informasjon om prosess.

Det ble stilt spørsmål rundt hvorfor det velges for en periode på 3 år, og ikke 4 år. Marit har sjekket dette: det er sentrale føringer.

Det er også viktig at det i utlysningen står noe om opplæring, og at vedkommende inngår i et nettverk. Dersom LOSAM er kjent med personer som kunne egnet seg til dette vervet er det fint hvis de oppfordrer disse til å søke.

**Sak 20/19 2.5.5**

3 har så langt i år blitt vurdert og fått høyere lønn. HR vil følge opp listen med de som skal bli vurdert og melde fra til ledere på sin enhet om dette. Det spilles inn fra LOSAM at det viktigste er at det blir gjort og at arbeidsgiver treffer på lønnsplassering.

**Sak 20/20 Plan for langtidsbudsjett og bemanningsplan**

Det som er gjort til nå i dette arbeidet er å simulere inntekter fremover i tid. Bemanningsplanarbeidet starter 4.mai og instituttene skal jobbe med dette frem til 1. juni.

Fakultetsstyret skal vedta i september, LOSAM vil se på dette i forkant av det. Detaljer ligger inne på mappen.

Slik det ser ut nå er handlingsrommet negativt, og dekanen sier at vi trodde vi ville ha høyere inntekter, noe som betyr at det blir vanskelig å holde seg til planene som er lagt.

Slik det ser ut nå går vi 22,5 mill i underskudd i 2021. Det presenteres to alternativ

1: Nullvekst i stillinger, og stramt investeringsbudsjett.

2: Reduksjon i stillinger og litt mer og gjør om på bemanningsplaner.

Synspunkter: Skal man ta mer penger ut fra stillinger, eller kutte på drift og investeringer?

Det som blir nevnt et at det viktigste er å vite hvis man skal ansette mindre hvilke stillinger det er snakk om.

Dekan viser til at det er blant annet der folk slutter det må gjøres en vurdering. Det påpekes at det er viktig når man gjør investeringer at en har personell til å drifte de investeringene en gjør.

Videre sies det at en ikke bør stoppe opp nyansettelser, da får vi ikke til å nå de nye strategiske målene våre, derfor ikke full stillingsstopp.

Hvis det må kuttes i stillinger må bemanningsplan som eksisterer i dag skrives om, da denne er skrevet med andre økonomiske forutsetninger.

Det er enighet om at dette er en vanskelig og ubehagelig situasjon.

Det foreslås en hybrid-løsning i praksis. Der det reduseres noe i stillinger, noe i lønn og noe driftsinvestering, dekanen sier at dette skal ledergruppen diskutere hvor i dette landskapet vi skal lande. En hybrid med noen av disse momentene vil være en bedre løsning.

Dette temaet kommer vi tilbake til i LOSAM.

**Sak 20/21 Evaluering av samarbeidet i LOSAM**

Mye fungerer veldig bra, på annet nivå snakkes det mye om utlysningstekster. Enig om at vi ikke behøver dette, men dekan sier at dersom LOSAM ser at utlysningstekster ikke ivaretas godt nok må det tas opp i LOSAM, på et mer overordnet nivå. Det blir enighet om at dette kan settes på agendaen på et mer prinsipielt grunnlag – blant annet ved å se på malverk. Dekan presiserer at han ikke har noe imot å diskutere rene stillingsutlysninger i LOSAM, men at det vil føre til en del forsinkelser.

LOSAM ønsker seg informasjon om hvem som blir ansatt i stillinger, da dette er nyttig informasjon. Marit ser på hvordan vi kan få til dette i praksis.

**Sak 20/22 Kompetanseløftet**

Saken var innmeldt av Lisbeth, blant annet fordi det i utlysningen for 2020 sto «pilotprosjekt». Det presiseres av dekan at dette var en feil, og at det som er riktig er at dette er en videreføring av tilbudet fra tidligere år. Dette er siste runde, da det er begrenset hvor mange år etter en fusjon det er naturlig med slike tiltak som er begrunnet i fusjon. Det vil bli en annen begrunnelse hvis lignende tiltak iverksettes seinere.

Det ble stilt spørsmål om hvem som var inkludert i ordningen, om det både var de som har fått jobb etter fusjon, eller bare de som var ansatt fra fusjonen. De nye er også omfattet av dette, og målet er å sørge for tilstrekkelig forskningskompetanse. Det er gode tilbakemeldinger fra ordningen.

Ordningen sto ikke i handlingsplanen, da dette ikke var et nytt tiltak, det ble diskutert i ledermøte om å videreføretilbudet i 2020, men ikke i LOSAM. Det er instituttleder som gjør en prioritering på hvem som får, og denne er basert på både gjennomførbarhet, avkastning fremover og om det vil lykkes.

**Eventuelt**

Ingen saker.

**Møtet startet med status på korona og diskusjon med LOSAM.**

Orientering – status korona

Fra 27.april har de av masterstudentene som hadde igjen eksperimentell aktivitet mulighet til å komme i gang igjen. Det er utarbeidet en kjøreplan på hvert institutt for ferdigstilling på en måte der smitteverntiltak overholdes. Dekan er glad for at vi kan gjøre dette, men vi er avhengig av at alle overholder retningslinjer.

Det ble stilt spørsmål om hvordan risikovurderingen foregår – vurdert for hver enkelt masterstudent – en plan for når, og hva som trengs av hjelp. 200 studenter totalt det er snakk om, noe som vil utgjøre ca 1/3 samtidig på campus.

Det ble nevnt at det var hørt snakk om at på noen institutt skal alle tekniske på jobb, men at de ikke er der samtidig. De bruker regneark der de skriver seg inn, få per lab.

De generelle føringene er at en skal være på jobb hvis en har noe helt spesifikt på jobb å gjøre. Alle tekniske (som gruppe) er risikovurdert. Det er likevel noen forbehold: personer i risikogrupper, og noen restriksjoner.

Forlengelse phd:

Det er utarbeidet retningslinjer for forlengelse phd, og det vil gjøres en individuell vurdering for hvert enkelt tilfelle lokalt. Felles innmeldingsskjema med felles retningslinjer. Det vil bli vurdert de som skal avslutte phd-grad i 2020 nå før sommerferien, og de som er i avslutningsfasen på et seinere tidspunkt vil bli vurdert når de begynner å nærme seg avslutningsfasen.

Det ble stilt spørsmål om alle phd-kandidater har fått lik informasjon om dette? Om blant annet når skal de søke og hvordan skal de gjøre det.

Det ble svart at det skal lages en Innsida-melding for å gi informasjon om dette.

Når det gjelder planlegging av å omlegge undervisning vil vi forberede oss på digital undervisning også til høsten. En mulig løsning er delvis digital og fysisk undervisning (i praktiske emner, og digital i teoretiske emner).

Dette blir avgjort etter pressekonferanse fra regjerningen denne uken (30.april).