|  |
| --- |
|  |

Notat

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Til: |

|  |
| --- |
| Sekretær LOSAM-RO, sekretær LOSAM-UTD, sekretær LOSAM-ØEC |

 |
| Kopi til: |  |
| Fra: |

|  |
| --- |
| HR- og HMS-sjefen |

 |

# NY LOSAM-ORGANISERING I FELLESADMINISTRASJONEN

1. **Bakgrunn**

I løpet av 2021, 2022 og 2023 ble det foretatt endringer i Fellesadministrasjonen som innebærer at LOSAM-organiseringen bør vurderes på nytt. Saken har vært drøftet også i 2022, men konklusjonene ble utsatt i påvente av mer endelige avklaringer.

Tall over ansatte er hentet fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Måleenheten her er årsverk. I det følgende sees det bort fra årsverkene i Gjøvik (17) og i Ålesund (16) da disse har egne lokale samarbeidsorganer.

Det er ikke samsvar med årsverk i «Rektors stab» hentet fra DBH (42) og opplysninger hentet fra «Innsida» (32). Det antas dette er uten betydning for valg av LOSAM-organisering.

Ved utgangen av 2022 var organisering slik (navn og forkortelser er hentet fra wiki-sidene til medvirkningsorganene):

Utdanning (LOSAM-UTD)

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** | **Årsverk pr. 01.10.2022** |
| Avdeling for utdanningskvalitet | 77 |
| Avdeling for studieadministrasjon | 72 |
| Avdeling for studenttjenester | 49 |
| Prorektors stab for utdanning 1) | 4 |
| **SUM** | **202** |

Rektors stab og organisasjon (LOSAM-RO)

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** | **Årsverk pr. 01.10.2022** |
| HR- og HMS-avdelingen | 99 |
| Kommunikasjonsavdelingen | 60 |
| Avdeling for dokumentasjonsforvaltning | 30 |
| IT-avdelingen | 216 |
| Universitetsbiblioteket | 116 |
| Organisasjonsdirektørens stab 1) | 7 |
| Prorektors stab for nyskapning 1) | 9 |
| Prorektors stab for forskning 1) | 8 |
| **SUM** | **545** |

Økonomi, eiendom og campusservice (LOSAM-ØEC)

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** | **Årsverk pr. 01.10.2022** |
| Avdeling for virksomhetsstyring | 19 |
| Økonomiavdelingen | 50 |
| NTNU Eiendomsavdelingen | 360 |
| Campusutvikling NTNU | 14 |
| NTNU Eiendomsavdelingen, stab 1) | 4 |
| **SUM** | **447** |

1. Fra «Innsida» 19.04.2023.
2. **Prinsipper for LOSAM-organisering**

Før det tas stilling til konkrete forslag til organisering av LOSAM i Fellesadministrasjonen, er det verd å vurdere noen prinsipper som kan legges til grunn for en beslutning.

* 1. **LOSAM-leders myndighet**

Aktivitetene innen et LOSAM-område omhandler informasjon, drøfting og forhandling. Som leder av LOSAM må denne dermed ha nødvendig myndighet til å treffe beslutninger. Beslutningene gjelder i prinsippet eksklusivt for alle enhetene innenfor LOSAM-området. Dermed bør LOSAM-leders myndighet være sammenfallende med den myndighet som generelt utøves ovenfor disse enhetene. Dersom et LOSAM-område konstrueres slik at det etableres «avvikende myndighet» vil det i enkelte saker, spesielt i vanskelige og kontroversielle saker, kunne oppstå en utfordrende kompetansestrid.

Sett fra arbeidstakersiden kan en neppe si at intensjonene bak bestemmelsene om medvirkning blir tilstrekkelig ivaretatt dersom medvirkningen gjøres gjeldende gjennom en LOSAM-leder som er uten myndighet ovenfor den virkeligheten arbeidstakerne står i.

Arbeidsmiljølovens § 8-2 støtter indirekte synet på at LOSAM-leder må være leder også for de enhetene som utgjør det aktuelle LOSAM-området når det gjelder drøfting:

«Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi».

Eksempler på LOSAM-organisering (som for så vidt også representerer ytterpunkter) der de to myndighetene sammenfaller vil være

* Ett LOSAM for hele Fellesadministrasjonen med rektor som leder
* Ett LOSAM for hver av avdelingene i Fellesadministrasjonen der de respektive avdelingsledere er LOSAM-ledere
	1. **Beslektede arbeidsforhold**

De konkrete sakene som tas opp i et samarbeidsutvalg vil til en viss grad gjenspeile hva slags arbeidsforhold de ansatte arbeider innenfor: For ansatte med kontorarbeid vil ofte relevante problemstillinger være av en annen natur enn for ansatte som utfører andre type arbeidsoppgaver slik en finner i store deler av NTNU Eiendomsavdeling. Det er vesentlig at medlemmene i et samarbeidsutvalg har bakenforliggende kunnskaper om arbeidsforholdene og er i stand til å kjenne seg igjen i konkrete problemstillinger som behandles.

* 1. **«Enhetlige enheter»**

De avdelingene som utgjør ett LOSAM-område bør ideelt sett være nokså sammenfallende hva angår størrelse, dvs. når det telles årsverk. Først og fremst bør det om mulig unngås å ha én stor og dominerende avdeling blant flere mindre; denne store avdelingen kan lett komme til å sette dagsorden mens de øvrige kommer i skyggen.

* 1. **Administrative omkostninger**

Samarbeid er ikke gratis, selv om det totalt sett gir gevinster bl.a. gjennom bedre løsninger på problemer som tas opp. Å drive et LOSAM har sine kostnader gjennom bruk av administrative ressurser – dette kan sies å være arbeidsgivers kostnader. Men også representanter for tjenestemannsorganisasjonene som er med i et LOSAM representerer i seg selv en ressursbruk. Dette taler for en viss begrensning av antall LOSAM-områder. For fagforeningene kan det også være en utfordring å finne tilstrekkelig mange deltagere til å sitte i samarbeidsutvalgene.

**2.5 Organisering av sekretariat**

Det vil også være naturlig å se på videre organisering av sekretærrollen i LOSAM.

Hvert enkelt LOSAM-område har i dag en egen sekretær som koordinerer det administrative arbeidet i LOSAM. Fram til i dag har det vært noe historisk betinget hvem som har ivaretatt sekretariats-funksjonen. Funksjonen har fulgt enkeltpersoner over tid, og ikke hva som nødvendigvis har vært hensiktsmessig utfra de organisatoriske endringer som har skjedd. Det bør derfor gjøres en vurdering av hvordan sekretærfunksjonen skal utøves og av hvem, for å bidra til best mulig dynamikk, flyt og effektivitet for LOSAM som medbestemmelsesarena.

Som prinsipp bør det kanskje være slik at sekretær for LOSAM som hovedregel vil være en som sitter nær leder for LOSAM i det daglige, og som har god oversikt og kjenner LOSAM-område godt, eksempelvis noen fra LOSAM leders stab/støttefunksjon.

1. **Dagens organisering av avdelinger**

Tidligere i år er det blitt et par reorganiseringer i Fellesadministrasjonen

* Det er etablert en Avdeling for forskning, innovasjon og eksterne relasjoner med ansatte fra stabene til hhv. til prorektor for forskning og formidling og prorektor for nyskaping, til sammen 17 årsverk. Avdelingsleder for denne avdelingen er underordnet Direktør for organisasjon og infrastruktur. Gjenværende stab blir med dette en Rektors stab som skal gi strategisk lederstøtte hele rektoratet, og som ledes av en stabssjef, også underordnet Direktør for organisasjon og infrastruktur.
* Avdeling for utdanningsdanningskvalitet, Avdeling for studieadministrasjon og Avdeling for studenttjenester er slått sammen til Avdeling for utdanning. Avdelingsleder for denne avdelingen er underordnet Direktør for organisasjon og infrastruktur.

Etter dette er Fellesadministrasjonen organisert slik:

* Avdeling for utdanning (tidligere Avdeling for utdanningskvalitet, Avdeling for studieadministrasjon og Avdeling for studenttjenester)
* HR- og HMS-avdelingen
* Kommunikasjonsavdelingen
* Avdeling for dokumentasjonsforvaltning
* IT-avdelingen
* Avdeling for virksomhetsstyring
* Økonomiavdelingen
* Eiendomsavdelingen
* Avdeling for forskning, innovasjon og eksterne relasjoner
* Rektors stab
* Universitetsbiblioteket
1. **Drøfting**

Fellesadministrasjonens avdelinger (for tiden 9) samt Rektors stab og Universitetsbiblioteket kan settes sammen på svært mange ulike måter for å utgjøre LOSAM-områder. De mest aktuelle synes likevel å være disse:

1. Ett LOSAM-område

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** | **Årsverk pr. 01.10.2022** |
| Fellesadministrasjonen (avdelinger, stab, UB | 1 213 |
| **SUM** | **1 213** |

Kommentar:

* Denne modellen tilsvarer modellen valgt på fakultetene og Vitenskapsmuseet: Enheten utgjør ett LOSAM-område, og LOSAM ledes av enhetens øverste leder. Målt i årsverk er Fellesadministrasjonens størrelse sammenliknbar med IE-fakultetet, IV-fakultetet og MH-fakultetet (1 100 – 1 400 årsverk).
* Prinsippet om at LOSAM-leders myndighet skal være sammenfallende med enhetslederens

myndighet gjør at Rektor i utgangspunktet selv må stå for ledelsen av LOSAM. Etter de siste endringene i Fellesadministrasjonen er det imidlertid uproblematisk at ledelsen av LOSAM i så fall delegeres til Direktør for organisasjon og infrastruktur.

* Å lage et LOSAM-område der det ikke tas hensyn til «beslektede arbeidsforhold» kan bidra

til at NTNU Eiendomsavdelingen, der det i stor grad utføres andre typer arbeidsoppgaver og mindre av klassiske administrative oppgaver (jfr. pkt. 2.2), blir marginalisert i LOSAM-sammenheng.

For øvrig er det en forskjell mellom aktivitetene i et fakultet og aktivitetene i Fellesadministrasjonen: Fakultetenes oppgaver er i all hovedsak knyttet til faglige aktiviteter som forskning, undervisning/veiledning, utadrettet virksomhet osv. der oppgavene prinsipielt er de samme uansett i hvilket institutt de foregår i. Fellesadministrasjonen er en ren administrativ virksomhet der en krever og forventer en tettere medbestemmelse enn mye av den faglige aktiviteten ved fakultetene. Det er oftere organisasjonsendringer, og lederne har løpende behov for diskusjon og forankring i LOSAM. Det bør derfor være en viss nærhet til medlemmene av LOSAM som er vanskelig å etablere med ett felles LOSAM.

Og ikke minst har instituttene, i motsetning til avdelinger i Fellesadministrasjonen, reglementsfestede arenaer som utvidet ledergruppe, instituttstyre eller instituttråd der ansatte er representert og hvor medbestemmelse kan ivaretas.

Sammenfattet kan disse forholdene føre til at en løsning med ett LOSAM i Fellesadministrasjonen innebære at ansattes medinnflytelse gjennom dere tjenestemannsorganisasjoner svekkes noe. Fordelen med denne modellen er imidlertid at den er robust i den forstand at den ikke må endres i de tilfellene den interne organiseringen av Fellesadministrasjonen endres.

1. To LOSAM-områder

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** | **Årsverk pr. 01.10.2022** |
| Fellesadministrasjonen (uten NTNU Eiendomsavdelingen)NTNU Eiendomsavdelingen |  853 360 |
| **SUM** | **1 213** |

Kommentar:

* Denne løsningen sikrer NTNU Eiendomsavdelingens «interesser» slik de er redegjort for ovenfor; dvs. LOSAM-området vil dekke enheter med beslektede arbeidsforhold som dermed kan ivaretas bedre i det store bildet.
1. Dagens organisering

Dagens LOSAM-organisering fremstår allerede i dag som lite logisk, kanskje med unntak for LOSAM-UTD. Videre er organiseringen lite robust med tanke på fremtidige endringer i organiseringen av Fellesadministrasjonen.

Dagens LOSAM-organiseringen fremsettes derfor ikke som et alternativ.

1. **Noen konsekvenser av flere LOSAM-områder**
* Dersom løsningen blir mer enn ett LOSAM-område forutsettes det at det åpnes for fellesmøter mellom LOSAM-områder når saker som går på tvers skal behandles.
* Dersom det velges en løsning med NTNU Eiendom som eget LOSAM-området, kan dette sees på som etablering av LOSAM på nivå 3, hvilket betyr at et slikt LOSAM prinsipielt er underordnet LOSAM for FA. Dette vil være nytt ved NTNU, og vil i så fall kreve ytterligere justeringer av NTNUs tilpasningsavtale.

I S-sak 15/21 Medvirkning ved NTNU- aktuelle problemstillinger og videre utvikling, ble det for øvrig drøftet ulike tiltak for å øke eller effektivisere medbestemmelse på instituttnivå. Det må antas at en eventuell etablering av et 3. nivå i Fellesadministrasjonen vil vekke interesse – spesielt ved fakulteter med store institutter.