**Møtereferat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til stede: | Lisbeth Aune, Forskerforbundet, Mikael Hammer HVO, Henriette Vaagland, Øyvind Gregersen, Dekan, Tom Helmersen, HR/HMS sjef og referent | | |
| Forfall: | Anita Storsve NTL, Frode Vågen, Nito, Eirin Bar, Tekna, Britt Iren Tiseth, Parat | | |
| Kopi til: |  | | |
| Gjelder: | LOSAM møte 05/18 | | |
| Møtetid: | 14.05.18 | Møtested: | Realfagbygget møterom E-118 |
| Signatur: | The | | |

**26/18 Gjennomgang av saksliste til møte i Fakultetsstyret**

Gjennomgang av økonomi og virksomhetsstyringsprosessen.

Dekan informert om videre prosess for langtidsbudsjett og strategisk bemanningsplan.

LOSAM er også interessert i studieporteføljen, hvordan vi utvikler studieporteføljen framover.

Dekan informerte om at det vil bli gitt statusrapporter på tilak og at følgende tiltak er i prosess:

* IMA sammenslåing av to studier – MSC inst. – MSC i matek.
* BSC- i havbruk
* Biomarin innovasjon og Ålesund.

**27/18 Status plan og budsjettarbeidet ved NV-Fakultetet**

Bestilling gått til instituttene, hvor de er bedt om å vurdere framtidige inntekter ut i fra forventede produksjonstall og forskingsaktivitet. Dekan informerte om RFM og insentivene i modellen, viste de aktuelle scenariene og de valg vi har gjort om senario 1 som innebærer en økning av. inntektene. Det økte handlingsrommet dette scenariet gir planlegges brukt på nye stillinger.

Inntektene økes i hovedsak ved økte EU-inntekter som er ganske usikkert, også premieringen for EU-finansiering fra regjeringen framover. I og med at dette incentivet er en lukket pott medfører at vi må ha en større vekst i omsetningen enn andre for å få mer tilbake.

Risiki rundt å velge scenarie 1 vurderes som moderate, økt bemanning kan bremses ved å redusere erstatninger ved naturlig avgang, samt at fakultetet har betydelige avsetninger som kan brukes som buffer om økningen i inntekt ikke blir som forventet.

Dekan ønsker at man er litt mer offensiv den første delen av perioden og kanskje lyse ut 8 stillinger det første året.

LOSAM - Hva sier NTNU-sentralt?

NTNU-sentralt er fornøyd med det grunnlaget vi har arbeidet fram, og de mener at fakultetene bør ta mer risiko, da vi ikke klarer å bruke opp pengene og NV har 30 MNOK i avsetninger.

LOSAM, vi tror på å være litt mer offensiv og sett i et historisk perspektiv.

I dag rapportere alle ansattgrupper rapporterer inn at man har tidspress så en økning i bemanningen virker fornuftig.

Foreløpig er scenariet en økonomisk ramme. Det er så opptil instituttene å foreslå hvilke type stillinger de har mest behov for. Vi legger ikke føringer på andeler stillingstyper de ønsker.

For innværende år har rektor bestemt at må vi holde oss innafor 8 vit pr tekn/adm.

LOSAM - Hvordan får vi endret brøken i framtiden?

Det er planlagt en evaluering av brøken i år og NV-Fakultetet er pådriver for at dette arbeidet gjennomføres. Imidlertid er det slik at om NV-fakultet skal ha en høyere andel administrative må andre fakultet senkes sin, da totalen på NTNU ikke tillates endret.

Det virker fornuftig å øke antall stillinger for å øke produksjonen.

AVIT har vi de senere år gjort store investeringer vi har ikke innmeldte store behov. Det er heller ikke meldt inn at det er for små rammer til driftsmidler. Det virker som at instituttene ikke har behov for tiltak på disse postene.

Det vi hører mest er at det kapasitetsproblemer på menneskelige ressurser.

Videre prosess i arbeidet med langtidsbudsjettet (runde 2) og strategisk bemanningsplan på presentert (se presentasjon)

NV har ikke valgt å gå i gang med strategisk bemanningsplan før sommeren som tidligere. Det skyldes bla. at noen institutter ikke er ferdige med sine strategiplaner og vi har flere komiteer vedr. kriterier for tildeling av stillinger som arbeider.

Bestilling på innspill til strategisk bemanningsplan vil gå ut snart, med levering først på høsten. Planen vil være basert på innspill fra instituttene hvor de også har hensyntatt forventet økonomisk ramme i perioden.

Planen vil så behandles i ledermøtet og i LOSAM før vedtak i Fakultetsstyret 24/9.

Prosessen for langtidsbudsjett og bemanningsplan er ny og er arbeidskrevende både for fakultet og instituttene.

LOSAM ønsker også være med i prosessen før endelig behandling.

**28/18 Kriterier for tildeling av vitenskapelig stillinger**

Dekan informerte om bestillingen og de spørsmålene som arbeidsgruppa ber om innspill fra ledergruppa om.

1. Hva slags kriterier skal vi legge til grunn fra RFM?
2. Instituttenes egenart – type undervisning og forskning, nasjonalt ansvar, særlig ressurskrevende – hvem skal bestemme om slik undervisnings skal gis.
3. Strategiske forhold – 4 strategiske satsingsområder, Fakultetets strategi, Toppforskning/-toppundervisning eller innovasjon. Ekselensvirksomhet, Innovasjon

LOSAM – Strategi er viktig, men hvordan skal det vektes mot daglig drift i form av produksjon?

Vi vil legge mest vekt på RFM hvor total produksjon både undervisning og forskning skal være med. Hvordan vektingen skal være ellers mellom parametrene vil bli diskutert i ledergruppa.

LOSAM vil få saken opp igjen til ny behandling når arbeidsgruppa har kommet med sin innstilling.

**29/18 Endring av organisatorisk tilknytning for skolelaboratoriet**

Skolelaboratoriet har vært opp til forhandling i SESAM og dekan informert om status i saken.

Skolelaboratoriet består i dag av samarbeider om evu-kurs innen KOMPIS. Prosjekterbasert aktivitet + grunn finansiering – 2,1 stilling finansieres fra NTNU, men er i dag 8-10 stillinger totalt med ulik finaniserng.

Skolelaboratoriet en organisasjon - med en leder og forskjelling tilhøriget.

Skolelaboratoriet skal være én organisasjon med NV som verstfakultet, hvor lederen skal være tilknyttet. De medarbeiderne som de som er hos skal tilknyttes ett institutt ved. Fakultetet. Nå vil det bli gjennomført en kartlegging blant de ansatte og bestemme hvilket institutt laboratoriet skal tilhøre.

Intervjuenemalen består av:

* Informasjonsdel
* Kartlelegging (intervju)
* Info om videre prosess.

Det vil bli gjennomført et felles LOSAM-møte med SU i juni.

Det skal så gjennomføres individuelle innplasseringssamtaler og utformet nye arbeidsavtaler gjeldende fra august.

LOSAM har følgende kommentarer til prosessen:

* Det er ikke spurt om hvilken tilknytning ønsker den ansatt ønsker å ha.
* Det bør tydeliggjøres at det er et valg institutt-tilhørighet og at den enkeltes ønsker blir registrert
* Viktig at den enkeltes faglige bakgrunn blir tydeliggjort og få vite hvilke andre oppgaver han/hun er kvalifisert til å utføre. Spørsmålet om nåværende oppgaver må omformuleres.

Er du undervisningsoppgaver ved NV du kunne ha dekket?

Fakultetet vil se på spørmålene slik at de blir mer åpne mht. tilknytning, kvalifikasjoner og mulige oppgaver.

**30/18 Tilleggslønn og funksjonstid for dagens faggruppeleder og studieprogramledere i forbindelse med ny særavtale om tilleggslønn for prodekaner, nestledere, faggruppeledere og studieprogramledere.**

Men dette er det får frigjort i sin stilling for være studieprogram leder?For Studieprogramledere er en sentral beskrivelse av funksjonen og antatt omfang ved NV er

2 årige program – 10% stillingsandel

5-årige program – 20% stillingsandel

For faggruppeledere er de ikke en slik felles oppgavebeskrivelse, men NV-fakultetet har utarbeidet en loka beskrivelse (se vedlegg, hvilket vedlegg).?

NTNU utrolig forskjellig mht. organisering av faggrupper. Både mht. oppgaver og størrelse på grupper. Ved NV-fakultetet er også variasjonene store. Faggruppene varierer fra 5-70 personer, men uten personalansvar.

Vi tenker her kun på faggruppeleder dvs. faste vitenskapelige som har dette som tilleggsrolle som vi ønsker å kompensere/premiere. Alle faggruppeledere uavhengig av status

Fakultet har til nå i hovedsak tenkt på gruppestørrelse som parameter, men det ulikheter i aktivitet og sammensetning, om det gjennomføres medarbeidersamtaler er også aktiviteter som medvirker til arbeidsmengden til faggruppeledere.

LOSAM tror at en fastsettelse av kompensasjonen må være basert på en enkel modell. 2 nivåer vil være nok basert på størrelse / og hvilke oppgaver som er knyttet til faggruppelederjobben,