**Møtereferat**

|  |  |
| --- | --- |
| Til stede: | Lisbeth Aune, Forskerforbundet, Britt Iren Tiseth, Parat, Anita Storsve NTL, Martin Gimmestad, Tekna, Øyvind Gregersen, Dekan, Tom Helmersen, HR/HMS sjef og referent  |
| Forfall: |  Henriette Vaagland, Tekna |
| Kopi til: |  |
| Gjelder: | LOSAM møte 09/18 |
| Møtetid: | 14.09.18 | Møtested: | Realfagbygget møterom E-118 |
| Signatur: |  The |

**41/18 Langtidsbudsjett 2019-2025 inkl. Bemanningsplan**

Dekan gikk gjennom endringer som ble gjort i ledermøtet:

Ledermøtet var bekymret for kapasiteten i administrasjonen og i forhold til forslaget i notatet til ledermøtet og til LOSAM la dekan etter anbefaling fra ledermøtet følgende endringer inn:

HR Begge stillinger lagt i 2019.

Forskning Lagt til en tentativ stilling 2020 – innholdet er avhengig av oppfølgningen av matriseorganiseringen. Avhenger av organisering av rekrutterings og kommunikasjonsarbeidet ved fakultetet.

Studie Ingen endring. Forslaget betyr økning på 2,5 stillinger + den stillingen som ble gitt i år.

Økonomi 1 ny stilling ved IFY som skal arbeidet som økonom for bevilgningsøkonomien som Controller noe med LP oppgaver.

Vitenskapelige stillinger ble følgende endringer lagt inn:

IBT Tre vitenskapelige stillinger

IFY En ekstra stilling innen skolelaboratoriet – midlertidig stilling omdefineres til fast stilling.

IKJ Lagt inn en stilling innen termodynamikkområdet etter polemikk med IKJ.

Denne bemanningsplanen vedtas av styret 24/9 – saken går ut i innkallingen i løpet av dagen.

Endringene på administrative stillinger er langt inn for de de første årene. Vi ventet med å legge inn planer for siste del av strategiperioden 2023-2025. Vi ønsker å se effekten av tiltakene vi gjør nå før man planlegger i detalj lenger framover. Vi vil også se om produksjonsøkningen som er planlagt blir som forventet.

Bemanningsplanen revideres årlig, og da tar vi en evaluering på de endringen vi har gjort. Planen vil evalueres årlig fram til 2025, slik alle år vil være justerbare.

Planen innebærer at for perioden 2019-2022 er det i notatet i møteinnkalling planlagt med et økt forbruk bruk 67 MNOK i det nye forslaget er dette merforbruket økt til 75 MNOK. Økningen er i hovedsak dekkes av akkumulerte midler.

Prosessen har vært en bottom-up prosess hvor enhetene har meldt inn forslag til nye stillinger og erstatninger basert på strategiplanene for enheten og fakultet. Summen av forslag som kom inn var nesten det dobbelte av planen. Vi har tatt inn ca 60%. som innebærer aat det et offensivt forslag.

LOSAM hadde følgende kommentarer til bemanningsplanen:

Vitenskapelige stillinger

For en del av instituttene er det ikke oppgitt hvilken stillingstype man tenker tilsett. Er det gjort noen tanker rundt hvilke stillingstyper man skal lyse ut, og da spesielt på IBF, IBA og IBT innen matvitenskap?

Dekanen – Vi trenger balanse innen ingeniørutdanningene, både vitenskapelige som har praktisk erfaring fra yrket og noen teoretikere. Det kan være en blanding mellom lektorer og noe førsteamanuenser. Det som er viktig for fakultetet er at man har tilstrekkelig forskningsbase som faggruppe, ikke som enkeltmedarbeidere. Både IBF og IBA har lagt planer for en balanse og begrunner sine valgt godt.

* For de andre utdanningene (disiplinutdanningene) sier instituttene at vitenskapelig kompetanse viktigst, ikke en tett kobling til ett yrke.

Er det endring i innholdet i en førsteamanuensis, eller er det fortsatt 50/50 mellom undervisning og forskning? Ja det er fortsatt forventet 50/50. Vi fortsetter den praksisen. Førsteamanuensis på høgskolene hadde mer undervisning enn forskning. Nå søker vi mot 50/50 for alle førsteamanuensisstillinger. Skjevfordelinger vil ev. bli avtalt på individnivå.

Blir denne planen formidlet videre oppover i linja på NTNU?

Fakultetet leverer LTB til NTNU-sentralt.

I planen skriver man flere ganger at vi forholder oss til 8.0 faktoren. Det bør det skrives at det er urimelig at vi å ha en så tynn bemanning. Innspillet blir lagt til i materialet som sendes til NTNU-sentralt.

**42/18 Rapport fra arbeidsgruppe for matriseevaluering**

Dekanen oppsummerte funnene til arbeidsgruppen og anbefalingene i rapporten.

Dekanen vil komme med en handlingsplan som vil bli lagt fram både i LOSAM og i ledergruppen.

LOSAM hadde følgende kommentarer til rapporten:

Viktig å komme i gang og ønsket å vite når en handlingsplan kunne være klar? Håpet er at en plan kan være klar om ca. en måned.

Samt å komme lederopplæringa nå i høst.

Viktig å innse at ABE-kuttet må bety et kutt i oppgaver, kan ikke bare tas ut som bare standardiseringer.

Det oppleves som veldig tungt for medarbeiderne å arbeide i en alt for travel hverdag ikke å se noe håp om bedring for i den nærmeste framtid.

Illegitime oppgaver et begrep som har kommet fram, disse oppgavene må enten tas som felles eller tilordnes til roller. Viktig at vi ser på prosesser og muligheter for endringer her. Når det gjelder digitalisering er også en del raske løsninger mulig når det gjelder slike oppgaver. Koordinere endringer og prosesser er viktig fordi vi har stort sett de samme utfordringene på alle institutt.

Lavt kunnskapsnivå blant vitenskapelig personale om organisering av administrasjonen er et bidrag til illegitime oppgaver (de spør om hjelp til oppgaver de ikke kan/skal forvente hjelp til). Her har fakultet en utfordring i å informere bedre, men form på tiltaket må vi komme tilbake til.

Spennende at hardt arbeidspress ikke gått ut over troen på arbeidsformen matrise.

Hvorfor ikke tekniske med i undersøkelsen?

Fakultetet vil også se på teknisk gruppe og kommer tilbake til LOSAM når vi starter med dette arbeidet.

En del prosesser er like, anbefaler at fakultetet forhøre seg om hvordan de har det på andre fakulteter. -

**43/18 Lønnsoppgjør 2018 – lokale forhandlinger - status.**

Dekanen informerte om status.

Fakultetet har fått fagforeningenes 1. tilbud og gått igjennom og levert nytt innspill til sentraladministrasjonen.

Når det gjelder AKAD ser det ut til at de prøver å løfte enkelte vitenskapelig betydelig, her gir arbeidsgivers forslag et jevnere lønnsrykk.

Ser ikke samme tendens hos øvrige.

LOSAMs kommentarer:

Tar dere hensyn til endringer i forbindelse med endrede oppgaver knyttet opp mot fusjonen? Ja, det tar vi hensyn til også nå. Da særlige forskjeller som har komme fram etter fusjon.

Fakultetet følger avtalen i lønnspolitikken at innholdet i stillingen skal være førende for innplassering i stilling.

Ellers påvirkes prosessen rundt lokale lønnsforhandlinger av veldig stramme tidsfrister som gjør håndverket vi gjør ikke blir så godt som ønsket. Det må vi gjøre annerledes neste gang.

LOSAM meldte tilbake at dette også diskuteres i fagforeningene.