**Møtereferat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til stede: | Henriette Vaagland, Tekna, Veerle Jaspers, Forskerforbundet, Anita Storsve NTL, Pei Na Kui, NITO, Sigrid Lindmo, LHVO, Arild Vatn, Parat, Øyvind Gregersen, Dekan, Tom Helmersen, HR/HMS sjef og referent | | |
| Forfall: | Britt Iren Tiseth, Parat, Lisbeth Aune, Forskerforbundet | | |
| Kopi til: |  | | |
| Gjelder: | LOSAM møte 07/19 | | |
| Møtetid: | 30.08.19, kl. 1415 | Møtested: | Realfagbygget, Rom E1-118 |
| Signatur: | THe | | |

Godkjenning av referat fra forrige møte: Saken utsettes til neste møte, da det ikke ble tid til å ta den på slutten av dagens møte.

1. **Innkalling til fakultetsstyremøte**

Hensikt: Informasjon til LOSAM   
Vedlegg: Innkalling, til Fakultetsstyremøte 5/9-19

Dekanen oppsummerte de endringer som særlig er planlagt på bemanningssiden i forbindelse med budsjett 2020 og LTB-2020-2023.

LOSAM tilsluttet seg forslagene gjort i bemanningsplanen.

1. **Organisering av fakultetsadministrasjonen – utvidelse av stabsfunksjon og  
    administrativ koordinator**

Hensikt: Forhandling i LOSAM

Vedlegg: Rapport angående organisering av fakultetsadministrasjonen, Rapport arbeidsgruppe organisering av formidling og rekruttering. Saksvedlegg fra Dekanen. Forslag til protokoll.

Dekanen gikk igjennom forslaget og bakgrunnen for de valg som er gjort mht. plassering og funksjonene til administrativ leder.

Endringen forventes å bidra til bedre ledelse av kommunikasjon og rekrutteringsaktivitetene samt at administrasjonen utvikles på en bedre måte. Endringen fra adm-koordinator til adm-leder skal gi mer helhetlig myndighet til rollen som administrativ koordinator.   
Losam spurte om hvilken respons man har fått i allmøte, seksjonssjefene og ledermøte?

Responsen har vært at det er sterkt ønskelig i blant de ansatte og seksjonssjefene at en administrativ lederrolle har et slikt overordnede ansvar for å unngå silotekning og for å se hele administrasjonen.

Det har vært dialog med dagens administrative koordinator, som ønsker en slik endring.

LOSAM har på bakgrunn av innleggene og dekanens redegjørelse tilsluttet seg anbefalingen om endringen i staben og funksjonen som administrativ leder

**Vedtak:**

Forslag til protokoll godtas og signeres.

1. **Flytting av elektronikkverkstedet fra IFY til Felles infrastruktur NV**

Hensikt: Informere LOSAM

Vedlegg: Rapport og sak fra ledergruppen.

Dekan – gikk igjennom prosessen hittil og hva som står igjen –

LOSAM – Vernelinja er ikke representert – VO som har verneområdet hvor elektronikkverkstedet er i dag bør sitte arbeidgruppa.

Ny fase – Det enkelte versted skal en verkstedleder en faglig leder som ikke har personalansvar, men ansvar for daglig arbeidsledelse.

I tillegg foreslås det en Lederrolle tilsvarende ca. 0,5 stilling som leder for alle verkstedene som vil ha personalansvar og svare til seksjonsleder for forskningsseksjonen.

LOSAM ser ikke behovet for en ny 50% lederfunksjon ved verkstedene. Dagens organisering virker til å fungere, og det er ikke behov for opprettelse av en ny lederfunksjon.

En kartlegging av dagens kompetanse en del av arbeidet til arbeidsgruppa – dekanen vil presisere det for arbeidsgruppa.

Videre prosess: Arbeidsgruppens rapport – skal tilbake til LOSAM og ledergruppen på fakultetet og behandles i begge organ.

LOSAM anbefaler et informasjonsmøte for alle verkstedene – for få innspill. Anbefalingen tas til etterretning og dekanen vil sørger for at det arrangeres et allmøte.

1. **Opprettelse av 50% lederfunksjon for fellesverkstedene ved NV**

Hensikt: Drøfting i LOSAM

Vedlegg: Se Rapport vedr administrativ organisering av fakultetsadministrasjonen

LOSAM kommentert at dagens ordning med arbeidsledere på verkstedene fungere godt. Vi trenger ikke flere administrative leder dersom det ikke er behov. 0,5 stilling virker også til å være ganske mye for en slik lederrrolle.

Konklusjon: Dekanen vil på bakgrunn av innspill fra LOSAM også vurderer forslaget om ny lederfunksjon.

1. **Budsjett 2020**

Hensikt: Orientere LOSAM

Vedlegg: Beskrivelse av budsjettprosessen

Dekanen beskrev begrensing på 5% avsetninger som er introdusert fra rektor.

Bedt instituttene

Tar en runde for å lodde stemningen pr instituttene, for i dialog å finne løsninger. Administrativ leder vil ta denne runden med instituttene.

Dekanen gikk igjennom prosessen – og detaljene i den.

Statsbudsjettet grunnlag. –

Det fordrer en mer koordinert pengebruk, slik at 5% avsetningskravet innfris på fakultetsnivået

Bemanning styrer etter vedtatt bemanningsplanen

Vil bli behandlet igjen den 18/10.

1. **Innmeldt sak NTL – Omorganisering av økonomifunksjonen ved IBT -pilotprosjekt**

Hensikt: Diskusjon LOSAM  
Vedlegg: E-post fra NTL

Vi tilsetter ny medarbeider ved IBT som følge at dagens medarbeider går over til en annen stilling ved et annet institutt.

Dekanen gikk igjennom situasjon ved IBT, hvor man i forbindelse med den ledige stillingen har sett på økonomitjenestene ved instituttet og ønsket å endre på rollene og samhandlingen mellom de to medarbeiderne.

Justeringen er at begge økonomiressursene for ettertiden vil arbeide med både BOA og RD – Slik at den vitenskapelige for én person å forholde seg til mht. økonomispørsmål. En slik ordning vil gi bedre service og økt robusthet mht. ferie og sykdom. Dette er en justering av stillingsinnhold, og ikke en organisasjonsendring.

LOSAM hadde ingen merknader til saken.

1. **Resultatene fra kartlegging av mobbing og trakassering på NTNU**

Hensikt: Diskutere resultatene og tiltak med LOSAM  
Vedlegg: Innsidamelding

Dekanen informerte om resultatene fra undersøkelsen:

Det siste året ved NTNU så svarer:

12% mobbet

1,8% seksuelt trakassert

4 ansatt utsatt for seksuelt overgrep.

Dekanen vil informere til alle om at NTNU har nulltoleranse for trakassering

Vi ønsker at alle som blir utsatt for trakassering skal melde fra. Fortrinnsvis til nærmeste leder, men også til BHT, ev. i den nye varslingsordningen som introduseres i starten av september.

Når man varsler så har ledelsen aktivitetsplikt. Det vil si at man er forpliktet til å ta tak i saken og undersøke den og følge opp med tiltak.

Alle ledere jobber med kulturen, og dekanen vil minne lederne på at de straks skal slå ned på adferd som er nedlatende eller trakasserende, og at de plikter å ta de vanskelige samtalene.

LOSAM kommenterte at der mange i undersøkelsen som sier de ikke vet hvordan de skal varsle. Blir det informert om hvor man skal varsle når man blir ansatt?

Det var noe uklart om dette var en del av det sentrale nyansatte kurset. HR/HMS sjekker om det er en del.

I introduksjonskurs og opplæring av ansatte ved NV er informasjon om trakassering og varsling en del.

* Nyansatte ved fakultetet – etikk en stor del av kurset, hvor trakassering og varsling er et tema.
* Veilederseminar – for alle som veileder ved NV- gode eksempler – hvordan man skal oppføre seg som veileder – mobbing og trakassering en del av opplæringen.

LOSAM mener alle generelle opplæringsaktiviteter bør ha et punkt rundt trakassering og varsling av uakseptabel adferd. Det ble også kommentert på saken at vernelinja opplever at de sjelden blir koblet på.

**Eventuelt**

Det var ingen saker til eventuelt.

**Neste møte: 20.09.2019**

Til referatet: Sak 19/39 – I dagens nyansattekurs ved NTNU er ikke trakassering eller varsling en del. Til nå har dette hatt mer en for av dialog mellom de nyansatte og rektor. Ny rektor betyr at dette kan bli endret. Imidlertid arbeider man med mottaksprosessen (on-boarding) sentralt og informasjon om uakseptabel adferd og trakassering og varling av dette vil bli en del av denne prosessen.