**Møtereferat**

|  |  |
| --- | --- |
| Til stede: | Lisbeth Aune, Forskerforbundet, May Grete Sætran, vara-LHVO, Ronny Kjelsberg, NTL, Forde Vågen, NITO, Øyvind Gregersen, Dekan, Tom Helmersen, HR/HMS sjef og referent |
| Forfall: | Britt Iren Tiseth, Parat, Henriette Vaagland, Tekna, Anita Storsve NTL, Pei Na Kui, NITO, Sigrid Lindmo, LHVO, Arild Vatn, Parat |
| Kopi til: |  |
| Gjelder: | LOSAM møte 08/19 |
| Møtetid: | 20.09.19, kl. 0900 | Møtested: | Realfagbygget, Rom E1-118 |
| Signatur: |  The |

Godkjenning av referat fra de 2 forrige møtene

Vedtak: Referater godkjennes

1. **Oversikt over felles opplæringstiltak ved NV høst 2019 og vår 2020**

Hensikt: Hensikt: Diskusjon med LOSAM for å vurdere om det er andre behov enn de vi dekker der vi bør vurdere felles opplæringstiltak Informasjon i LOSAM

Dekanen gikk igjennom tiltakene og hovedpunktene av innholdet i de ulike tiltakene. LOSAM spurte om punktene om etikk i tiltakene inneholder de også noe rundt trakassering og seksuell trakassering? Det stemmer, etikkdelen inneholder også en bolk rundt trakassering.

Når det gjaldt kompetanseheving i Python så lurte LOSAM på målet med kurset. Det er at alle som underviser fag hvor det skal være øvinger/oppgaver som løses med Python har kunnskap til å utvikle øvinger og undervise og veilede på disse oppgavene. Det vil i hovedsak gjelde fast vitenskapelig tilsatte. LOSAM kommenterte at de mener at tiltaket bør være på tvers av ansattegrupper. Ikke bare for vitenskapelige ansatte, men for teknisk ansatte også. Og oppfordret til at når kurset er klart å huske og sende ut info og annonsere på Innsida.

LOSAM lurte på hvordan økte krav til pedagogiske kvalifikasjoner blant vitenskapelig imøtegås. PedUP kurset utvides til 200 timer og vil være obligatorisk for nyansatte. LOSAM spurte også om man har pedagogikk som universitetsfag om det teller som pedagogisk kvalifikasjon? Nei, det teller ikke.

LOSAM mente at man burde gi ledere mer kompetanse inne forvaltningskunnskap, forvaltningsloven og offentlighetsloven og mer informasjon om arbeidsgiveres styringsrett.

LOSAM spurt om utenlandske arbeidstaker får innføring i norske regler og om organiseringen av det det norske arbeidslivet når de kommer til NTNU. LOSAM mener at det bør med i introduksjonen til NTNU. Det skal vi ta med oss inn i gjennomgangen av ombordstigningsprosessen. LOSAM mener også at man bør oppfordre nyansatte til å organisere seg.

1. **Plan for redusert midlertidighet**

Hensikt: Drøfting i LOSAM

*Plan for redusert midlertidighet*

Hovedtiltak:

a) Styrke administrativ stab ved å bruke refusjoner fra NAV til fast ansettelse av 4 medarbeidere. Redusere i bruken av tilsetting av vikarer innen samme områder. Tiltaket er vedtatt i bemanningsplanen 2020-2023

b) Øke vitenskapelig stab (er en del av bemannningsplanen). Redusere bruk av andre enn fast vitenskapelig ansatte, Post doc og phd til undervisningsoppgaver. i.e. være svært restriktiv med midlertidige ansettelser i undervisningsstillinger.

c) Omarbeide fakultetets politikk for ansettelser i forskningsprosjekt. Forslag til føringer er at prosjekt bemannes i denne prioriteringsordenen:

i. Phd-stipendiat

ii. Post doc.

iii. Intern tid til fast ansatte (prof, ing. adm)

iv. Fast tilsatt forsker

v. Midlertidig tilsatt forsker (kun der det foreligger svært presserende grunner)

Dekan sa at han hadde lovt styret å komme tilbake med en plan for å redusere midlertidigheten fra 13% ned til 9 %.

Pkt a) allerede vedtatt i bemanningsplanen – Er en slik ordning OK for LOSAM?

Effekten av tiltaket vil være en reduksjon på 0,5-1% av midlertidigheten ved fakultetet.

Pkt b) Øke vit. Stab – redusere bruk av midlertidige ansettelser – restriktive til å ansette midlertidig for å dekke vakanser.

Omarbeide fakultetets politikk for ansettelser på forskningsprosjekt med en prioriteringsordning som foreslått.

Et enkelttiltak vil ikke få ned midlertidigheten voldsom. I trå med det som er diskutert i SESAM.

LOSAM er enig i at man på prosjekt må få ned andelen midlertidige forskere, men fakultetet må være forberedt på å møte motstand i organisasjonen. Vitenskapelige vil gjerne være fri til å ansette akkurat de personene de ønsker, og vil antakelig protestere mot en slik ordning, hvor man må engasjere de faste forskerne.

LOSAM pekte på at i hht. ny statsansatte lov, er det mulig å erstatte en midlertidig i en stilling med en ny midlertidig. Detter synes LOSAM er uheldig, og foreslår at NV innfører en egen politikk med ikke å erstatte en midlertidig ansatt med en ny midlertidig ansatt, for å utføre like oppgaver.

Den nye loven åpner for at faste forskere kan i en mindre stillingsandel (inntil 20%) utføre undervisningsoppgaver, da man etter loven som forsker ikke kan få fortrinn til førstestilling. LOSAM ønsket da at man vurderte dette i hvert tilfelle da ikke alle passer til å undervise. Videre foreslo LOSAM at unge forskere som phd-kandidater ikke bør ha hovedansvar for kurs, men kun bidra til planleggingen og gjennomføring.

LOSAM mente det var viktig at det kommer en politikk for forskere på plass. Dekan sa at denne saken ligger nå hos KD som må behandle Underdalsutvalgets rapport.

Dette kommer også opp i dekanmøtet ved NTNU og innspillene fra LOSAM tas med inn i møtet.

1. **BEVISST bemanning - implementering**

Dekan og seksjonssjef HR informerte kort om BEVISST bemanning og plan for implementering og opplæring.

1. **Fordeling av HR-ressurs ved fakultetet.**

Seksjonssjef HR/HMS informerte om prosess for fordeling av HR ressurs på fakultetet og hvordan man har valgt å fordele ressursene.

LOSAM spurte om hvorfor man hadde valgt å ha delt lederskap på de to nye HR-stillingene? Det var ut ifra at man ønsket en mer dynamisk HR-ressurs for de nye stillingene, hvor man ved behov kan forskyve noen arbeidsoppgaver i matrisen. Dette vil da skje i samarbeid med de berørte institutter.

**Eventuelt** Det var ingen saker til eventuelt.

Neste møte: 18. oktober