

Møte: 21/9

Dato: 21.09.2023 09:45 - 12:15

Sted: Seminarrom C201, Varmeteknisk

: Eventuelt (Orientering)

	Om saken	Saksvedlegg
09:45 15 minutter	Saksbehandler:	

Beskrivelse:

Referat:

Ingen saker til eventuelt.

: Bjørns kvarter (Orientering)

	Om saken	Saksvedlegg
10:00 15 minutter	Saksbehandler:	

Beskrivelse:

Referat:

1. Styremøte og styreseminar i Gjøvik

- Fokus bla på innlandet og skkerhet i semnianret

- STyremøtet

Økonomi

- fokus på økonomiske prognoser og behovet for priorisering
- krevende situasjon, bla 600 flere ansatte, økte kostander på over 200 mill, redusert bevilgning fra 2021 til 2022 på 400 mll.
- Campussamling vil føre til store kostander og i tillegg vil evt. kuttliste medføre flere hundre millioner, bla flyttingen av NV fra Klavskinnnet og Logistikkentral
- Dette er ekstra krevende i en tid hvor det er press på å få ned avsetningene, det budee vært unntaksbestemmelser knyttet til den situasjonen NTNU gåt inn i)

Lederprinsipper

- Lederprinsipper er et godt utgangspunkt for å jobbe videre, bla må ytringsfrihet/-klima inn som tema, krysspress. Fokus på å få til god implementering, fokus på de som leder ansatte.

Årsrapport for HMS

- Ny form ble godt mottatt både i AMU og styret

- Dette blir et sentralt

Ny strategiprosess

- Orientert om videre prosess, herunder omgivelsesanalyse og ståstedsanalyse (hva er vår strategiske posisjon i forhold til sammenlignbare insitusjoner) som del av arbeidet, herunder diskutere hvordan vi står i ulke tildelingsprosesser, SFI, Fripro osv
- tidslinje ikke endelig fastsatt , bla avkalre om det er gammelt eller nytt styre som skal vedta ny startegi -bør uansett være å plass til revisjon av utviklingsavtalen med KD
- Saken blir videre behandlet i dekansamling i oktober

ROS-analyse

- ROS-analyse sist gjennomført i 2017 - det er enighet om at dette nå gjøres på nytt
- Ny struktur for sikkerhet og beredskap er forhandlet i SESAM - (rapporterer til Ol-dir),

- Protokollverktøy for sikkerhet og beredskap

- Obligatorisk kurs for alle nye studenter er gjennomført, alle ansatte følges opp i sikkerhetsmåneden i oktber

- Det må etableres felles standarder for eksportkontroll

- Orden i eget hus - hvilke data har vi og hvordan forvalter vi disse (samarbeid mellom DP og IT)

Saken diskutert:

- Forventninger til statsbudsjettet. Det forventes ikke nye ekstramidler utover det som er kjent til nå, bekymring for at milliarden til AI finansieres gjennom mdisponeringer, og at det kommer studieplasser uten finansiering.

- Rekruttering av nye ledere. Fare for at vi ledelsesmessig får en overgangsperiode for å få på plass nye leder.

Tiltak er at oppfølgingen av Moen-rapporten blir iverksatt, det diskuteres tilsetting av rektor tidligere for å komme igang med tilsetting av dekaner og prorektorer tidligere. I søkeprosessene for instituttledere vurderes å bruke søkekomiteer.

- Nye instituttstrukturer må senest være klare før utlysning av nye instituttledere. Strukturelt er det mange gode grunner for å iverksette inst.struktur 1. januar pga av systemer, budsjettering osv. Det er også gode grunner for å samkjøre styrebehandling om nye inst.trukturer. Aktuelle fakulteter samles sammen med HR for å se på en felles plan.

-

: Lokale Lønnsforhandlinger 2023 - status / profil (Orientering)

	Om saken	Saksvedlegg
10:15 15 minutter	Saksbehandler: Arne Kr. Hestnes	251-2023 Tidsplan LO-YS.doc 1.0 Saksvedlegg

Beskrivelse:

Hensikt med saken er å orientere om status i avklaringene med tillitsvalgte, og orienter om videre prosess.

Rammenotatene er sendt ledere i egen epost fra HR- og HMS-avdelingen. Vedlagt tidsplan for forhandlingene med LO/YS.

Referat:

Det pågår nå tre lokale forhandlinger parallellt

- sykepleier - håndteres sammen med MH
- AKAN og UNIO - vurderer nå liser etter frolag på bruka av 87% fra arbeidgiver
- LO og YS - fakultetene har levert , FA leverer prioriterte lister 27.9 på bakgrunn av beregnede andeler for pott etter ulike prinsipper

Generelle tema

- tidslinjer må følges
- generelle tillegg vs individuelle tillegg
- omfordeling mellom pott mellom enheter

Saken diskutert:

- Innspill på at det er dårlige grunnlag i regneark osv, samt knappe tidsfrister - må bli bedre til neste år, bør vurdere nye verktøy. Svart ut at HR har fokus på å få dette bedre, men det er krevende område. Også påpekt at mangel på gode systemer for historiske lønnsdata.

- Innspill på at vi bør nedsette et eget prosjekt for å få dette på stell til neste år, inkl å nedsette et "Tigerteam" med exceleksperter for å få mest mulig automatiserte regneark.

- Innspill på at det er krevende at rammenotat kommer så sendt, dette bør vi få avklart tidligere.

- Innspill på at det må gjøres en grundig evaluering bla i ALU

-

: Ta i bruk underdirektør i lønnspolitikken ved NTNU (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
10:30 30 minutter	Saksbehandler: Arne Kr. Hestnes	Underdirektør.docx 1.0 Saksvedlegg

Beskrivelse:

Saken gjelder innføring av underdirektør som del av lønnspolitikken ved NTNU.

I lønnspolitikken har vi ved NTNU i dag mulighet til å benytte direktør og avdelingsdirektør som lederstillinger. Avdelingsdirektør benyttes for direktører for avdelinger i fellesadministrasjonen og for administrative ledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet. I lønnspolitikken har NTNU i dag ingen formelle stillinger som kan fungere som nestleder for direktørene, og da heller ingen formell stedfortrederstilling. En ser derfor behov for å innføre en stillingskode som kan benyttes for å styrke den interne støtten hos direktørene, se vedlagte notatutkast.

Referat:

Innledning Bjørn

- det er behov for å øke ledelseskapasiteten i de krevende oppgavene og omstillingene vi står foran og følge opp funnene i Ett NTNU rapporten, det er samtidig en viktig forutsetning at dette ikke fører til økte kostnader

Innledning Arne Kr

Saken diskutert:

- Innspill på at dette handler om lederrolle. Vi bør ha en diskusjon om hvordan vi som lederlag utvikler organisasjonen, ansatte osv sammen. Som lederlag må vi etablere felles forståelse for lederroller.
- Innspill på at dette er viktig for å kunne utøve alle deler av funksjonen som leder, bla kontakt med resten organisasjonen, tid i styringsgrupper, følge opp særskilte ansvarsområder osv.
- Innspill på at dette er en større diskusjon enn beskrivelse av en stillingskode.. Vi bør først ta en diskusjon om hvordan ledelse utøves på NTNU, hvordan dette henger sammen med delegering, bruke stab osv, det er viktig at vi har felles forståelse for hvordan vi kan og bør bruke de ulike virkemidlene.
- Innspill på at det vil oppfattes som umusikalsk å øke antallet lederstillinger i en tid hvor det er stram prioritering på fakultet og institutt
- Innspill på at NTNU har vært tilbakeholdne med å bruke direktørtittelen, og har fokusert på å bruke arbeidstitler uten direktør
- Innspill på at det må fremgå klart hvordan myndighet og fullmakter er i forhold til undeliggende lederstillinger

Oppsummering:

- En går videre med bruk av underdirektør, viktig å presisere at dette ikke er eneste måte å ha stedfortrer på, det kan f.eks fortsatt pekes ut en seksjonsjef.
- Viktig at diskusjonen om lederroller, ledelse tas videre, det er en avgjørende forutsetning for at lederkraften ved NTNU styrkes. Dette bør bli tema på ALU-seminar i oktober (programkomiteen aktiveres)

: Ett NTNU Styringsarkitektur - PBO-Proessen (Beslutning)

	Om saken	Saksvedlegg
11:00 45 minutter	Saksbehandler: Kristin Myraunet Hals Heidi Hugdal	Sak til ALU om pbo og prosessforbedring sept.23.pptx 1.0 Saksvedlegg

Beskrivelse:

Bakgrunnog formål med saken:

Somen del av oppfølging av rapporten EttNTNU Administrasjon harALU ønsketå bruke tid på virksomhetsstyringsprosess / PBO-proessen for å se etterforbedringsområder.

ALUinviteres nå til dette gjennom flere møter, og slik til å bidra til at NTNUjobber mer sammenhengende for bedre og mer framtidsrettet strategiskvirksomhetsstyring.

Etførste skritt er å identifisere hvilke elementer og sammenhenger ALU ønsker å diskutere (først).

Imøtet 21. september bes ALU derfor om å gi synspunkt og konkrete innspill tilhvilke elementer / tema innen virksomhetsstyring (PBO-prosess) som er de mestutfordrende og som ALU ønsker å jobbe sammenom i et neste møte., se vedlagte lysak. Vi oppfordrer alle til å forberede seg slik at vi kan få mest mulig konkrete innspill i møte.

Kristin Myraunet Hals og Heidi Hugdal deltar.

Referat:

Innledning Kristin - lysark

Diskusjon i grupper.

Oppsummering med tema fra

- Budsjettprosessen er sentral, med utgangspunkt i aktivitet planlegge god, helst i god tid før årsskiftet
- Rammefordelingsmodell - fokus på at vi kan få til omstilling, det må være mulighet til endringer og omfordeling
- Hvordan få til gode prioriteringsprosesser
- Må starte med virksomhetsstyring, forstå det sammen , hva inngår i begrepet, skille mellom egne budsjetter for adm, for fakulteter og for NTNU
- Hva er kjernerne virksomheten opptatt av, hvordan tilpasse til nye rammebetingelser - hvordan kan adm. støtte kjernevirksomheten i denne prosessen
- Det må letes etter de rette grepene for å få adm til å jobbe på tvers av funksjoner og nivåer
- Det må tidlig startes et arbeid med å se hverandres planer.
- Det bør etableres en arene hvor ALU, Rektorat og dekaner diskuterer de sentrale utfordringene i sine planer.

: Ett NTNU - koordinering av bestillinger fra Fellesadministrasjonen (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
11:45 30 minutter	Saksbehandler: Heidi Hugdal Kristin Myraunet Hals	

Beskrivelse:

VIRK har fått i oppgave å koordinere bestillinger som går til fakultetene. Dette et tema som er reist som i Ett NTNU-rapporten, og er ytterligere aktualisert gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen hvor dette fra fakultetene reises som en arbeidsmiljørisiko.

Hensikt med saken i ALU er å finne mer ut hva dette dreier seg om, få mer konkrete innspill på dobbeltbestillinger slik at det kan jobbes mer konkret med forbedringer. Vi oppfordrer alle til å forberede seg slik at vi kan få mest mulig konkrete innspill i møte.

Heidi Hugdal og Kristin Myraunet Hals deltar.

Referat:

Innspill gis på epost til Heidi Haugdal

Etter det innkalles til et særskilt teamsmøte for å diskutere saken.

Deltakere

Navn	Rolle	Status
------	-------	--------