**Møtereferat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til: | LOSAM | | |
| Kopi til: |  | | |
| Om: | Losam-møte 6-21 | | |
| Møtetid: | 30.08.21 kl 13.00 -15.00 | Møtested: | Teams |
| Signatur: | ØWG/MFM | | |

Godkjenning av referat fra forrige møte.

Referat godkjent

Status korona

* Mye som har skjedd, betydelig smitteutbrudd, særlig studenter. Kommunen går i gang med hurtigtester så fort som mulig. Justeringer rundt munnbind, kollektivtransport unngås og rektor har sagt at undervisning går i utgangspunktet som normalt, men det kan komme endringer innenfor emner.
* Kommentar: hvor mange prosent av studenter som er vaksinert? Tr. kommune har sagt at de vil fullvaksinere alle studenter ila september. Hurtigtester for studenter, der prioriteringen er studenter som skal i arb.livet/praksis, deretter 1.års stud, 2. års stud, så ansatte. Kommer også an på antall hurtigtester vi får tilsendt.

**Sak 21/41 Lønnsstatisikk**

Hensikt: Oversikt over lønn ved fakultetet

Vedlegg: Exceloversikt over lønn ved fakultetet (ikke oppdaterte ltr Øvrige)

* + - Gjør det mulig å se på lønnsnivå, sammenligne andre deler av NTNU, hensikt er å gi instituttleder et grunnlag når de skal vurdere arbeidsgivers lønnstilbud. Dette er også interessant bakteppe for LOSAM ifm lønnsforhandlinger.
    - Arbeidsgivers syn – følger NTNUs lønnspolitikk og rammenotat.
    - Innspill: sammenligne kjønn, bruk av stillingskoder likt på tvers, både på fakultet og mellom fakultet. Oversikten videreutvikles for lønnsdiskusjoner og jobbes videre med denne.

**Sak 21/42** **BOTT ØL Status**

Hensikt: Informasjon om status og prosess videre. Elin Cecilie Balstad deltar.

* Ikke skjedd så mye i ferien.
* Vi har gitt beskjed om at rett og pliktsvurdering ved NV ikke er aktuelt, ingen av våre ansatte har i nærheten av den stillingsprosenten som genererer rett og plikt. Så venter vi på en tydeligere gjennomgang av roller i tjenestesenteret.
* Vi jobber også med BOTT ØL økonomimodell og designe ny prosjektstruktur og hvordan vi vil ha det i strukturen. Her jobbes det med å forenkle struktur og rydding i gamle prosjekter.
* Vanskelig å forutsi hva som kan komme i innføringen, og hvilke reaksjoner dette får.
* Spørsmål: Er det noen back up løsninger – de er opptatt av at alle skal få lønn, og at vi kan søke opp historikk i paga i en periode
* Når blir det lagt ut arbeidsflyter på dette? Om ikke så lang tid, deler det så fort vi får det på plass.

**Sak 21/43 Langtidsbudsjett og bemanningsplan**

Hensikt:Informere om videre prosess og handlingsrom

Vedlegg: Tidsplan

* Gjennomgang av tidsplan
* Jobbet med langtidsbudsjett overordnet der vi ser på balanse mellom inntekter og utgifter. Det vi så var at økonomien var noe bedre – litt handlingsrom utover i perioden.
* Ledergruppa mener at det vi har av handlingsrom bør brukes til å øke driftsbudsjettet.
* Vi kan jobbe med bemanningsplan for å omrokere mellom stillinger, utnytte de stillinger de har til å løse utfordringer i dimensjonering.
* Perioden til oktober skal ledermøte og LOSAM inn å jobbe med forslag til bemanningsplan – hvert institutt får en ramme, men med mulighet til å gjøre endringer lokalt.
* Innhold i bemanningsplan på dagsorden i neste LOSAM. Nå skal det jobbes med prosess på instituttene, dimensjonering og strategisk tenkning rundt dette.

**Sak 21/44 Oppsigelsessaker og SAO**

Hensikt: Etter ønske fra LOSAM i forrige møte, se på oversikt over oppsigelsesprosesser og avvergede oppsigelsesprosesser.

Vedlegg: Oversikt på overordnet nivå

* Gjennomgang av antall som er kjent for oss.
* Vanskelig å fange opp der det har vært avverget oppsigelsesprosess
* Det er særlig forskere på eksterne midler det er snakk om. Det har vært tilfeller av universitetslektorer også
* Vi skal jobbe mer systematisk med denne prosessen opp mot instituttene, og også mot nivå 1 og SAO

**Sak 21/45 Handlingsplan 2022**

Hensikt: Informasjon om prosess

Vedlegg: Handlingsplanarbeidet 2021

* Prosess fakultetet jobber med i ledergruppen, og på enhetene.
* Vi er nå i idegenereringsfase for handlingsplan for 2022.
* Det skal nå sendes ut bestilling til instituttene der de skal jobbe med det enhetsvis. Deretter må det siles og prioriteres.
* Innspill: Veldig bra at det står om den nye normalen etter covid. Det er viktig å se på internasjonalt forskningssamarbeid – har noen snakket med NFR om hvordan vi skal gjøre dette i fremtiden? Det bør også være fokus på nyansatte som har startet i korona, få fokus på arrangement og sosiale sammenkomster. Det er vanskelig for nyansatte å bli kjent med oss. Må også tenke og ha fokus på et felles digitalt arbeidsmiljø.

**Sak 21/46 Campusprosjektet – klyngebrukergruppe**

Hensikt: Informere om arbeidet i klyngebrukergruppen

Vedlegg: Informasjonsepost fra campusprosjektet

* God sammensetning av gruppen. Campusprosjektet mener oppstart kan utsettes til januar.
* Med mindre dekan hører noe fra de som er utnevnt som representanter sier fra seg plassen i gruppen vil den gruppen som er laget bestå.
* Det vil kunne bli noen lokale møter der arbeidsgruppen kan diskutere lokalt betydningen fra oss gjennom interne møter.
* Det er bekymring i vernelinjen at K5 er tenkt tatt ut av campusprosjektet. Dekan er godt kjent med bekymring rundt arbeidsmiljø, støy, luftkvalitet. Det er laget en rapport lokalt. Dekan har i flere settinger sagt at det bør være med i campusprosjektet, for bygget må pusses opp, uavhengig av prosjektet. Viktig at det ikke utsettes mer i tid.

**Sak 21/47 Lokale lønnsforhandlinger – 2.5.1**

Hensikt: Informere om prosess fra arbeidsgiversiden

Vedlegg: Informasjon til ansatte publisert på Innsida

* Beskrivelse av prosessen til de ansatte, forhandling på individnivå. Dekan er forhandlingsleder, og har med seg en vurdering fra personalledere inn i forhandlingene.
* Potten fordeles gjennom lønnsmassen til instituttene (pro rata). Det vil være noen av disse som ikke er omfattet.
* Vitenskapelig ansatte skal ha minst pro rata, de skal ikke bli underfordelt.
* Vi er oppmerksomme på å ikke lager skeivheter, f.eks mellom kvinner og menn.
* Vi ønsker å bruke oppgjøret til å utjevne urimeligheter og å premiere god innsats. Viktig å understreke at dette er en forhandling, og at her må det bli enighet mellom fagforening og arbeidsgiver.

**Eventuelt**

* Deltakelse på fakultetsopplæringsdag for ledere, hvem deltar fra LOSAM? Dette er en samling for alle med lederrolle, og hensikten er å sette retning og påvirke hvor vi skal de neste 4 årene. Dekan sender en påminnelse på epost (sendt 23.aug, påminnelse 30.aug).
* Møteformat fremover: Forslag – fortsetter med digitale møter inntil videre. LOSAM er enig i dette.
* Nettside for LOSAM: Vi må gå over denne og rette opp i navn som ligger feil. Marit ordner dette.

**Neste møte: 27.09.21 kl.14.00-15.30**